



Groupama
Assicurazioni

GROUPAMA ASSICURAZIONI

DICHIARAZIONE INDIVIDUALE DI CARATTERE NON FINANZIARIO



Groupama

Assicurazioni

SOMMARIO

1 INTRODUZIONE	4
1.1 PREMESSA STORICA	4
2 REPORTING PRACTICE	5
2.1 SOCIETÀ INCLUSE NEL BILANCIO CONSOLIDATO (GRI 102-45)	5
2.2 PERIODO DI RIFERIMENTO DELLA DICHIARAZIONE (GRI 102-50)	5
2.3 DEFINIZIONE DEI CONTENUTI E PERIMETRO DEI TEMI TRATTATI (GRI 102-46)	5
2.4 LISTA DEI TEMI MATERIALI (GRI 102-47)	5
3 INFORMAZIONI GENERALI	6
3.1 NOME DELL'ORGANIZZAZIONE (GRI 102-1)	6
3.2 ATTIVITÀ, MARCHI, PRODOTTI E SERVIZI (GRI 102-2)	6
3.3 UBICAZIONE DELLA SEDE CENTRALE (GRI 102-3)	6
3.4 UBICAZIONE DELLE OPERAZIONI (GRI 102-4)	6
3.5 ASSETTO PROPRIETARIO E FORMA SOCIETARIA (GRI 102-5)	6
3.6 MERCATI E CLIENTI SERVITI (GRI 102-6)	6
3.7 PORTATA DELL'ORGANIZZAZIONE (GRI 102-7)	7
3.8 INFORMAZIONI SUI DIPENDENTI E SUGLI ALTRI LAVORATORI (GRI 102-8)	8
3.9 VALORI, PRINCIPI, STANDARD E NORME DI COMPORTAMENTO (GRI 102-16)	9
3.9.1 Riferimento a fonti normative	9
3.9.2 Descrizione	9
3.10 MECCANISMI PER CONSIGLI E PREOCCUPAZIONI SULL'ETICA (GRI 102-17)	10
3.11 STRUTTURA DI GOVERNANCE (GRI 102-18)	11
4 AMBIENTE	12
4.1 GESTIONE E PROFILI DI RISCHIO (GRI 103)	12
4.1.1 Premessa	12
4.1.2 Principi generali di comportamento	12
4.1.3 Profili di rischio	12
4.2 MATERIALI UTILIZZATI (GRI 301-1)	13
4.3 CONSUMO DI ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE (GRI 302-1)	13
4.4 INTENSITÀ DELL'ENERGIA (GRI 302-3)	14
4.5 VOLUMI DI ACQUA PRELEVATA (GRI 303-1)	14
4.6 EMISSIONI DIRETTE GAS SERRA (SCOPE I) (GRI 305-1)	15
4.7 EMISSIONI INDIRETTE GAS SERRA (SCOPE II) (GRI 305-2)	15
5 PERSONALE	16
5.1 GESTIONE E PROFILI DI RISCHIO (GRI 103)	16
5.1.1 Gestione delle risorse umane	16

5.1.2 Profili di rischio	17
5.1.3 Formazione	17
5.1.4 Sicurezza e salute	17
5.2 ACCORDI CON I SINDACATI (GRI 102-41)	18
5.3 NUOVE ASSUNZIONI DI PERSONALE E TURNOVER (GRI 401-1)	18
5.4 BENEFICI IN FAVORE DEI DIPENDENTI FULL TIME NON CONCESSI AI PART TIME (GRI 401-2)	19
5.5 CONGEDI PARENTALI (GRI 401-3)	19
5.6 PREAVVISO MINIMO PER VARIAZIONI ORGANIZZATIVE (GRI 402-1)	20
5.7 RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI NEI COMITATI SALUTE E SICUREZZA (GRI 403-1)	20
5.8 TIPO E TASSO DI INFORTUNI, MALATTIE PROFESSIONALI, GIORNI PERSI E ASSENTEISMO, E NUMERO DI INCIDENTI COLLEGATI AL LAVORO (GRI 403-2)	20
5.9 MEDIA DELLE ORE DI FORMAZIONE ANNUALE PER DIPENDENTE (GRI 404-1)	21
5.10 PROGRAMMI FINALIZZATI A MIGLIORARE LE COMPETENZE DEI DIPENDENTI(GRI 404-2)	22
5.11 PERCENTUALE DI DIPENDENTI CHE RICEVE REGOLARI PERFORMANCE REVIEW E PERCORSI DI SVILUPPO DI CARRIERA (GRI 404-3)	23
5.12 DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNO E NEI DIPENDENTI (GRI 405-1)	23
5.13 EPISODI DI DISCRIMINAZIONE E AZIONI CORRETTIVE INTRAPRESE (GRI 406-1)	23

6 DIRITTI UMANI 24

6.1 GESTIONE E PROFILI DI RISCHIO (GRI 103)	24
6.2 INVESTIMENTI E CONTRATTI CONTENENTI CLAUSOLE SUI DIRITTI UMANI	24
6.3 IMPATTI SOCIALI RELATIVI ALL'ATTIVITÀ DEI FORNITORI	24

7 LOTTA CONTRO LA CORRUZIONE 25

7.1 GESTIONE E PROFILI DI RISCHIO (GRI 103)	25
7.2 OPERAZIONI CONSIDERATE CORRELATE AL RISCHIO DI CORRUZIONE	25
7.2.1 Reati contro la pubblica amministrazione	25
7.2.2 Reati societari	25
7.2.3 Reati con finalità di terrorismo, eversione dell'ordine democratico e criminalità organizzata	26
7.3 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SU PROCEDURE E POLITICHE ANTI CORRUZIONE	26
7.4 INCIDENTI DI CORRUZIONE CONFERMATI E AZIONI INTRAPRESE (GRI 205-3)	27
7.5 TABELLA DI CORRELAZIONE CONTENUTI D. LGS 254 – GRI STANDARDS	27

1 INTRODUZIONE

1.1 | PREMESSA STORICA

Groupama Assicurazioni S.p.A. (di seguito, per brevità “Groupama”) è la prima filiale estera del Gruppo Groupama che ha origine in Francia, come mutua agricola, all’inizio del XX° secolo. Il Gruppo nel tempo è cresciuto e si è diversificato, diventando un importante Gruppo assicurativo e bancario internazionale. La presenza di Groupama Assicurazioni in Italia può essere fatta risalire al 1881, quando una piccola società di assicurazione sulla vita si stabilì a Genova.

Nel 2007 Nuova Tirrena è entrata a far parte del Gruppo in Italia. Il 1° novembre 2009, per effetto della fusione per incorporazione, Groupama Assicurazioni S.p.A. e Groupama Vita S.p.A. si sono fuse in Nuova Tirrena S.p.A., con conseguente cambio di denominazione sociale di quest’ultima in Groupama Assicurazioni S.p.A.: una realtà nuova con lunga tradizione di servizio al cliente e la solidità di un grande Gruppo internazionale. Il 1° ottobre 2011 Groupama ha cambiato sede legale portandola sempre a Roma, in Viale Cesare Pavese 385. La nuova sede, che è anche sede operativa, si trova nel quartiere “E.U.R.”, zona strategica per la mobilità e per lo sviluppo economico della capitale.

Il trasferimento ha sottolineato il completamento del processo di integrazione tra le tre compagnie. L’edificio in cui si è trasferita la Società è stato completamente ristrutturato su progetto ispirato alla trasparenza e alla sostenibilità.

È proprio in continuità con gli ideali di trasparenza e sostenibilità, oltre che in applicazione della recente normativa sulla Dichiarazione Non Finanziaria, che Groupama Assicurazioni S.p.A. ha deciso di iniziare dal 2017 a redigere il Report di Sostenibilità Sociale.

Nella redazione del documento, Groupama per rispondere a quanto previsto dal D.Lgs ha descritto per ciascun tema materiale i principali rischi generati e subiti, le politiche praticate e gli indicatori di risultato utilizzando come standard di riferimento i GRI standard versione 2016 della Global Reporting Initiative (GRI). Il documento è redatto in conformità con il D.Lgs 254 ed è GRI referenced. Per un dettaglio sugli standard utilizzati si veda il paragrafo 7.5.

Gli standard GRI sono stati i primi e i più largamente adottati a livello nazionale e internazionale sin dal 1997, anno di fondazione dell’organizzazione.

2 REPORTING PRACTICE

2.1 | SOCIETÀ INCLUSE NEL BILANCIO CONSOLIDATO (GRI 102-45)

La presente dichiarazione fa esclusivo riferimento a Groupama Assicurazioni S.p.A. poiché la Compagnia non ha provveduto alla redazione del bilancio consolidato del gruppo assicurativo per l'esercizio chiuso al 31.12.2017, in virtù dell'esonero di cui all'art. 21, comma 1 del Regolamento ISVAP n.7 del 13 luglio 2007.

