

Gruppo Sara Assicurazioni

Rendicontazione consolidata di sostenibilità 2025 ai sensi del D.Lgs. 125/2024

La sezione relativa alla rendicontazione di sostenibilità è articolata come segue:

Informazioni generali	1
ESRS 2 Informazioni generali	3
Criteri per la redazione	3
Governance	7
Strategia	14
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	26
Informazioni ambientali	40
Informativa a norma dell'articolo 8 del Regolamento Delegato (UE) 2020/852 (Regolamento tassonomia)	40
Disclosure relativa agli investimenti	Errore. Il segnalibro non è definito.
Disclosure relativa ad attività di sottoscrizione	Errore. Il segnalibro non è definito.
ESRS E1 Cambiamenti climatici	48
Strategia	48
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	50
Metriche e obiettivi	54
Informazioni sociali	57
ESRS S1 Forza lavoro propria	57
Strategia	57
Condizioni di lavoro	59
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	60
Metriche e obiettivi	66
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	69
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	70
Metriche e obiettivi	74
Privacy	78
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	78
Metriche e obiettivi	81
ESRS S4 Consumatori e utilizzatori finali	82
Strategia	82
Privacy	84

Gestione degli impatti, rischi e opportunità.....	84
Metriche e obiettivi.....	86
<i>Libertà di espressione</i>	86
Gestione degli impatti, rischi e opportunità.....	86
Metriche e obiettivi.....	89
<i>Accesso a informazioni di qualità</i>	89
Gestione degli impatti, rischi e opportunità.....	89
Metriche e obiettivi.....	90
<i>Salute e sicurezza</i>	90
Gestione degli impatti, rischi e opportunità.....	91
Metriche e obiettivi.....	93
<i>Sicurezza della persona</i>	93
Gestione degli impatti, rischi e opportunità.....	93
Metriche e obiettivi.....	94
<i>Accesso a prodotti e servizi</i>	95
Gestione degli impatti, rischi e opportunità.....	95
Metriche e obiettivi.....	96
Informazioni di governance	97
ESRS G1 Condotta delle imprese	97
<i>Cultura d'impresa</i>	97
<i>Protezione degli informatori</i>	106
<i>Corruzione attiva e passiva</i>	108
Altre informazioni di sostenibilità	Errore. Il segnalibro non è definito.

Informazioni generali

ESRS 2 Informazioni generali

Criteri per la redazione

BP-1 – Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità

La presente Rendicontazione sulla sostenibilità è stata redatta su base consolidata ai sensi del D.Lgs. 125/2024 che recepisce la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Il perimetro di riferimento della rendicontazione sulla sostenibilità copre la capogruppo Sara Assicurazioni S.p.A, le controllate Sara Vita S.p.A. e Sara Services S.r.l. e il Fondo Helios, coincidendo con il perimetro del Bilancio consolidato, e fa riferimento al periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2025. Eventuali limitazioni di perimetro relative a singoli dati o informazioni sono puntualmente segnalate nel documento e motivate in base a criteri di rilevanza. Non risultano imprese figlie esentate dalla rendicontazione di sostenibilità ai sensi dell'articolo 29 bis, paragrafo 8 della direttiva 2013/34/UE.

Le informazioni fornite nella Rendicontazione consolidata di sostenibilità 2025 sono estese per includere le informazioni sugli impatti, i rischi e le opportunità (IRO) rilevanti collegati al Gruppo Sara Assicurazioni (di seguito anche “Gruppo Sara” o “Gruppo”) tramite i suoi rapporti commerciali lungo la catena del valore a monte e a valle. In particolare, a monte sono state incluse informazioni in materia di fornitori, mentre le informazioni a valle afferiscono alla rete agenziale, alla clientela retail e corporate e al mercato finanziario. All'interno del documento sono inclusi gli impatti e le opportunità rilevanti connessi alla catena del valore a monte e a valle in base ai risultati del processo di analisi di doppia rilevanza, conformemente agli obblighi specifici relativi alla catena del valore, al netto del ricorso al *phase-in*, in virtù della dimensione dell'organizzazione, anche alla luce del Regolamento delegato UE 2025/1416 (c.d. “Quick Fix). I dettagli sulla misura in cui politiche, azioni, obiettivi e metriche coprono o contengono dati sulla catena del valore sono evidenziati all'interno dei capitoli tematici.

Con riferimento alla possibilità di omettere informazioni sensibili, anche se considerate rilevanti, il Gruppo si è avvalso dell'opzione per quanto riguarda gli obiettivi definiti in materia di velocità di liquidazione dei sinistri, in quanto trattasi di informazioni segrete dal valore commerciale, così come gli effetti finanziari attuali dell'opportunità connessa alla velocità di liquidazione.

Il Gruppo, infine, non si è avvalso dell'opzione di non comunicare informazioni concernenti gli sviluppi imminenti o le questioni oggetto di negoziazione a norma dell'articolo 19 bis, paragrafo 3, e dell'articolo 29 bis, paragrafo 3, della Direttiva 2013/34/UE.

BP-2 – Informativa in relazione a circostanze specifiche

Orizzonti temporali

Il Gruppo Sara, in linea con la definizione di breve, medio e lungo periodo ai fini della rendicontazione prevista dagli European Sustainability Reporting Standard (ESRS) redatti dallo European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) (cfr. ESRS 1 sezione 6.4), adotta i seguenti orizzonti temporali:

- breve periodo: un anno, corrispondente al periodo adottato come periodo di riferimento dei propri bilanci;
- medio periodo: fino a cinque anni dalla fine del periodo di riferimento di breve periodo;
- lungo periodo: oltre i cinque anni.