2.2 | PERIODO DI RIFERIMENTO DELLA DICHIARAZIONE (GRI 102-50)

Le informazioni contenute in questa dichiarazione sono relative all'anno 2017 e, poiché è il primo anno di redazione, sono fornite con un raffronto in relazione a quelle degli anni precedenti soltanto nei casi in cui le grandezze siano state oggetto di osservazione anche negli anni passati.

Negli altri casi, in applicazione del comma 1 dell'art. 12 del D.Lgs 254/2016 (di seguito il "Decreto"), viene fornito un raffronto solo sommario e qualitativo rispetto agli esercizi precedenti.

2.3 | DEFINIZIONE DEI CONTENUTI E PERIMETRO DEI TEMI TRATTATI (GRI 102-46)

La Società, organizzata con un apposito gruppo di lavoro, sulla base delle disposizioni del Decreto e dell'applicazione dei GRI standards, ha stilato un elenco di tematiche sui quali fornire informazioni (vedi paragrafo successivo).

In particolare, per ogni singolo aspetto, il gruppo di lavoro ha individuato le implicazioni sull'ambiente esterno e sulle dinamiche aziendali in termini di investimenti, strutture di governance, profili di rischio, politiche di responsabilità sociale e impegno finanziario.

Importante per l'analisi della materialità è stata la volontà di fornire informazioni consistenti che garantissero la comprensione organica dell'attività dell'impresa, dei rischi e dei suoi impatti sui temi non finanziari rilevanti, come richiesto dall'art. 3 del decreto.

2.4 | LISTA DEI TEMI MATERIALI (GRI 102-47)

Di seguito è riportato l'elenco dei temi materiali identificati dal gruppo di lavoro:

- Attenzione agli impatti ambientali
- Pratiche di lavoro
- Rischi legati alla sicurezza sul lavoro
- Formazione e sviluppo dei dipendenti
- Lotta alla corruzione.

Per un maggior dettaglio sugli standard GRI associati a ciascun tema materiale si rimanda alla Tabella di correlazione contenuti D. Lgs 254. Il perimetro di tutti i temi materiali indicati è interno (rif. 103-1 GRI Boundary for the material topic).

3 INFORMAZIONI GENERALI

3.1 | NOME DELL'ORGANIZZAZIONE (GRI 102-1)

Groupama Assicurazioni S.p.A.

3.2 | ATTIVITÀ, MARCHI, PRODOTTI E SERVIZI¹ (GRI 102-2)

Groupama è un'azienda con sede a Roma e fa parte di un gruppo assicurativo di dimensione internazionale, con più di cento anni di storia e 13 milioni di clienti in tutto il mondo. Il DNA della compagnia è duplice: nasce come mutua che conserva anche un ruolo sociale educando alla prevenzione. Questo si traduce nell'attenzione verso i propri clienti, nell'impegno e nella responsabilità con cui fa il proprio lavoro. Allo stesso tempo è attenta alle novità e ai nuovi bisogni, cercando di migliorare costantemente e offrire soluzioni sempre più innovative.

Con una rete di oltre mille agenti garantisce una considerevole vicinanza ai suoi clienti offrendo attenzione, assistenza e consulenza specializzata.

L'azienda è tra i leader nel mercato nel ramo Danni e ha un'offerta in continua evoluzione in tutte le principali aree di bisogno: la casa, l'auto, la salute, il risparmio, la protezione, la previdenza e il lavoro.

3.3 | UBICAZIONE DELLA SEDE CENTRALE (GRI 102-3)

La Compagnia ha sede in Roma, viale Cesare Pavese 385. Non ci sono sedi secondarie. Tuttavia, la Società possiede immobili in altre città in cui lavorano dipendenti impegnati in ruoli di controllo e supporto alla rete di vendita e alla liquidazione dei sinistri.

3.4 | UBICAZIONE DELLE OPERAZIONI (GRI 102-4)

La Compagnia esercita la sua attività quasi esclusivamente in Italia.

Tuttavia, una piccola parte del volume d'affari deriva dallo Stato del Vaticano e dalla Repubblica di San Marino. È altresì abilitata all'esercizio dell'attività in LPS nei seguenti paesi: Belgio, Francia, UK, Grecia, Cipro e Malta.

I volumi dell'attività estera, in termini di premi contabilizzati, rappresentano meno dello 0,05% del totale: pertanto, l'attività esercitata fuori dai confini italiani è considerata non materiale e, di conseguenza, fuori dal perimetro della presente dichiarazione, come il D.Lgs 254 consente di effettuare.

3.5 | ASSETTO PROPRIETARIO E FORMA SOCIETARIA (GRI 102-5)

Groupama Assicurazioni S.p.A. è una Compagnia di Assicurazioni e Riassicurazioni con capitale sociale pari a € 204.342.840 interamente versato. È Iscritta nel Reg. Imprese di Roma e all'Albo delle Imprese di Ass. e Riass. Italiane al n. 1.00023. L'Impresa è soggetta a direzione e coordinamento di Groupama Holding Filiales et Participations S.A., Socio Unico.

3.6 | MERCATI E CLIENTI SERVITI (GRI 102-6)

Nella tabella riportata di seguito è evidenziato il numero complessivo dei clienti con la distinzione tra genere maschile, femminile e persone giuridiche.

¹ Vedi sito istituzionale: www.groupama.it

Indicatori del numero di clienti	2016	2017
Numero clienti totali	1.723.992	1.757.549
<i>Di cui maschi</i>	930.409	940.325
<i>Di cui femmine</i>	579.523	594.389
<i>Di cui persone giuridiche</i>	214.060	222.835

La tabella seguente illustra invece la distribuzione del carattere età relativamente ai clienti dell'impresa.

Indicatori distribuzione per età	2016	2017
under 18	603	522
Tra 18 e 34	184.468	181.885
Tra 34 e 54	651.605	653.136
Over 54	673.256	699.171

La tabella successiva riporta la distribuzione dei premi su polizze attive in funzione dell'area geografica di appartenenza.

Indicatori distribuzione geografica polizze	2016	2017
Centro	23,1%	22,7%
Isole	7,7%	7,3%
Nord-Est	21,4%	22,0%
Nord-Ovest	21,5%	21,6%
Sud	26,3%	26,4%

3.7 | PORTATA DELL'ORGANIZZAZIONE (GRI 102-7)

Di seguito è riportata una tabella che contiene alcuni dei principali indicatori della portata delle attività aziendali. Insieme ai dati contenuti nel paragrafo successivo (GRI 102-8) queste informazioni sono idonee a fornire una comprensione della portata dell'organizzazione in termini di impiego di risorse e di vendita dei prodotti.

Indicatori portata dell'Organizzazione	2016	2017
Numero di dipendenti	816	796
Numero di agenti	1.035	1.038
Numero di agenzie	852	854
Numero di clienti	1.723.992	1.757.549
Raccolta premi complessiva ² (mln)	1.460,3	1.486,9
Raccolta premi rami danni (mln)	1.067,0	1.097,9
Raccolta premi rami vita (mln)	393,3	389,0
Utile netto (mln)	33,4	40,5

3.8 | INFORMAZIONI SUI DIPENDENTI E SUGLI ALTRI LAVORATORI (GRI 102-8)

Nella tabelle riportate di seguito sono evidenziati gli indicatori relativi al personale dipendente come definiti nel GRI di riferimento.

Indicatori personale per genere	2016	2017
Numero dipendenti totali	816	796
<i>Uomini</i>	485	471
<i>Donne</i>	331	325

Indicatori personale per tipo contratto	2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Contratti a tempo indeterminato	461	320	781	477	324	801
Apprendisti	6	3	9	4	2	6
Espatriati	2	0	2	2	1	3
Contratti a tempo determinato	2	2	4	2	4	6

² Premi di competenza

Indicatori personale per categoria	2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	20	4	24	20	4	24
Quadri e funzionari	171	54	225	169	49	218
Impiegati	280	267	547	296	278	574
Operai	0	0	0	0	0	0

Indicatori personale per fasce d'età	2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Fino a 29 anni	23	16	39	11	13	24
Tra i 30 e i 50 anni	147	122	269	162	135	297
Oltre i 50	312	187	499	312	183	495

Indicatori personale per tipo occupazione	2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full time	467	261	728	481	267	748
Part time	4	64	68	4	64	68

3.9 | VALORI, PRINCIPI, STANDARD E NORME DI COMPORTAMENTO (GRI 102-16)

3.9.1 | Riferimento a fonti normative

I valori e i principi cui si ispira Groupama nell'esercizio della sua attività sono formalizzati all'interno del Codice Etico approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Tali valori e principi sono ripresi e rafforzati all'interno del MOG, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo il cui testo è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 19 febbraio 2016, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche.