Stime riguardanti la catena del valore

Il Gruppo Sara non ha incluso per questa annualità dati relativi alla catena del valore, con eccezione dei dati relativi alla rete agenziale, alla clientela e alle emissioni di Scope 3 categoria 3 “Attività legate ai combustibili e all'energia (non incluse nell'ambito 1 o 2)”, per calcolare i quali tuttavia non è stato fatto ricorso a stime. Le metodologie di calcolo sono descritte nell'ambito dell'informativa E1-6, a cui si rimanda.

Cause di incertezza nelle stime e nei risultati

Come descritto nell'ambito dell'informativa E1-6, è stato fatto ricorso a stima per risalire a una quota parte, residuale, dei consumi energetici relativi a dieci uffici territoriali privi di utenze dirette. In questo caso, i dati sono stati stimati a partire dai consumi reali di un ufficio campione, in rapporto al numero delle persone operanti in continuità.

Informative richieste da altre normative o da disposizioni in materia di rendicontazione di sostenibilità generalmente accettate

La Rendicontazione consolidata di sostenibilità è redatta in conformità con il Regolamento delegato (UE) 2772/2023 relativo ai principi di rendicontazione di sostenibilità (ESRS). All'interno della rendicontazione sono inoltre riportate informazioni prescritte dal Regolamento (UE) 852/2020 - (Regolamento Tassonomia UE e suoi Atti delegati); non è prevista l'inclusione nel documento di informazioni che rispondono a ulteriori disposizioni in materia.

Inclusione mediante riferimento

Il Gruppo include mediante riferimento ad altra sezione del Bilancio le informazioni afferenti all'obbligo di informativa IRO-1, in particolare per quanto concerne il processo decisionale e delle relative procedure di controllo interno e la misura e le modalità con cui il processo che individua, valuta e gestisce gli impatti e i rischi è integrato nel processo di gestione complessiva dei rischi dell'impresa ed è utilizzato per valutare il profilo di rischio complessivo e i processi di gestione dei rischi.

Uso di disposizioni transitorie in conformità dell'appendice C dell'ESRS 1

Nell'ambito del processo di doppia rilevanza, le tematiche relative ai Lavoratori nella catena del valore (ESRS S2) e alle Comunità interessate (ESRS S3) sono risultate rilevanti secondo la prospettiva della rilevanza d'impatto. Il Gruppo, in virtù della sua dimensione inferiore a 750 dipendenti, sceglie anche per la rendicontazione sul FY 2025 di avvalersi del phase-in previsto dall'ESRS 1 Appendice C.

S2 – Lavoratori nella catena del valore (agenti)

La tematica relativa ai Lavoratori nella catena del valore, con specifico riferimento alla categoria "agenti" è risultata rilevante sotto il profilo delle condizioni di lavoro e della parità di trattamento e opportunità per tutti. Gli agenti costituiscono uno stakeholder chiave per il Gruppo, rappresentando il principale canale di contatto con il cliente. Il Gruppo ha quindi predisposto delle specifiche strutture organizzative preposte alla selezione, alla gestione e al controllo della rete di vendita, coadiuvate in particolar modo dalla Direzione Commerciale e dalla Direzione Internal Audit. Infine, il Gruppo disciplina il rapporto con la rete agenziale attraverso il contratto di agenzia e l'accordo integrativo con la rete fino alla sua scadenza, che contempla, tra gli altri, la messa a disposizione di sistemi incentivanti e di un sistema di welfare rivolto agli agenti.

Tutti gli agenti che svolgono intermediazione assicurativa per il Gruppo Sara devono rispettare tanto i principi contenuti nel Codice Etico, come previsto nella lettera di nomina ad agente in gestione libera (che contiene un'esplicita clausola che impegna al rispetto e all'osservanza dei principi etici di Sara), quanto il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 (MOG 231). A questo scopo è messo a disposizione della rete agenziale un corso dedicato, che ripercorre i principi del Codice Etico e ne illustra razionali e valori. Il corso, erogato in modalità WBT, è stato rilasciato nel 2024 e nel 2025 è stato fruito da 501 intermediari, di cui 99 agenti. È obbligatorio per gli agenti e fortemente consigliato per i collaboratori, su indicazione dell'agente. La gestione della relazione con la rete agenziale è regolata, inoltre, dalla Politica di Organizzazione, gestione e controllo della distribuzione, che disciplina le linee guida per la distribuzione dei prodotti e servizi, e dalla Procedura di selezione agenzie e la Procedura di gestione dei collaboratori di agenzia oltre che, più in generale, dalle Circolari della Compagnia tempo per tempo vigenti.

Con specifico riferimento al sottotema "Parità di trattamento e opportunità per tutti", il Gruppo ha identificato un impatto positivo ed effettivo relativo alla formazione e allo sviluppo professionale della rete agenziale. Il Gruppo, infatti, riconosce l'importanza della formazione per lo sviluppo professionale dei

suoi agenti, subagenti e collaboratori. Per questo, ogni anno, mette loro a disposizione un catalogo di contenuti formativi di varia natura, che monitora anche ai fini dei rapporti annuali IVASS. La formazione obbligatoria per i neo-collaboratori è conforme al Regolamento IVASS n. 40/2018 e copre le aree giuridica, tecnica, amministrativa e informatica. Sono stati inoltre erogati corsi volti a potenziare le competenze tecnico-commerciali e due percorsi di Alta Formazione su tematiche previdenziali e sull'uso dei dati come leva competitiva.

In particolare, nel corso del 2025 sono state erogate nei confronti della rete agenziale 12.667 ore di formazione in aula/webinar e 80.753 ore di formazione e-learning¹.