3.9.2 | Descrizione

In Italia, Groupama Assicurazioni ha adottato, in armonia e coerenza con la Carta Etica del Gruppo internazionale Groupama, il Codice Etico che dà fondamento etico alla strategia e agli obiettivi economici di sviluppo industriale della Società. Il Codice rappresenta, quindi, un elemento distintivo ed identificativo nei confronti del mercato e dei terzi, la cui conoscenza e

condivisione, richiesta a tutti coloro che operano nella filiale italiana o che con essa collaborano, costituisce il fondamento e il primo passo per lo svolgimento delle attività.

In particolare è richiesto di:

- agire sempre nel rispetto della fiducia che i nostri assicurati, soci e collaboratori interni ed esterni ci dimostrano;
- rispettare i principi di una “governance” aperta e trasparente;
- favorire il talento individuale e collettivo dei collaboratori;
- rispettare le regole della libera concorrenza del mercato assicurativo;
- dimostrare rispetto ed equità nei rapporti con i nostri fornitori;
- affermare la nostra volontà di essere impresa socialmente responsabile;
- porre attenzione al rispetto dell’ambiente.

Il Codice è portato a conoscenza degli organi sociali, dei dipendenti della Società, degli agenti e dei collaboratori a vario titolo e di qualsiasi altro soggetto terzo che possa agire per conto della Società stessa, in particolare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana o estera, nonché di qualsiasi nostro interlocutore contrattuale (fornitore, appaltatore di servizi o altro). Tali soggetti sono tenuti a condividerne i contenuti e a rispettarne i precetti.

3.10 | MECCANISMI PER CONSIGLI E PREOCCUPAZIONI SULL’ETICA (GRI 102-17)

La Società ha demandato al Comitato Direttivo dell’Azienda la funzione di “Garante” del Codice Etico (per brevità “Codice”). Tale funzione assolve ai seguenti compiti:

- fissare criteri e procedure finalizzati al rispetto del Codice;
- promuovere l’emanazione di linee guida e di procedure operative con l’ausilio delle Funzioni competenti alla loro definizione;
- predisporre programmi di comunicazione e formazione dei dipendenti aventi come obiettivo la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice all’interno dell’azienda;
- verificare l’effettiva attuazione del Codice;
- prendere in esame notizie di possibili violazioni del Codice;
- comunicare al Presidente del C.d.A. i risultati di eventuali indagini cui si sia proceduto in relazione a violazioni del Codice, al fine di adottare eventuali provvedimenti sanzionatori e comunque effettuare, ove richiesta una funzione consultiva nel corso del procedimento disciplinare;
- attivare e mantenere un adeguato flusso informativo tra i soggetti interessati deputati a vario titolo all’osservanza del Modello Organizzativo.

Il Comitato Direttivo, nell’esercizio delle proprie funzioni, ha libero accesso a tutti i dati e le informazioni aziendali utili allo svolgimento delle proprie attività.

È segnalato al Comitato Direttivo dell’Azienda o alla linea gerarchica qualsiasi comportamento che sia anche potenzialmente in contrasto con le disposizioni del Codice e per eventuali comportamenti difforni sono previste specifiche sanzioni.

3.11 | STRUTTURA DI GOVERNANCE (GRI 102-18)

Groupama Assicurazioni ha adottato il sistema tradizionale di amministrazione e controllo che si basa sulla distinzione tra Organo di gestione (il Consiglio di Amministrazione) e un organo di controllo (il Collegio sindacale).

La direzione della Società Groupama Assicurazioni è affidata a 2 dirigenti effettivi.

Il sistema di governo societario è proporzionato alla natura, alla portata e alla complessità delle attività dell'impresa e al relativo profilo di rischio.

Le funzioni chiave sono:

- Internal Audit, a cui è demandata la verifica e la valutazione dell'efficacia e dell'efficienza del Sistema dei Controlli Interni, dei processi aziendali e della struttura organizzativa;
- Risk Management, che svolge un ruolo primario nella gestione e nel monitoraggio dei rischi;
- Compliance, che ha per obiettivo principale il presidio e il rispetto all'interno dell'organizzazione della conformità a norme, leggi, regolamenti o provvedimenti;
- Funzione Attuariale, costituita con decorrenza 1 gennaio 2016 all'interno della funzione del Chief Risk Officer, che è responsabile del coordinamento del calcolo delle riserve tecniche, del parere sulla politica di sottoscrizione e riassicurazione, dell'elaborazione di riserve e stime local e IFRS.

A tutela del mantenimento di condizioni di sana e prudente gestione in ottica di medio e lungo periodo, all'interno delle più ampie strategie aziendali e delle politiche di gestione e controllo dei rischi tipici dell'attività assicurativa è monitorato il rispetto dei requisiti in materia di professionalità, onorabilità e indipendenza degli amministratori, dei sindaci, del Direttore Generale, dei Dirigenti del Comitato Direttivo e dei responsabili delle funzioni di controllo Principi di azione e Codice Etico.

Groupama è una Compagnia che agisce in base ai valori derivanti dalle origini mutualistiche del Gruppo: prossimità, responsabilità e solidarietà. Chi lavora per Groupama sa che ci sono dei principi alla base delle nostre azioni quotidiane e sa anche che tali principi sono condivisi ad ogni livello e da tutte le società del Gruppo, in Francia e nel mondo. Le politiche praticate sugli ambiti individuati dal D.Lgs 254/16 sono descritte nei capitoli successivi.

4 AMBIENTE

4.1 | GESTIONE E PROFILI DI RISCHIO (GRI 103)

4.1.1 | Premessa

Le regole di comportamento relative alla Responsabilità Sociale di Impresa sono illustrate e normate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito MOG) il cui testo è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 19 febbraio 2016, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche (di seguito il Decreto). Il documento è pubblicato sul sito istituzionale della Compagnia e nell'intranet aziendale.

La Responsabilità Sociale di Impresa o Corporate Social Responsibility è una scelta strategica attraverso la quale ciascuna impresa realizza tutte quelle azioni di responsabilità economica, sociale e ambientale.

La Società concretizza queste responsabilità attraverso la realizzazione di risultati industriali positivi, nel rispetto di un'etica condivisa, e attraverso azioni che contribuiscono al benessere, al miglioramento della qualità della vita e alla tutela dell'ambiente.

Un impegno comune che coinvolge tutti i dipendenti, gli Agenti, i Fornitori, i Clienti, che ne sono i primi beneficiari insieme al territorio e alle istituzioni.

La Società è impegnata nella salvaguardia dell'ambiente come bene primario. A tale scopo, orienta le proprie scelte in modo da garantire la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente ma anche tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

4.1.2 | Principi generali di comportamento

Con riferimento all'operatività di Groupama Assicurazioni non possono escludersi i rischi di generazione diretta di alcuni impatti ambientali. In particolare la produzione di rifiuti, le emissioni di gas nocivi in atmosfera derivanti dalle fonti energetiche utilizzate.

Nella apposita sezione del MOG è riportato il protocollo che detta i principi di controllo e i principi di comportamento applicabili alla gestione dei temi e dei rischi ambientali. Il protocollo si completa con la normativa aziendale di dettaglio che regola l'attività medesima, segnatamente con le direttive impartite in proposito ai fornitori per via contrattuale. Il MOG prevede a carico dei destinatari, l'espresso divieto di porre in essere, promuovere, collaborare, o dare causa a comportamenti tali da integrare fattispecie di reati commessi con violazione delle norme sulla tutela dell'ambiente (art. 25 undecies del Decreto).

4.1.3 | Profili di rischio

Per effetto della fattispecie di business che caratterizza l'attività aziendale (attività appartenente al settore terziario), i profili di rischio afferenti ai temi ambientali risultano comunque estremamente ridotti. Si segnala, in particolare, che il ciclo dei rifiuti segue le normative locali attualmente in vigore, che l'immissione in atmosfera di gas nocivi è temperata dalla qualità degli impianti dell'edificio di sede.

4.2 | MATERIALI UTILIZZATI (GRI 301-1)

Nell'ambito dei materiali utilizzati a supporto della produzione segnaliamo i consumi di carta bianca. Nella tabella riportata di seguito sono indicati i volumi relativi agli anni 2016 e 2017 espressi in risme:

Indicatori utilizzo di carta	2016	2017	VAR%
Carta destinata alle agenzie	99.630	98.795	-0,84%
Carta destinata alla Sede e agli Ispettorati	13.570	13.640	0,52%
TOTALE	113.200	112.435	-0,68%

L'ammontare annuo complessivo è pari a circa 265 tonnellate.

La carta utilizzata nelle sedi di Groupama e nelle Agenzie è prodotta da cellulosa priva di cloro elementare (ECF) e possiede la certificazione FSC.

Tale marchio identifica i prodotti contenenti legno proveniente da foreste gestite secondo rigorosi standard ambientali, sociali ed economici.

4.3 | CONSUMO DI ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE (GRI 302-1)

Nella tabella che segue sono riportati i consumi energetici rilevati nel corso del 2016 e del 2017 riferibili alla sede principale e alle sedi periferiche divisi tra combustibile da fonti non rinnovabili ed energia elettrica.

Consumi di energia elettrica	2016	2017	Var %
Consumi sede principale [kWh]	1.993.898	2.109.717	6%
Consumi sedi periferiche [kWh]	485.777	450.755	-7%
Totale consumi energia elettrica [kWh]	2.479.675	2.560.472	3%
Consumi sede principale ³ [GJ]	7.178,03	7.594,98	
Consumi sedi periferiche [GJ]	1.748,80	1.622,72	
Totale consumi energia elettrica [GJ]	8.926,83	9.217,70	

³ 1 Kwh = 0,0036 GJ (Terna 2014)

Consumi di combustibile da fonti non rinnovabili	2016	2017	Var %
Gas (SMC)	106.051	104.436	-2%
Gasolio gruppo elettrogeno (L)	520	340	-35%
Gasolio auto aziendali (L)	47.483	47.106	-1%
Gas ⁴ [GJ]	3.713,87	3.657,32	
Gasolio gruppo elettrogeno ⁵ [GJ]	18,51	12,10	
Gasolio auto aziendali [GJ]	1.689,81	1.676,40	

I consumi di gas sono riferibili solo alla sede principale poiché quelle periferiche, ad eccezione di alcuni casi rari, sono sprovviste di impianti che utilizzano questo tipo di combustibile.

4.4 | INTENSITÀ DELL'ENERGIA (GRI 302-3)

L'intensità di energia è stata calcolata convertendo i consumi di energia elettrica [Kw/h] relativi all'intera organizzazione e i consumi di gas [SMC] riferibili alla sede principale in GigaJoules. Questa grandezza è stata rapportata al numero di metri quadri complessivi.

Intensità di energia	2016	2017	Var %
Consumo di energia elettrica ⁶ [GJ]	8.926,83	9.217,70	3,26%
Consumo di gas [GJ]	3.713,80	3.657,24	-1,55%
Consumo di energia complessivo [GJ]	12.640,63	12.874,94	1,85%
Numero di metri quadri totali	23.964	23.964	0,00%
Indice di intensità di energia	0,527	0,537	1,90%

Dalle tabelle si può notare un incremento del consumo di energia elettrica nel corso del 2017. Tale aumento è dovuto principalmente al maggior utilizzo di tutti gli impianti dovuto all'anomala ondata di calore che ha caratterizzato l'estate del 2017 rispetto a quella del 2016.

4.5 | VOLUMI DI ACQUA PRELEVATA (GRI 303-1)

Diamo evidenza qui di seguito del consumo di acqua registrato nella sede di Via Cesare Pavese nel 2016 e 2017:

Consumo di acqua	2016	2017
Consumo medio annuo sede principale (mc)	9.618	9.548

⁴ 1 SMC = 0,0350197 GJ (ISPRA 2016)

⁵ 1 Kg = 0,042877 GJ (ISPRA 2016)

⁶ 1 Kwh = 0,0036 GJ

Il consumo di acqua non è un tema significativo per Groupama Assicurazioni dal momento che essendo una società di servizi gli unici consumi sono associati all'utilizzo di acqua per usi sanitari dei dipendenti. Le sedi in cui opera la società sono allacciate agli acquedotti pubblici e solo la sede di Via Cesare Pavese (in cui si concentra oltre il 70% dei dipendenti) ha degli strumenti di misura dei consumi idrici.

4.6 | EMISSIONI DIRETTE GAS SERRA (SCOPE I) (GRI 305-1)

Diamo evidenza qui di seguito del consumo di combustibili fossili registrati nel 2016 e 2017:

Specifiche	Cons. GJ 2016	EE Co2 2016	Cons. GJ 2017	EE Co2 2017	Var %
Gas	3.713,87	215,72	3.657,32	204,21	-5,3%
Gasolio gruppo elettrogeno	18,51	1,36	12,10	0,89	-34,6%
Gasolio auto aziendali	1.689,81	124,33	1.676,40	123,35	-0,8%
Gas refrigeranti		24,01		249,93	940,9%

Le emissioni di gas ad effetto serra (riportate in ton di CO₂ _eq) sono state calcolate a partire da:

- i consumi di gas naturale fatturati dai fornitori (riportati in GJ e moltiplicati per il fattore di emissione 55,837 ton CO₂ / TJ dall'inventario nazionale UNFCCC delle emissioni di CO₂)
- i consumi di gasolio dei gruppi elettrogeni comunicati dalla società che si occupa del facility management (riportati in GJ e moltiplicati per il fattore di emissione 73,578 ton CO₂ / TJ dall'inventario nazionale UNFCCC delle emissioni di CO₂)
- i consumi di gasolio delle auto aziendali calcolati sulla base delle schede carburanti interne (riportati in in GJ e moltiplicati per il fattore di emissione 73,578 ton CO₂ / TJ dall'inventario nazionale UNFCCC delle emissioni di CO₂)
- i refill dei gas refrigeranti (HFC) della sede centrale di Via Cesare Pavese registrati sui libretti di impianto (riportati in CO₂eq sulla base dei fattori riportati nel Regolamento Europeo F-Gas 517 del 2014).

L'aumento di emissioni connesse ai gas refrigeranti nel 2017 è legato a specifiche attività di manutenzione connesse agli impianti di raffrescamento della sede centrale.

4.7 | EMISSIONI INDIRETTE GAS SERRA (SCOPE II) (GRI 305-2)

Specifiche	Cons. GJ 2016	EE Co2 2016	Cons. GJ 2017	EE Co2 2017	Var %
Consumi sede principale	7.178,03	2,58	7.594,98	2,73	5,8%
Consumi sedi periferiche	1.748,80	0,63	1.622,72	0,58	-7,2%

Le emissioni di CO₂ indirette sono state calcolate a partire dai consumi di energia elettrica comunicati dai fornitori. Il fattore di emissione utilizzato è quello inserito nel database Terna (359 gCO₂ / kWh) del 2014.

5 PERSONALE

5.1 | GESTIONE E PROFILI DI RISCHIO (GRI 103)

Il Gruppo aderisce pienamente alle regole internazionali e agli impegni richiesti da :

- la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo e la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU);
- i principi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL);
- i principi direttivi dell' Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) rivolti alle imprese multinazionali; - i dieci principi del patto mondiale dell'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU).

Il Gruppo, inoltre, si è dotato della Carta della:

- Diversità, documento finalizzato al rispetto e alla promozione del principio della non-discriminazione in ogni suo aspetto e forma;
- Dichiarazione comune sulla qualità della vita sul lavoro a livello europeo, basata sui principi di pari opportunità, rispetto della diversità, perseguimento della qualità della vita al lavoro in collaborazione con le parti sociali.
- Dichiarazione comune sulla qualità della vita sul lavoro a livello europeo, basata sui principi di pari opportunità, rispetto della diversità, perseguimento della qualità della vita al lavoro in collaborazione con le parti sociali.

5.1.1 | Gestione delle risorse umane⁷

La valutazione e la scelta del personale da assumere sono effettuate in base alla corrispondenza dei profili dei candidati e delle loro specifiche competenze, rispetto a quanto atteso e alle esigenze aziendali. Il tutto nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati al processo di selezione.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. La funzione Risorse Umane, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare e di sfruttamento.

Alla costituzione e nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, il personale riceve chiare e specifiche informazioni sugli aspetti normativi e retributivi. Per tutta la durata del rapporto di lavoro i dipendenti ricevono indicazioni che consentano loro di comprendere la natura del proprio incarico e di svolgerlo adeguatamente, nel rispetto della propria qualifica. Al fine di garantire un'elevata professionalità, la Società riconosce e valorizza le competenze delle proprie risorse umane, mettendo a disposizione adeguati strumenti di formazione e di aggiornamento.

Il personale si impegna a ottemperare, con diligenza e lealtà, agli obblighi relativi al proprio incarico ed è altresì tenuto alla tutela dei beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative.