In virtù dell'importanza riconosciuta alla formazione, il Gruppo ha definito, a partire dal 2025, degli obiettivi in termini di formazione degli agenti in ambito ESG (Environmental, Social e Governance), che includono contenuti sulla leadership inclusiva rivolta agli agenti più giovani nell'ambito di un percorso formativo dedicato. In particolare, il Gruppo ha erogato nel corso del 2025:

- corsi in aula e webinar sulla parità di genere che hanno visto la partecipazione di 21 agenti, presenti ad almeno una delle sessioni proposte;
- aula su leadership inclusiva con 27 agenti presenti;
- Un corso a distanza sulla sostenibilità e la transizione ESG, messo a disposizione dell'intera rete e fruito nel 2025 da 624 intermediari, di cui 70 agenti; il corso rimarrà attivo per il 2026 ed è a disposizione degli intermediari che non lo hanno ancora fruito.

S2 – Lavoratori nella catena del valore (fornitori)

La tematica relativa ai Lavoratori nella catena del valore, con specifico riferimento alla categoria "fornitori" è risultata rilevante sotto il profilo delle condizioni di lavoro, della parità di trattamento e opportunità per tutti e degli altri diritti connessi al lavoro. Gli impatti identificati hanno tutti natura potenziale.

Il Gruppo prevede, all'interno della struttura organizzativa, una Funzione per la gestione degli acquisti e dell'Albo Fornitori che curi l'iter di selezione e qualificazione degli stessi, includendo per determinati gruppi merce anche criteri ESG. Inoltre, attribuisce specifiche responsabilità agli owner della fornitura in ordine alla valutazione dei rischi sottesi alla stessa tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, le tematiche di sicurezza del lavoro.

Il Gruppo si è dotato per la gestione delle forniture di beni e servizi di una Procedura acquisti che definisce, tra gli altri aspetti, l'iter di selezione e qualificazione dei fornitori nel relativo Albo. Il nuovo Albo Fornitori, per particolari categorie di gruppi merce, ha introdotto tra i "Requisiti di eventuale qualificazione" alcuni parametri ESG tra cui:

- redazione di un documento di Rendicontazione Non Finanziaria o Bilancio Sociale o comunque autocertificazione delle iniziative intraprese sulle tematiche della responsabilità sociale d'impresa;
- possesso di certificazione ambientale riconosciuta (UNI EN ISO 14001 o EMAS o equivalenti) o comunque autocertificazione delle iniziative intraprese sulle tematiche di tutela dell'ambiente;
- possesso di certificazione per la sicurezza sul lavoro (OHSAS 18001 o equivalente) o comunque autocertificazione delle iniziative intraprese sulle tematiche di sicurezza sul lavoro oltre quelle obbligatorie per legge.

Queste informazioni sono prodotte facoltativamente da parte del fornitore e sono basate ad oggi su autodichiarazione del fornitore stesso. A tal proposito, il Gruppo ha previsto, all'interno del Piano di sostenibilità 2025-2027, un affinamento del processo acquisti in base a criteri ESG. Nel corso del 2025 è stato individuato uno strumento che consenta di ottenere uno score ESG dei fornitori. Sulla base di tale strumento, a partire dal 2026 sarà avviata l'integrazione delle valutazioni su criteri ESG su un cluster di fornitori.

Al fine di prevenire i potenziali impatti negativi connessi ai lavoratori della propria catena di fornitura, il Gruppo ricorre a strumenti contrattuali, richiedendo l'accettazione del MOG 231 e del Codice Etico, oltre che l'invio del DURC e le autodichiarazioni utili alla qualificazione ESG. Qualora dovessero emergere

¹Nel dato 2025 sono comprese le ore svolte dai dipendenti di compagnia (216,75 Ore di formazione in aula/webinar e 409,75 Ore di formazione e-learning)

evidenze relative al verificarsi di violazioni dei principi etici e comportamentali accettati, il Gruppo prevede la cessazione del rapporto commerciale con il fornitore presso cui si è verificato l'episodio.

All'interno del MOG, in particolar modo, è presente il Protocollo Clausole contrattuali 231 nei rapporti negoziali con i terzi, il quale definisce che ogniqualvolta venga formalizzato un contratto scritto per la fornitura di beni o servizi esso deve prevedere l'obbligo per il contraente di prendere visione dei principi etici e comportamentali espressi nel Codice Etico del Gruppo Sara e nella Parte Generale del MOG di cui la Compagnia si è dotata, nonché l'impegno al loro rispetto e osservanza, salvo eventuali e motivate eccezioni. Lo stesso Protocollo, inoltre, contiene una prescrizione relativa alla congruità del prezzo, in considerazione del fatto che, nell'offerta di beni o servizi, essa può costituire un indice sintomatico di possibili illeciti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, tra cui ad esempio la violazione delle norme in materia di salute e sicurezza del lavoro o lo sfruttamento del lavoro irregolare. Nei contratti e nelle gare ove il criterio di aggiudicazione sia il prezzo più basso, dunque, il Gruppo ha previsto che il prezzo debba essere attentamente valutato, anche comparandolo con quello proposto da offerte analoghe e, ove disponibili, consultando strumenti di misurazione del costo del lavoro (es. tabelle di settore; contrattazione collettiva; tariffe vincolate; costi per la sicurezza; costi della materia prima; ecc.). Le Società del Gruppo possono inoltre richiedere al fornitore giustificazioni sul costo del personale da impiegare, sulla base del CCNL di riferimento.

S3 – Comunità interessate

La tematica relativa alle Comunità interessate è risultata rilevante secondo la prospettiva di impatto, con riferimento all'ambito dei diritti economici, sociali e culturali delle comunità; in particolare, sono emersi due impatti positivi che riguardano la mobilità in sicurezza e la cultura assicurativa, elementi fondanti l'attività della Compagnia e fortemente interconnessi tra loro.