Groupama Assicurazioni - per il terzo anno consecutivo nel 2017 - ha ricevuto l'ambito

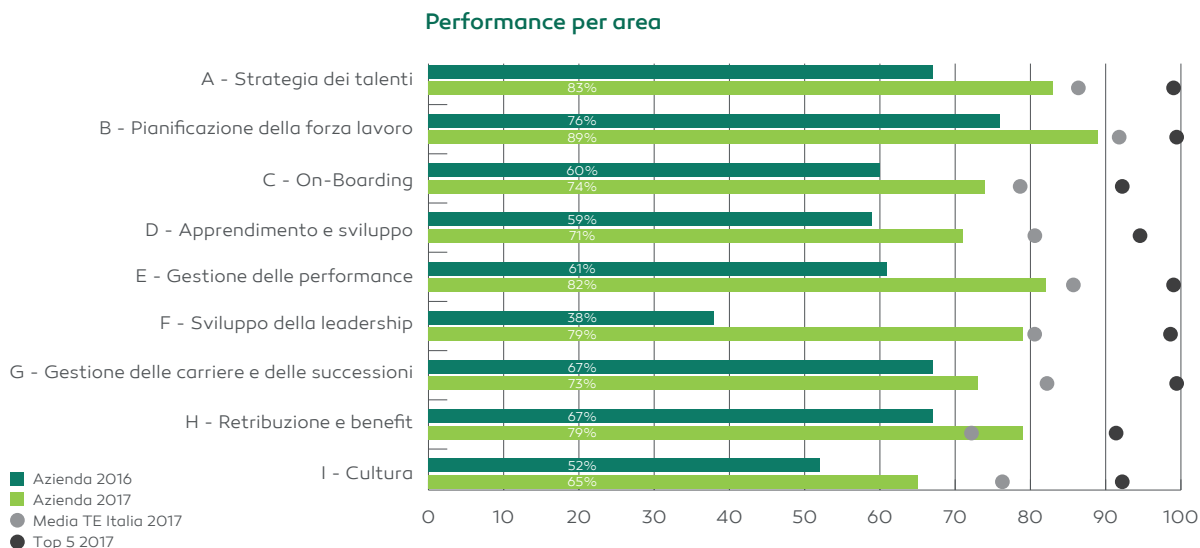
⁷ Fonte: Codice Etico

riconoscimento da parte del Top Employer Institute, consegnato alle imprese con i più alti standard qualitativi nelle politiche di gestione delle Risorse Umane. Nel 2017 sono state solo 79 le aziende italiane che hanno ottenuto la prestigiosa certificazione e tra queste solo tre i gruppi assicurativi.

L'assegnazione, dopo un'accurata fase di pre screening, si è basata su uno strutturato processo di analisi e verifica che ha preso in considerazione nove macro aree, tra cui le condizioni di lavoro e i benefit, la formazione e lo sviluppo dei talenti, le opportunità di carriera, la cultura aziendale e la retribuzione.

In particolare la ricerca ha verificato che Groupama Assicurazioni offre ai propri dipendenti un'ampia gamma di iniziative proattive a loro favore: innovativi percorsi di formazione, programmi di valorizzazione delle migliori professionalità aziendali e opportunità di maturare esperienze di mobilità internazionali.

Nel grafico riportato di seguito sono evidenziate le performance dell'azienda nel 2016 e 2017 relativamente alle nove macro aree utilizzate per la valutazione delle aziende candidate.



5.1.2 | Profili di rischio

Non si ravvedono profili di rischio di particolare rilievo nell'ambito dei temi legati all'amministrazione e alla gestione delle risorse umane: le statistiche inerenti i profili di genere, di età, di turnover, così come le statistiche afferenti alle informazioni relative ai casi di infortunio e di congedo parentale mostrano un'evoluzione fisiologica dei relativi fenomeni.

5.1.3 | Formazione⁸

La Società orienta la formazione professionale e manageriale al rispetto dei valori e dei principi contenuti nel Codice Etico, anche ai fini di svolgere attività di prevenzione dei reati per i quali sono stati sviluppati lo stesso documento e il Modello Organizzativo Gestionale (MOG).

5.1.4 | Sicurezza e salute

La Società garantisce un ambiente lavorativo conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza e salute secondo il D.lgs. 81/2008 mediante il monitoraggio, la gestione e la

⁸ Fonte: Codice Etico

prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa. La Società, con apposita formazione, assicura l'aggiornamento a tutto il personale secondo la normativa vigente in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

5.2 | ACCORDI CON I SINDACATI (GRI 102-41)

L'azienda aderisce all'associazione di categoria delle Compagnie di assicurazione (ANIA). A tutti i dipendenti, sia nel 2016 sia nel 2017, viene applicato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro contenente la disciplina dei rapporti tra le imprese di assicurazione e il personale dipendente non dirigente.

Percentuale di dipendenti coperti da contratto collettivo di lavoro	
2016	100%
2017	100%

5.3 | NUOVE ASSUNZIONI DI PERSONALE E TURNOVER (GRI 401-1)

Nelle tabelle riportate di seguito sono indicati i numeri relativi alle nuove assunzioni, alle uscite e ai relativi tassi di turnover degli anni 2016 e 2017 ripartiti in base alle fasce di età e al genere.

Assunzioni nel periodo	2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Fino a 29 anni	10	10	20	4	7	11
Tra i 30 e i 50 anni	5	0	5	5	2	7
Oltre i 50	1	0	1	1	0	1
Totale	16	10	26	10	9	19

Uscite nel periodo	2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Fino a 29 anni	6	4	10	1	6	7
Tra i 30 e i 50 anni	5	2	7	6	3	9
Oltre i 50	19	10	29	12	5	17
Totale	30	16	46	19	14	33

Tasso di turnover	2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Fino a 29 anni	1%	1%	2%	N/A	N/A	N/A
Tra i 30 e i 50 anni	1%	0%	1%	N/A	N/A	N/A
Oltre i 50	0%	0%	0%	N/A	N/A	N/A

Il tasso di turnover è calcolato come rapporto tra la somma di nuovi ingressi e uscite nell'anno di riferimento e il numero medio di dipendenti negli ultimi due periodi di osservazione.

5.4 | BENEFICI IN FAVORE DEI DIPENDENTI FULL TIME NON CONCESSI AI PART TIME (GRI 401-2)

I contratti (CCNL e CIA) non distinguono i benefici tra full time e part time, ma tra dipendenti a tempo indeterminato e determinato. Nello specifico, i dipendenti a tempo determinato non possono usufruire dei seguenti benefici: previdenza integrativa, assistenza sanitaria (compreso check-up aziendale), copertura TCM (temporanea caso morte), copertura infortuni extraprofessionale e professionale, copertura IPM (invalidità permanente da malattia), LTC (long term care), telelavoro, scontistica su polizze personali, concessione di prestiti aziendali a tasso agevolato, benefici legati alla mobilità sostenibile (navette aziendali, sconto abbonamento metrebuss), buono Epifania per figli minori 14 anni. È tuttavia opportuno segnalare che a tutti i dipendenti, sia a tempo determinato sia indeterminato, sono riconosciuti i diritti stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

5.5 | CONGEDI PARENTALI (GRI 401-3)

Il congedo parentale è un istituto previsto dalle leggi nazionali e dai contratti collettivi nazionali. Tutti i dipendenti, pertanto, possono usufruirne.

Nella tabella riportata di seguito è evidenziato il numero di dipendenti che hanno usufruito di questo istituto.

Indicatori congedi parentali	2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti che hanno usufruito del diritto	13	31	44	14	24	38
Dipendenti rientrati in servizio dopo utilizzo	13	31	44	14	24	38
Dipendenti in servizio dopo 12 mesi dall'utilizzo	14	24	38			
Tasso di rientro dopo congedo parentale	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Tasso di mantenimento del posto di lavoro	100%	100%	100%	N/A	N/A	N/A

Nei congedi parentali sono state prese in considerazione: maternità facoltative, congedi paternità, congedi straordinari, allattamenti e permessi malattia bambino.

Per quanto riguarda il 2016 possiamo confermare che il 100% dei dipendenti in congedo parentale è ritornato in azienda al suo termine.

Per il 2017 non è ancora possibile determinare questo dato.