Il Gruppo è impegnato nella diffusione della cultura sulla mobilità in sicurezza, come dichiarato nel Codice Etico, grazie anche alla sinergia con ACI (Automobile Club d'Italia), principale azionista, attraverso iniziative educative come Sara Safe Factor, un progetto itinerante condotto in collaborazione con ACI Sport che coinvolge gli studenti in età da patente. Grazie alla partecipazione di piloti professionisti che portano la loro diretta esperienza, fatta di regole precise e dell'utilizzo di sistemi per la sicurezza personale, e alla testimonianza di atleti paralimpici, i ragazzi possono apprendere l'importanza di una guida corretta e responsabile. Sono inoltre previste incentivazioni economiche verso i guidatori prudenti (in particolare nel prodotto Guido Bene, polizza telematica comportamentale il cui premio di rinnovo è in funzione dell'eventuale sconto generato dal comportamento di guida del cliente). Inoltre, Sara è *title sponsor* dei Centri di Guida Sicura ACI, strutture all'avanguardia in Europa che impiegano i migliori istruttori e le più moderne tecnologie per formare i conducenti coerentemente con la mission di "fornire protezione" e quindi sicurezza in ogni tappa della vita. La mobilità in sicurezza è inoltre identificata come una degli obiettivi strategici del Gruppo, come testimoniato tra l'altro dalle numerose azioni e campagne di sensibilizzazione realizzate nel 2025 (ad esempio "Fuoriclasse di Sicurezza" creata insieme all'AC Milan, il convegno "Corsi di guida sicura: investimenti ESG di valore" realizzata in collaborazione con Valledlunga e Luiss Business School, il supporto all'iniziativa Bici Scuola all'interno del Giro d'Italia, e molto altro). Il Gruppo si è posto l'obiettivo di sviluppare e promuovere iniziative di sensibilizzazione e formazione finanziaria verso i risparmiatori. Nel 2025, infatti, sono stati realizzati: infomeeting aperti al pubblico sul territorio nazionale in collaborazione con alcune Agenzie Sara e Delegazioni ACI dedicati a vari temi assicurativi, tra cui previdenza, non autosufficienza, TCM, Key Man e Cat Nat; salotti finanziari aperti al pubblico sul territorio nazionale dedicati al tema risparmio/investimento. Inoltre, il Gruppo è attivo su ulteriori iniziative di sensibilizzazione e formazione rispetto al tema, oltre SafeFactor.

GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

Le società del Gruppo hanno adottato un modello tradizionale di amministrazione e controllo. Il Consiglio di Amministrazione di Sara Assicurazioni è composto da dieci membri, di cui 2 con incarichi esecutivi e 8 senza incarichi esecutivi, 3 indipendenti e 7 non indipendenti. Il Collegio sindacale si compone di tre membri effettivi e due supplenti. Di seguito è rappresentata la diversità negli organi di amministrazione e controllo.

DIVERSITÀ DI GENERE NEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO		
	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	COLLEGIO SINDACALE
Uomini	60%	67%
Donne	40%	33%

La rappresentanza dei dipendenti e degli altri lavoratori non è prevista all'interno del Gruppo Sara Assicurazioni. In particolare, la Compagnia non attua sistemi di partecipazione azionaria dei dipendenti che prevedano particolari meccanismi di esercizio del diritto di voto e non implementa meccanismi di rappresentanza dei dipendenti e degli altri lavoratori all'interno degli Organi sociali.

Rispetto al percorso formativo e professionale dei propri organi di amministrazione, gestione e controllo, il Gruppo ha definito politiche di valutazione in merito al possesso dei requisiti di idoneità alla carica, nel rispetto dei criteri disposti dal Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico n. 88 del 2 maggio 2022, dal Regolamento IVASS n. 38/2018 e dalla normativa europea (Solvency II).

In particolare, è stata svolta un'analisi relativamente alle competenze professionali dei membri del CdA, indagando dodici dimensioni, attraverso una "matrice delle competenze" richiesta dalla normativa specialistica:

- mercati finanziari (80% dei membri);
- regolamentazione nel settore assicurativo, bancario e finanziario (90% dei membri);
- indirizzi e programmazione strategica (70% dei membri);
- assetti organizzativi e modelli societari (90% dei membri);
- gestione dei rischi (80% dei membri);
- sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi (60% dei membri);
- attività e prodotti assicurativi, bancari e finanziari (90% dei membri);
- scienze statistiche e attuariali (30% dei membri);
- informativa contabile e finanziaria (60% dei membri);
- tecnologia informatica (20% dei membri);
- coordinamento, indirizzo e gestione di risorse umane (60% dei membri);
- rischi antiriciclaggio (50% dei membri).

Ai fini della diversificazione della composizione dell'organo di amministrazione e controllo, ai sensi dell'art. 10, comma 2, a), non è stata presa in considerazione la provenienza geografica degli esponenti, in quanto l'impresa non opera nei mercati internazionali.

Le tematiche ESG applicate al mondo bancario-assicurativo fanno in ogni caso parte delle competenze maturate da alcuni membri del CdA in virtù delle proprie esperienze professionali. Inoltre, anche in considerazione della rilevanza crescente ricoperta dalle tematiche ESG tra le competenze del Consiglio di amministrazione a dicembre 2025 è stata erogata una formazione mirata ai membri del CdA di Sara e Sara Vita sul tema dell'"Impact underwriting". Il percorso ha approfondito gli impatti del cambiamento climatico sull'attività assicurativa, analizzando l'evoluzione dei rischi, l'applicazione della Tassonomia europea all'underwriting, gli scenari climatici prospettici, le strategie oltre l'adattamento e lo sviluppo di prodotti con garanzie coerenti con i criteri tassonomici.