5.6 | PREAVVISO MINIMO PER VARIAZIONI ORGANIZZATIVE (GRI 402-1)

L'organizzazione dell'azienda e la sua distribuzione sul territorio non hanno mai determinato una particolare conflittualità in materia di variazioni organizzative e di trasferimenti. Le variazioni organizzative sono concordate preventivamente con i dipendenti con largo anticipo. Per i trasferimenti, invece, le modalità di comunicazione sono normate dall'art. 64 del CCNL che recita: "Il trasferimento dovrà essere comunicato al dipendente con un preavviso non inferiore a tre mesi ovvero a quattro per il personale con familiari conviventi".

5.7 | RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI NEI COMITATI SALUTE E SICUREZZA (GRI 403-1)

Il 12 gennaio 2017 la Compagnia ha nominato il responsabile per la salute (Direttore Risorse Umane e Organizzazione) ed il responsabile per la sicurezza (Direttore Sistemi e Servizi).

Non è stato costituito un comitato sulla sicurezza.

Inoltre, la Compagnia ha attivato, dal 4 novembre 2010, la Commissione Pari Opportunità che vuole essere uno strumento a supporto delle politiche di genere e delle Pari Opportunità. tutte le informazioni sono riportate nell'apposita area dell'intranet aziendale "Pari Opportunità".

5.8 | TIPO E TASSO DI INFORTUNI, MALATTIE PROFESSIONALI, GIORNI PERSI E ASSENTEISMO, E NUMERO DI INCIDENTI COLLEGATI AL LAVORO (GRI 403-2)

Nella tabella rappresentata di seguito sono riportati i dati relativi agli infortuni sul lavoro e nel tragitto per recarsi sul posto di lavoro:

Indicatori infortuni e malattie	2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Ore lavorate nel periodo	-	-	1.124.873,48	-	-	1.151.894,37
Ore lavorabili nel periodo	-	-	1.458.222,25	-	-	1.493.346,22
Giorni lavorabili nel periodo	-	-	200.729	-	-	206.471
Infortuni registrati	0	2	2	3	4	7
Infortuni mortali	0	0	0	0	0	0
Tasso di infortuni	N/A	N/A	0,36	N/A	N/A	1,22
Giornate perse	0	75	75	7	131	138
Tasso di gravità infortuni	N/A	N/A	13,33	N/A	N/A	23,96
Casi di malattia professionale	0	0	0	0	0	0
Tasso di malattia professionale	N/A	N/A	0	N/A	N/A	0
Giornate perse per assenza	0	0	7.809	0	0	8.279
Tasso di assenteismo	N/A	N/A	7.780,64	N/A	N/A	8.019,52

Le assenze riportate nella tabella di seguito sono indicate in numero di giorni lavorativi e non comprendono assenze per ferie o per formazione.

5.9 | MEDIA DELLE ORE DI FORMAZIONE ANNUALE PER DIPENDENTE (GRI 404-1)

Nelle tabelle riportate di seguito sono evidenziati i dati complessivi e di dettaglio relativamente alla formazione.

Ore di formazione per dipendente	2016	2017
Numero totale di ore di formazione erogate ai dipendenti	15.218	14.598
Ore medie di formazione per dipendente	18,8	18,4

Indicatori relativi alla formazione con distribuzione del genere	2016	2017
Numero totale di ore di formazione erogate ai dipendenti – uomini	8.815	8.803
Numero totale di dipendenti uomini	484	469
Numero totale di ore di formazione erogate ai dipendenti donne	6.402	5.795
Numero totale di dipendenti donne	328	323
Ore medie di formazione per dipendenti uomini	18	19
Ore medie di formazione per dipendenti donne	20	18

Indicatori formazione con distribuzione per ruolo	2016	2017
Numero di ore formazione erogate a non manager	10.902	10.087
Numero di non manager	618	628
Numero di ore formazione erogate a manager	3.801	3.980
Numero di manager	170	141
Numero di ore formazione erogate a top manager	515	532
Numero di top manager	23	23
Ore medie di formazione erogate ai non manager	18	16
Ore medie di formazione erogate ai manager	22	28
Ore medie di formazione erogate ai top manager	22	23

5.10 | PROGRAMMI FINALIZZATI A MIGLIORARE LE COMPETENZE DEI DIPENDENTI (GRI 404-2)

Di seguito la tabella che contiene i dati relativi alla tipologia e allo scopo dei programmi di formazione.

Tipologia e scopi dei programmi di formazione	2016		2017	
	ore	%	ore	%
Implementazione delle competenze tecniche (technical, computer training)	6.863	45%	7.386	51%
Facilitare la continua impiegabilità (foreign languages, digital, soft skills)	5.118	34%	4.433	30%
Altro (internal procedures)	3.581	24%	2.778	19%

5.11 | PERCENTUALE DI DIPENDENTI CHE RICEVE REGOLARI PERFORMANCE REVIEW E PERCORSI DI SVILUPPO DI CARRIERA (GRI 404-3)

Sia per il 2016 sia per il 2017 il 100% del personale dipendente ha ricevuto una review della performance comprensiva di valutazione del raggiungimento obiettivi annuali, valutazione delle competenze e definizione di un piano di sviluppo individuale.

5.12 | DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNO E NEI DIPENDENTI (GRI 405-1)

Nella tabella riportata sotto è evidenziata la distribuzione del carattere genere tra i dipendenti e i componenti del consiglio di amministrazione. La stessa tabella contiene anche la ripartizione dei componenti del Consiglio di amministrazione in relazione alla fascia di età (under e over 50).

Indicatori diversità membri CDA	2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Under 30	0%	0%	0%	0%	0%	0%
30-50	63%	27%	90%	63%	27%	90%
Over 50	7%	3%	10%	7%	3%	10%
Indicatori diversità impiegati	2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Under 30	3%	2%	5%	2%	2%	4%
30-50	17%	17%	34%	19%	17%	36%
Over 50	31%	30%	61%	31%	29%	60%
Indicatori diversità quadri	2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Under 30	0%	0%	0%	0%	0%	0%
30-50	25%	8%	33%	28%	8%	36%
Over 50	51%	16%	67%	50%	14%	64%
Indicatori diversità dirigenti	2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Under 30	0%	0%	0%	0%	0%	0%
30-50	58%	12%	70%	32%	6%	38%
Over 50	25%	5%	30%	51%	11%	62%

5.13 | EPISODI DI DISCRIMINAZIONE E AZIONI CORRETTIVE INTRAPRESE (GRI 406-1)

Non sono stati rilevati episodi di questo tipo.

6 DIRITTI UMANI

6.1 | GESTIONE E PROFILI DI RISCHIO (GRI 103)

La nostra Società fa parte di un gruppo di dimensioni internazionali che si è dotato di un Codice Etico i cui principi devono essere condivisi da tutti i soggetti che entrano in contatto con l'azienda.

Come si legge in questo documento, il Gruppo aderisce pienamente alle regole internazionali e agli impegni richiesti da:

- la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo e la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU);
- i principi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL);
- i principi direttivi dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) rivolti alle imprese multinazionali;
- i dieci principi del patto mondiale dell'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU).

Il Codice Etico è portato a conoscenza degli Organi sociali, dei dipendenti della Società, degli agenti e dei collaboratori a vario titolo e di qualsiasi altro soggetto terzo che possa agire per conto della Società stessa, in particolare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana o estera, nonché di qualsiasi nostro interlocutore contrattuale (fornitore, appaltatore di servizi o altro).

Considerato il perimetro di azione dell'organizzazione, la conformità della struttura aziendale alle norme dell'ordinamento giuridico del Paese in cui opera e l'adesione alle regole internazionali in tema di diritti umani, non si rilevano particolari profili di rischio collegati al rispetto di tali diritti.

6.2 | INVESTIMENTI E CONTRATTI CONTENENTI CLAUSOLE SUI DIRITTI UMANI

Come descritto nel paragrafo 6.1, l'azienda fa parte di un Gruppo che aderisce ai trattati internazionali per la tutela dei diritti umani. L'adesione è condivisa da tutti i soggetti che entrano in contatto con l'azienda i quali sono tenuti ad aderire a quanto stabilito dal Codice Etico. Per questo, anche se non esplicitamente, l'azienda opera continuamente in un contesto di tutela dei diritti umani.

6.3 | IMPATTI SOCIALI RELATIVI ALL'ATTIVITÀ DEI FORNITORI

L'oggetto del business aziendale e la sua portata (quasi esclusivamente nazionale) non necessitano di ricorso a lunghe catene di fornitori esterni operanti in paesi e contesti che richiedono uno specifico screening per gli impatti sociali del business.

La Società, nella scelta dei propri fornitori, adotta comunque comportamenti orientati al massimo vantaggio competitivo e, di norma, segue criteri oggettivi e documentabili, assicurando e garantendo a tutti i fornitori lealtà, imparzialità e pari opportunità di collaborazione.