Per quanto riguarda l'organo di controllo, al fine di assicurare il mantenimento di un adeguato livello di competenze e professionalità, i membri del Collegio Sindacale seguono corsi di formazione e di

aggiornamento professionale idonei allo svolgimento del loro ruolo. Inoltre, il Collegio sindacale per l'espletamento dei suoi compiti di verifica può richiedere la collaborazione di tutte le strutture che svolgono compiti di controllo.

In sede di self assessment annuale i Sindaci provvedono a valutare, individualmente, le proprie caratteristiche professionali, l'esperienza e la competenza con riguardo agli ambiti indicati negli standard del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDCEC) integrati al fine di tener conto di requisiti di professionalità previsti dal DM Mise 88/2022. Vengono valutate le competenze nei seguenti ambiti:

- mercati finanziari;
- regolamentazione nel settore assicurativo, bancario e finanziari;
- indirizzi e programmazione strategica;
- assetti organizzativi e di governo societari;
- gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di un'impresa, incluse le responsabilità dell'esponente in tali processi);
- sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- attività e prodotti assicurativi, bancari e finanziari;
- scienze statistiche ed attuariali;
- informativa contabile e finanziaria;
- tecnologia informatica,
- rischio antiriciclaggio;
- Politiche di Remunerazioni;
- ambito Giuridico;
- ambito Sostenibilità.

È stata, inoltre, indicata la necessità delle competenze in tema di Gestione delle Risorse Umane per il presidente dell'organo.

Dall'assessment effettuato nel 2025 è emersa un'adeguata professionalità diffusa dal momento che tutti gli ambiti di competenza oggetto di valutazione risultano posseduti da almeno due dei tre componenti del Collegio, fatta eccezione che per le competenze più squisitamente tecnico-informatiche (diversamente da quelle, invece possedute, di stampo normativo, gestionale ed organizzativo, relativi al governo ed al presidio dei rischi connessi all'utilizzo della tecnologia informatica) coperte, comunque, orientando l'azione della struttura specialistica di IT audit della Revisione Interna ovvero, se del caso, attingendo al proprio budget.

La sostenibilità sarà sempre più una competenza diffusa, che verrà promossa tramite formazione specifica dedicata ai Consiglieri e ai Sindaci, i cui ambiti saranno sviluppati coerentemente alle questioni di sostenibilità rilevanti per il Gruppo, ad esempio strategie di sostenibilità e di decarbonizzazione, approccio scientifico alla gestione dei rischi climatici, iniziative multi-stakeholder di autoregolamentazione.

Il Consiglio di Amministrazione nel suo complesso è responsabile della sorveglianza degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti per il Gruppo; in questo è affiancato dal Comitato endoconsiliare Controlli Interni e Rischi che ha funzioni consultive e propositive oltre al ruolo, attribuitogli dall'articolo 6 del Regolamento IVASS n. 38 del 2018, di assistenza all'organo amministrativo nella determinazione delle linee di indirizzo del sistema di controllo interno e gestione dei rischi, inclusi quelli ESG, nella verifica periodica della sua adeguatezza e del suo effettivo funzionamento, e nell'identificazione e gestione dei principali rischi aziendali.

Il Collegio Sindacale nel suo complesso, nell'ambito dei più ampi compiti di vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto sociale e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, verifica l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dall'impresa e il suo concreto funzionamento e valuta l'efficienza e l'efficacia del sistema di governo societario. Assiste alle adunanze del Consiglio di Amministrazione e mantiene un costante collegamento informativo con i Titolari delle Funzioni Fondamentali e gli altri apicali, tempo per tempo valutati come rilevanti per il sistema di governo aziendale (es. il Dirigente Preposto, il Responsabile Protezione Dati personali, il responsabile

della cyber security). In tale contesto il Collegio riesamina con sistematicità gli esiti delle attività delle Funzioni Fondamentali e delle altre Funzioni rilevanti per il governo societario, tra l'altro, al fine di esaminare le valutazioni di rischio prodotte e valutare la presenza di adeguati piani di rimedio – rispettati nel tempo -in caso di emersione di carenze o ambiti di miglioramento degni di rilievo.

Con particolare riferimento alla sostenibilità, il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza delle disposizioni stabilite dall'ordinamento in tema di rendicontazione societaria di sostenibilità e sul processo di formazione e di pubblicazione del report di sostenibilità.

La Politica di Governo Societario, aggiornata nel corso del 2025, integra gli aspetti ESG all'interno della governance attraverso:

- l'inclusione formale dei rischi ESG all'interno del mandato del Comitato Controlli Interni e Rischi, cui compete la determinazione delle linee guida di indirizzo del sistema di controllo interno e gestione dei rischi, inclusi quelli in materia ESG, nonché la verifica periodica della sua adeguatezza e del suo funzionamento e l'identificazione e gestione dei principali rischi aziendali;
- la definizione di compiti e responsabilità del Comitato Investimenti di Gruppo con riferimento a tematiche ESG;
- la presenza di riferimenti relativi alle attività di verifica dell'attuazione degli interventi adottati dal CdA anche in ambito sostenibilità per l'Alta Direzione.

Con riferimento al Collegio Sindacale la citata politica di Governo Societario richiama i compiti di vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto sociale e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione. Inoltre, assegna - tra gli altri - l'incarico di monitorare il processo di informativa finanziaria e controllare l'efficacia dei sistemi di controllo interno della qualità e di gestione del rischio dell'impresa e della revisione interna, per quanto attiene all'informativa finanziaria della Compagnia.

La Politica di Governo Societario delega all'Alta Direzione la responsabilità dell'attuazione, mantenimento e monitoraggio del sistema di governo societario, coerentemente con le direttive dell'organo amministrativo. Con riferimento alle politiche aziendali approvate dall'Organo amministrativo, questa ne assicura la concreta attuazione avendo cura di verificare l'effettività dei limiti operativi definiti e la verifica degli stessi, l'effettivo svolgimento delle attività da parte di tutti gli attori coinvolti nei processi di riferimento, assicurando che sia effettuato il monitoraggio del livello di esposizione ai rischi; infine, verifica, dandone relativo riscontro, l'effettiva attuazione delle misure e degli interventi adottati dal Consiglio di Amministrazione, inclusi quelli in materia di sostenibilità.

Le procedure e i controlli aziendali delineati secondo quanto previsto dalle politiche vigenti, definiscono processi decisionali che integrano le questioni di sostenibilità con riferimento alla gestione degli impatti, rischi e opportunità. Ciascuna Direzione competente, per specifico ambito tematico, è responsabile della corretta gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità e riporta agli organi di amministrazione e controllo in merito agli stessi per il tramite dell'Alta Direzione, ad eccezione delle Funzioni fondamentali di controllo e della Funzione Privacy e Sostenibilità che riportano direttamente al CdA.

Il Consiglio di Amministrazione con cadenza annuale approva le linee guida strategiche, all'interno delle quali sono definiti gli obiettivi aziendali, tra cui quelli connessi alla sostenibilità. Inoltre, il Gruppo nel corso del 2025 si è dotato di un piano di sostenibilità 2025-2027, definito a partire dalle linee guida individuate dal CdA. Gli obiettivi identificati nell'ambito di tale piano, a partire dagli IROs rilevanti, sono approvati dall'organo amministrativo, che ne seguirà gli sviluppi attuativi.

Con la finalità di promuovere, monitorare e integrare la sostenibilità nell'ambito della strategia e dei processi aziendali, nel corso del 2025 il Gruppo Sara si è inoltre dotato di un Comitato manageriale di sostenibilità che, oltre a supportare l'Alta Direzione nell'analisi degli esiti della doppia rilevanza e della rendicontazione di sostenibilità, ha il compito di:

- proporre il piano di sostenibilità, in coerenza con le linee guida strategiche definite dal CdA e tenendo conto di impatti, rischi e opportunità ESG rilevanti,
- verificare l'andamento degli obiettivi di sostenibilità, individuando eventuali azioni correttive,
- promuovere iniziative a favore di una cultura aziendale orientata all'adozione di pratiche sostenibili,
- approvare le iniziative aziendali in materia di sostenibilità.

Con specifico riferimento ai rischi, il Consiglio di Amministrazione definisce un obiettivo di solvibilità per il Gruppo e le Compagnie Assicurative, espresso come rapporto tra fondi propri ammissibili e Requisito Patrimoniale di solvibilità. La determinazione dell'obiettivo di solvibilità tiene conto delle risultanze della valutazione interna del rischio e della solvibilità (ORSA) e, pertanto, risulta coerente con le valutazioni di pianificazione strategica, delle linee guida definite nel piano di gestione del capitale e delle aspettative di mercato. A fronte della definizione di tale obiettivo target, si calibra l'obiettivo di solvibilità minimo, in corrispondenza del rischio massimo assumibile. Coerentemente con il profilo di rischio delle singole Compagnie Assicurative, nel Risk Appetite Statement vengono definiti i limiti di tolleranza per i rischi rilevanti, in corrispondenza dell'obiettivo di solvibilità minimo definito.

Il Collegio Sindacale nell'ambito della vigilanza sul rispetto dei principi di corretta amministrazione acquisisce informazione in merito alla integrazione della sostenibilità nelle strategie e nella cultura dell'azienda e alle attività svolte attraverso la partecipazione ai Consigli di Amministrazione e tramite gli incontri periodici con la Funzione di sostenibilità, con le Funzioni Fondamentali, con altri esponenti aziendali rilevanti e con l'Organismo di Vigilanza 231.

La redazione della Rendicontazione consolidata di sostenibilità è disciplinata da un'apposita procedura interna, che è stata aggiornata al fine di recepire le modifiche introdotte dal D.Lgs. 125/2024 e dal Regolamento delegato (UE) 2023/2772 per quanto riguarda i principi di rendicontazione di sostenibilità (ESRS).

ESRS G1. GOV-1 Condotta delle imprese

Al fine di fornire al Consiglio di Amministrazione un supporto specialistico in materia di condotta delle imprese, è stato istituito il Comitato endoconsiliare Controllo Interno e Rischi, che assiste l'organo amministrativo nella determinazione delle linee di indirizzo del sistema di controllo interno - oltre che di quello di gestione dei rischi (inclusi quelli in materia ESG) – nella verifica periodica della sua adeguatezza ed effettivo funzionamento. Il sistema di controllo interno, costituito dall'insieme di regole, procedure nonché strutture organizzative volte ad assicurare il corretto funzionamento ed il buon andamento dell'impresa, è improntato ai principi di integrità, indipendenza e prevenzione di attività illecite o devianti dagli standard etici. All'interno del CdA, inoltre, è presente un consigliere nominato, secondo quanto previsto da normativa, con specifiche competenze in materia di rischi antiriciclaggio.

Il Collegio Sindacale, dall'altro lato, incorpora per definizione nel proprio ruolo gli ambiti relativi alla condotta delle imprese, sulla quale vigila anche riesaminando con sistematicità gli esiti delle attività delle Funzioni Fondamentali e delle altre Funzioni rilevanti per il governo societario e mantenendo il costante collegamento informativo con l'Organismo di Vigilanza 231 e il Responsabile della Protezione Dati personali. Dispone altresì delle adeguate competenze in merito alla condotta delle imprese in virtù della conoscenza del quadro normativo di riferimento.