La Società condivide con i propri fornitori i principi sanciti dal Codice Etico già richiamato recependo il loro impegno al rispetto degli stessi.

7 LOTTA CONTRO LA CORRUZIONE

7.1 | GESTIONE E PROFILI DI RISCHIO (GRI 103)

Il Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito il "Decreto") contempla una serie di reati previsti dal Codice Penale accomunati dall'identità del bene giuridico da essi tutelato, individuabile nell'imparzialità e nel buon andamento della Pubblica Amministrazione (art. 97 Cost.).

La legge 6 novembre 2012, n. 190 (cosiddetta "legge anticorruzione"), entrata in vigore il 28 novembre 2012, ha riformato la disciplina dei delitti in questione, inasprendo le pene, modificando alcune fattispecie e creandone di nuove. Conseguentemente, essa ha inserito nell'art. 25 del Decreto il riferimento al reato di "Induzione indebita a dare o promettere utilità", la cui condotta in precedenza era ricompresa nel reato di "Concussione". Ha inoltre introdotto il reato societario di "Corruzione tra privati" modificato successivamente dal decreto Legislativo 15 marzo 2017 n. 38 (Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato). Avuto riguardo all'operatività della Compagnia, i soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione individuati sono: lo Stato, i Ministeri, Dipartimenti e Commissioni, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni), gli Enti Pubblici non economici (es. INPS, INAIL, ISTAT, IVASS).

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 19 febbraio 2016 (ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche), ha tra i suoi obiettivi l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati di cui si fornisce una breve descrizione nei prossimi paragrafi.

7.2 | OPERAZIONI CONSIDERATE CORRELATE AL RISCHIO DI CORRUZIONE

7.2.1 | Reati contro la pubblica amministrazione

Stante quanto riportato al precedente paragrafo, le attività sensibili nelle quali può emergere maggiormente il rischio che siano posti in essere comportamenti illeciti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione sono riassumibili nelle seguenti macroaree:

- Rapporti con le Amministrazioni centrali o locali;
- Rapporti con le Autorità di Vigilanza;
- Rapporti con le Forze dell'Ordine;
- Gestione di procedure interne che prevedano la stipula di accordi di tipo conciliativo/transattivo o di affidamento di incarichi;
- Gestione del personale.

7.2.2 | Reati societari

I reati societari considerati dalla legge anticorruzione hanno a oggetto differenti ambiti, tra i quali assumono particolare rilevanza la formazione del bilancio, le comunicazioni esterne, talune operazioni sul capitale, l'impedito controllo e l'ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza, fattispecie queste accomunate dalla finalità di tutelare la trasparenza dei documenti contabili e della gestione societaria e la corretta informazione ai soci, ai terzi e al mercato in generale.

Considerando l'operatività della Compagnia e il fatto che la stessa è destinataria di vigilanza propria ai fini sia della specifica vigilanza prudenziale di solvibilità sia di quella pubblicistica di settore, la Compagnia ha comunque individuato, considerando le peculiarità che caratterizzano il reato di corruzione tra privati, le attività sensibili nonché le relative attività strumentali che potrebbero essere, seppur marginalmente, esposte al rischio di commissione del reato in questione. Tra le suddette attività vi è:

- Collocamento di prodotti assicurativi;
- Acquisto di beni e servizi;
- Attività di riassicurazione;
- Ristrutturazione e manutenzione degli immobili nella disponibilità della Società;
- Partecipazione a gare di appalto;
- Rapporti con i media;
- Gestione delle controversie e accordi transattivi.

7.2.3 | Reati con finalità di terrorismo, eversione dell'ordine democratico e criminalità organizzata

Vista l'operatività della Società, la stessa, pur considerando i reati con finalità di terrorismo, eversione dell'ordine democratico e criminalità organizzata nell'ambito del proprio MOG, ritiene che i profili di rischio rilevanti in relazione alla commissione degli stessi possano ravvisarsi solo per i casi in cui l'Organo Societario o un dipendente agiscano in concorso con l'autore materiale del reato (reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita).

Il rischio che si verifichino i reati di cui sopra appare più tipico del circuito finanziario piuttosto che del settore assicurativo. In particolare il rischio che si verifichino questi reati è concentrato in alcuni momenti tipici quali:

- nell'instaurazione e gestione di rapporti continuativi con la clientela;
- nell'emissione di polizze o garanzie che possano risultare di vantaggio agli agenti.

Lo stesso rischio appare meno evidente per l'impresa assicurativa intesa quale "società" (quindi in quelle aree in cui la Compagnia, prescindendo dallo svolgimento delle attività tipiche, compie operazioni strumentali quali acquisto di partecipazioni o movimenti del proprio patrimonio), e ciò in ragione della sviluppata articolazione dei presidi di controllo e delle procedure messi in opera sulla base della normativa di settore.

L'attività di prevenzione si fonda sulla conoscenza approfondita della clientela e delle controparti, sull'osservanza degli adempimenti previsti dalla normativa in tema di contrasto al riciclaggio dei proventi di attività criminose ed al finanziamento del terrorismo.

La Compagnia ha individuato un protocollo che detta i principi di controllo e di comportamento applicabili alla gestione dei rischi in materia di contrasto finanziario al terrorismo e al riciclaggio dei proventi di attività criminose e inoltre ha adottato specifica normativa di dettaglio che regola tale attività.

7.3 | COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SU PROCEDURE E POLITICHE ANTI CORRUZIONE

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo contiene indicazioni relativamente alla diffusione dei suoi contenuti e principi. Questi ultimi sono infatti portati a conoscenza di tutti i dipendenti, degli agenti e degli altri intermediari, dei soggetti che intrattengano comun-

que con GROUPAMA ASSICURAZIONI rapporti di collaborazione contrattualmente regolati. Ai dipendenti, agli agenti e promotori è garantita la possibilità di accedere e consultare il MOG sull'Intranet aziendale, mentre per gli altri soggetti il documento è reso disponibile sul sito web di Groupama.

Per agevolare la comprensione del Modello, GROUPAMA ASSICURAZIONI ha organizzato, attraverso l'unità organizzativa aziendale preposta alla formazione, percorsi formativi diversamente caratterizzati per i dipendenti, i promotori e gli agenti, che si sono concretizzati, a seconda dei casi, nella distribuzione di prodotti di e-learning e/o in corsi da tenersi in aula. GROUPAMA ASSICURAZIONI ha provveduto nel corso di tali attività a rendere noto ai dipendenti che gli stessi sono tenuti a conoscere i principi ed i contenuti del Modello ed a contribuire, in relazione al ruolo ed alle responsabilità rivestite all'interno di GROUPAMA ASSICURAZIONI, alla sua attuazione ed al suo rispetto, segnalando eventuali carenze.

Ai componenti degli organi sociali è resa disponibile copia cartacea della versione integrale del documento illustrativo del Modello. Idonei strumenti di comunicazione sono stati adottati per aggiornare i Destinatari circa le eventuali modifiche apportate al Modello stesso. Groupama ha inserito nei contratti di Agenzia, clausole standard a seguito delle quali l'Agente si impegna ad osservare e rispettare rigorosamente nonché a far osservare e rispettare rigorosamente dai suoi ausiliari, dipendenti, e/o collaboratori di qualunque genere, tutte le disposizioni normative e/o regolamentari in vigore, nonché quelle che dovessero essere emanate nel corso di durata del presente Contratto, ivi comprese, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, le previsioni della legge penale, i principi generali dell'ordinamento giuridico, nonché le disposizioni del D.Lgs. 231/2001, le norme emanate ai fini del D.Lgs. 231/01, della L. 146/06, del D.Lgs. 152/06 e del D.Lgs. 231/07 e successive integrazioni e modificazioni e, per quanto applicabili, le previsioni del Modello di Organizzazione e Gestione adottato.

7.4 | INCIDENTI DI CORRUZIONE CONFERMATI E AZIONI INTRAPRESE (GRI 205-3)

Nel corso degli anni 2016 e 2017 non stati rilevati incidenti legati all'anti corruzione e di conseguenza non sono state intraprese azioni disciplinari.

7.5 | TABELLA DI CORRELAZIONE CONTENUTI D. LGS 254 – GRI STANDARDS

Le informazioni presenti nel documento fanno riferimento alle Disclosure GRI indicate nella tabella seguente.