GOV 2 – Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate

L'organo amministrativo, i Comitati endoconsiliari e l'organo di controllo ricevono periodicamente (trimestralmente, semestralmente o annualmente sulla base di quanto definito all'interno delle diverse politiche) informative da parte delle Funzioni fondamentali di controllo, dall'Organismo di Vigilanza e dall'Alta Direzione in merito all'andamento delle Società rispetto a varie questioni, incluse quelle di sostenibilità.

Alcune informative prevedono inoltre un'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, che delibera tenendo in considerazione gli impatti rilevanti ed eventuali rischi. In tale contesto, il Collegio Sindacale esercita il previsto controllo di conformità delle deliberazioni dell'organo amministrativo alle leggi applicabili ed allo statuto.

Nel corso del 2025, il Consiglio di Amministrazione di Sara Assicurazioni, al quale partecipa anche il Collegio Sindacale, si è riunito 14 volte. Dodici sedute hanno visto, all'ordine del giorno, presentate questioni connesse alla sostenibilità. In particolar modo, gli argomenti trattati hanno riguardato:

- Forza lavoro propria → assegnazione per l'anno 2025 di obiettivi individuali e aziendali che comportano emissione di SFP in favore del personale dipendente, aggiornamento della Politica di Parità di Genere e relazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP);
- Comunità interessate → rinnovo del contratto di sponsorizzazione di Sara SafeFactor;
- Consumatori e utilizzatori finali → rinnovo del contratto di sponsorizzazione dei centri guida sicura, aggiornamento della Politica sulla gestione dei reclami e relazioni semestrali sui reclami e relativi prospetti statistici;
- Condotta delle imprese → informativa sull'attività antifrode e relazione ex regolamento IVASS 44/2012, relazione del Responsabile Compliance e Antiriciclaggio, relazione dell'Organismo di Vigilanza, aggiornamento del Codice Etico e aggiornamento della politica relativa alla funzione compliance e antiriciclaggio;
- Rischi ESG → approvazione dell'identificazione dei rischi, monitoraggio dei rischi, approvazione del risk appetite e del Report ORSA, che include l'analisi di scenario sul rischio climatico.

Inoltre, tra le questioni oggetto di informativa al Consiglio di Amministrazione rientra la Privacy, con gli aggiornamenti sul Modello Organizzativo Privacy (MOP) e le comunicazioni del Responsabile della Protezione dei Dati. Nel corso dell'anno sono stati inoltre presentati gli aggiornamenti del Piano Cyber Security, gli esiti delle attività della Funzione Cyber Security e dell'Assessment del Rischio Cyber, insieme alle informative relative ai data breach.

Infine, con riferimento alle attività di reporting di sostenibilità, sono stati presentati per approvazione la Rendicontazione di Sostenibilità FY2024 e l'analisi di doppia rilevanza 2025.

Il Collegio Sindacale inoltre incontra con cadenza mensile le Funzioni Fondamentali e gli altri esponenti aziendali rilevanti dal punto di vista del controllo interno con i quali ripercorre tra l'altro il reporting da queste effettuato all'Organo amministrativo e acquisisce specifiche attestazioni relative ad eventuali eventi rilevanti occorsi nel periodo.

GOV-3 – Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione

Il Gruppo Sara non prevede un sistema incentivante rivolto agli organi di amministrazione, direzione e controllo che sia connesso a questioni di sostenibilità.

ESRS E1.GOV-3 – Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione

Ad oggi la remunerazione variabile dei membri del CdA e del Collegio sindacale non tiene conto di considerazioni legate al clima, anche data l'assenza, ad oggi, di un piano di transizione climatica con obiettivi di decarbonizzazione.

GOV-4 – Dichiarazione sul dovere di diligenza

Il Gruppo è consapevole dei potenziali impatti negativi diretti ed indiretti che le proprie attività possono generare nelle sue operazioni e nella catena del valore e, pertanto, incorpora sostanzialmente nei suoi regolamenti interni un processo di dovuta diligenza volto ad identificare e valutare tali impatti, prevenirli, mitigarli o porvi rimedio e monitorarli, nonché a fornire gli opportuni canali di segnalazione.

La tabella di seguito fornisce una mappatura dei paragrafi che, all'interno della Rendicontazione consolidata sulla sostenibilità, evidenziano la collocazione delle informazioni relative all'applicazione dei diversi aspetti e fasi del processo di dovuta diligenza.