		GRI Disclosure	Paragrafo nel documento	
Il modello aziendale di gestione ed organizzazione delle attività dell'impresa	Nome dell'organizzazione	102-1	3.1	
	Attività, marchi, prodotti e servizi	102-2	3.2	
	Ubicazione della sede centrale	102-3	3.3	
	Ubicazione delle operazioni	102-4	3.4	
	Assetto proprietario e forma societaria	102-5	3.5	
	Mercati serviti	102-6	3.6	
	Portata dell'organizzazione	102-7	3.7	
	Informazioni sui dipendenti e sugli altri lavoratori	102-8	3.8	
	Valori, principi, standard e norme di comportamento	102-16	3.9	
	Mechanisms for advice and concerns about ethics	102-17	3.10	
	Struttura di Governance	102-18	3.11	
		Rischi generati e subiti	GRI Disclosure	Paragrafo nel documento
			Disclosure 103-1: Management Approach 2016.	
			Disclosure 103-2: Management Approach 2016.	4.1
			GRI 301-1 dello standard GRI 301 2016	4.2
			GRI 302-1 dello standard GRI 302 2016	4.3
			GRI 302-3 dello standard GRI 302 2016	4.4
			GRI 303-1 dello standard GRI 303 2016	4.5
		GRI 305-1 dello standard GRI 305 2016	4.6	
		GRI 305-2 dello standard GRI 305 2016	4.7	
	Politiche praticate			
Tematiche materiali associate	Le politiche praticate dalla società sono declinate nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo (ex. 231). In relazione alla tipologia di attività la società non ritiene necessario implementare una politica formalizzata per la gestione dei temi ambientali.			
Ambientale	Attenzione agli impatti ambientali			

	Tematiche materiali associate	Politiche praticate	Rischi generati e subiti	GRI Disclosure	Paragrafo nel documento
Sociali e attinenti al personale	Pratiche di lavoro	Le politiche praticate dell'attività di selezione e gestione del personale sono descritte nel Codice Etico adottato dalla Compagnia e l'attività è improntata al rispetto della normativa in materia di lavoro dipendente e della contrattazione collettiva nazionale e integrativa aziendale. Il Gruppo inoltre si è dotato della: • Carta della Diversità, documento finalizzato al rispetto e alla promozione del principio della non-discriminazione in ogni suo aspetto e forma; • Dichiarazione comune sulla qualità della vita sul lavoro a livello europeo, basata sui principi di pari opportunità, rispetto della diversità, perseguimento della qualità della vita al lavoro in collaborazione con le parti sociali.		Disclosure 103-1: Management Approach 2016.	
	Rischi legati alla sicurezza sul lavoro			Disclosure 103-2: Management Approach 2016.	5.1
	Formazione e sviluppo dei dipendenti			GRI 102-41	5.2
				GRI 401-1 dello standard GRI 401 2016	5.3
				GRI 401-2 dello standard GRI 401 2016	5.4
				GRI 401-3 dello standard GRI 401 2016	5.5
				GRI 402-1 dello standard GRI 402 2016	5.6
				GRI 403-1 dello standard GRI 403 2016	5.7
				GRI 403-2 dello standard GRI 403 2016	5.8
				GRI 404-1 dello standard GRI 404 2016	5.9
				GRI 404-2 dello standard GRI 404 2016	5.10
				GRI 404-3 dello standard GRI 404 2016	5.11
				GRI 405-1 dello standard GRI 405 2016	5.12
			GRI 406-1 dello standard GRI 406 2016	5.13	

	Tematiche materiali associate	Politiche praticate	Rischi generati e subiti	GRI Disclosure	Paragrafo nel documento
Diritti Umani	Considerato il perimetro di azione dell'organizzazione, la conformità della struttura aziendale alle norme dell'ordinamento giuridico del Paese in cui opera e l'adesione alle regole internazionali in tema di diritti umani il tema non è considerato materiale e non si rilevano particolari profili di rischio collegati al rispetto di tali diritti.			Disclosure 103-1: Management Approach 2016.	6.
Anti Corruzione	Lotta alla corruzione	<p>Le politiche praticate sono riportate nel MOG il cui testo è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 16 febbraio 2016. Inoltre come riportato nel codice etico la Società ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi, dell'etica professionale e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui essa opera. I destinatari del Codice si impegnano perciò, nell'ambito della loro attività lavorativa, al rispetto di tale principio.</p> <p>In considerazione della normativa interna (MOG e Codice Etico) e della normative nazionali ed internazionali a cui la società è sottoposta non si ritiene necessario l'adozione di una specifica politica formalizzata in tale ambito.</p>	<p>I rischi associati alla corruzione sono declinati nel Modello ex D.Lgs 231:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reati contro la pubblica amministrazione • Reati societari • Reati con finalità di terrorismo, eversione dell'ordinedemocratico e criminalità organizzata 	Disclosure 103-2: Management Approach 2016.	7
				GRI 205-3	7.4



Groupama Assicurazioni SpA

Relazione della società di revisione indipendente
sulla dichiarazione individuale di carattere non finanziario ai sensi
dell'articolo 3 del DLgs 254/2016 e dell'articolo 5 Regolamento Consob
n° 20267

Esercizio chiuso al 31 dicembre 2017

Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione individuale di carattere non finanziario

ai sensi dell'articolo 3 del DLgs 254 del 30 dicembre 2016 e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB 20267

Al Consiglio di Amministrazione di
Groupama Assicurazioni SpA

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n° 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n° 20267, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della Dichiarazione individuale di carattere non finanziario ai sensi del DLgs n° 254/2016 di Groupama Assicurazioni SpA relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 predisposta ex articolo 3 del Decreto e approvata dal consiglio di amministrazione in data 27 febbraio 2018 (di seguito "DNF").

Responsabilità degli amministratori e del collegio sindacale per la DNF

Gli amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dall'articolo 3 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti nel 2016 dal GRI - Global Reporting Initiative (di seguito "GRI Standards"), con riferimento alla selezione di GRI Standards descritti nel paragrafo "Reporting Practice", da essi individuato come standard di rendicontazione.

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

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

Gli amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività di Groupama Assicurazioni SpA, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dalla stessa.

PricewaterhouseCoopers SpA

Sede legale e amministrativa: Milano 20149 Via Monte Rosa 01 Tel. 0277851 Fax 027785240 Cap. Soc. Euro 6.890.000,00 i.v., C.F. e P.IVA e Reg. Imp. Milano 12979880155 Iscritta al n° 119644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: **Ancona** 60131 Via Sandro Totti 1 Tel. 0712132311 - **Bari** 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 0805640211 - **Bologna** 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 0516186211 - **Brescia** 25123 Via Borgo Pietro Wulher 23 Tel. 0303697501 - **Catania** 95129 Corso Italia 302 Tel. 0957532311 - **Firenze** 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 0552482811 - **Genova** 16121 Piazza Piccapietra 9 Tel. 01029041 - **Napoli** 80121 Via dei Mille 16 Tel. 08136181 - **Padova** 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049873481 - **Palermo** 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091349737 - **Parma** 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521275911 - **Pescara** 65127 Piazza Ettore Troilo 8 Tel. 0854545711 - **Roma** 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06570251 - **Torino** 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011556771 - **Trento** 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461237004 - **Treviso** 31100 Viale Felissent 90 Tel. 0422696911 - **Trieste** 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 0403480781 - **Udine** 33100 Via Poscolle 43 Tel. 043225789 - **Varese** 21100 Via Albuzzi 43 Tel. 0332285039 - **Verona** 37135 Via Francia 21/C Tel. 0458263001 - **Vicenza** 36100 Piazza Pontelandolfo 9 Tel. 0444393311

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

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

Responsabilità della società di revisione

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 1 analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività e alle caratteristiche di Groupama Assicurazioni SpA rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'articolo 3 del Decreto, tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
- 2 comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario incluse nella DNF e i dati e le informazioni inclusi nel bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2017 di Groupama Assicurazioni SpA;

- 3 comprensione dei seguenti aspetti:
- modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività di Groupama Assicurazioni SpA, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'articolo 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'articolo 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'articolo 3 del Decreto; relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre riscontri con le informazioni contenute nella DNF ed effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 4;
- 4 comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF. In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della direzione di Groupama Assicurazioni SpA e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche di Groupama Assicurazioni SpA:

- a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati; abbiamo inoltre acquisito limitati riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF di Groupama Assicurazioni SpA relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dall'articolo 3 del Decreto e ai GRI Standards, con riferimento a una selezione di GRI Standards, come descritto nel paragrafo Reporting Practice della stessa DNF.

Altri aspetti

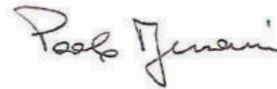
I dati comparativi presentati nella DNF in relazione all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2016 non sono stati sottoposti a verifica.

Roma, 5 aprile 2018

PricewaterhouseCoopers SpA



Antonio Dogliotti
(Revisore legale)



Paolo Bersani
(Procuratore)