ELEMENTI FONDAMENTALI DEL DOVERE DI DILIGENZA	PARAGRAFI NELLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ
a) Integrare il dovere di diligenza nella governance, nella strategia e nel modello aziendale	• <i>ESRS 2 GOV-2 “Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate”</i> • <i>ESRS 2 GOV-3 “Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione”</i> • <i>ESRS 2 SBM-3 “Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale”</i>
b) Coinvolgere i portatori di interessi in tutte le fasi fondamentali del dovere di diligenza	• <i>ESRS 2 GOV-2 “Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate”</i> • <i>ESRS 2 SBM-2 “interessi e opinioni dei portatori di interessi”</i> • <i>ESRS 2 IRO-1 “Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti”</i> • <i>ESRS 2 MDR-P “Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti”</i> • <i>ESRS E1-2 “Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi”</i> • <i>ESRS S1-1 “Politiche relative alla forza lavoro propria”</i> • <i>ESRS S1-2 “Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti”</i> • <i>ESRS S1-3 “Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni”</i> • <i>ESRS S4-1 “Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali”</i> • <i>ESRS S4-2 “Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti”</i>
c) Individuare e valutare gli impatti negativi	• <i>ESRS 2 IRO-1 “Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti”</i> • <i>ESRS E1.IRO-1 “Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima”</i> • <i>ESRS 2 SBM-3 “Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale”</i>
d) Intervenire per far fronte agli impatti negativi	• <i>ESRS 2 MDR-A “Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti”</i> • <i>ESRS E1-3 “Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici”</i> • <i>ESRS S1-3 “Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni”</i> • <i>ESRS S1-4 “Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni”</i> • <i>ESRS S4-4 “Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni”</i>
e) Monitorare l'efficacia degli interventi e comunicare	• <i>ESRS 2 MDR -M “Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti”</i> • <i>ESRS 2 MDR -T “Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi”</i> • <i>ESRS E1-4 “Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi”</i> • <i>ESRS E1-5 “Consumo di energia e mix energetico”</i> • <i>ESRS E1-6 “Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES”</i> • <i>ESRS S1-5 “Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti”</i> • <i>ESRS S4-5 “Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti”</i> • <i>ESRS S1-12 “Persone con disabilità”</i> • <i>ESRS S1-14 “Metriche di salute e sicurezza”</i> • <i>ESRS S1-17 “Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani”</i>

GOV-5 – Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità

Sara Assicurazioni ha definito un processo strutturato di rendicontazione di sostenibilità che definisce i ruoli e le responsabilità degli attori coinvolti nella rendicontazione con particolare riferimento al processo di analisi di doppia rilevanza, alla raccolta dei dati da rendicontare e alla predisposizione del reporting in materia. Il processo include inoltre le attività di controllo dei dati utilizzati per la rendicontazione. Per le fasi formali di approvazione, deposito e trasmissione si fa riferimento a quanto già disciplinato per il bilancio nell'apposita procedura in vigore.

Il processo, costruito in coerenza alla Politica di Sostenibilità e alla Procedura di Rendicontazione di sostenibilità vigenti, assicura:

- il presidio dei rischi connessi alla raccolta e validazione dei dati, per prevenire informazioni inesatte o incomplete;
- l'implementazione di controlli interni specifici, sia manuali che automatizzati, per monitorare la qualità e l'affidabilità delle informazioni riportate;
- l'assegnazione di ruoli e responsabilità chiare alle funzioni coinvolte nella rendicontazione, garantendo un approccio strutturato alla verifica e approvazione dei dati;
- il monitoraggio periodico della qualità dei dati, secondo quanto previsto dal processo di data governance vigente, e la verifica del processo di rendicontazione e del reporting da parte del Dirigente Preposto e della società di revisione per assicurare il miglioramento continuo e l'adeguamento agli standard normativi e alle best practice di settore.

L'analisi dei rischi connessi al processo di redazione della rendicontazione di sostenibilità si basa sui seguenti principi chiave:

- identificazione dei rischi nel processo di raccolta, elaborazione e rendicontazione di sostenibilità;
- valutazione e prioritizzazione dei rischi in base alla loro criticità e all'impatto sulla qualità dell'informazione, con particolare riguardo ai dati quantitativi esposti nel reporting;
- definizione dei controlli per garantire il rispetto degli standard di rendicontazione

e i principali rischi di cui si è tenuto conto nella predisposizione del processo operativo riguardano:

- rischio di incompletezza e inaccuratezza dei dati;
- rischio di incoerenza e mancanza di tracciabilità delle informazioni;
- rischio di non conformità normativa e reputazionale;
- rischio operativo nella gestione della rendicontazione;
- rischio di mancanza di controlli e governance nella gestione dei dati.

Al fine di presidiare i principali rischi connessi al reporting, il processo prevede la standardizzazione dei processi di raccolta, validazione e consolidamento dei dati, l'implementazione di controlli interni preventivi e correttivi, sia manuali che automatizzati, la definizione chiara di ruoli e responsabilità per garantire coerenza e affidabilità delle informazioni e il monitoraggio della qualità dei dati, oltre a verifiche di processo per garantire il miglioramento del sistema di controllo.

Questa impostazione permette di garantire una rendicontazione di sostenibilità trasparente, affidabile e conforme agli standard normativi.

Sara dispone di un sistema di reporting sugli esiti del processo di controllo interno e gestione dei rischi della rendicontazione di sostenibilità. In particolare, l'organo amministrativo riceve i seguenti flussi informativi:

- informativa dell'Alta Direzione, nell'ambito della quale si assevera la sostanziale tenuta dei processi operativi e l'assenza di *operational failure* di rilievo. Pertanto, eventuali criticità, anomalie o *failure* nei processi di raccolta, validazione e consolidamento dei dati, qualora presenti, sarebbero oggetto di segnalazione al CdA per l'adozione di eventuali misure correttive;
- esiti delle verifiche sulla qualità dei dati da parte della Direzione Business Factory: a partire dal 2025, è stato esteso il perimetro della Politica di Data Governance ai dati quantitativi della

rendicontazione di sostenibilità. A seguito di tale ampliamento, la Direzione Business Factory fornisce al Consiglio di Amministrazione gli esiti del processo di qualità dei dati utilizzati nella rendicontazione di sostenibilità. Nell'ambito di tale reporting, sono individuate eventuali azioni per migliorare il livello di qualità di tali dati;

- report dell'Internal Audit sul processo di rendicontazione, sulla base della pianificazione approvata dall'organo amministrativo, con particolare attenzione alla conformità alle normative vigenti e agli standard aziendali. Gli esiti delle attività di audit segnalano eventuali aree di miglioramento o rischi operativi;
- risultati delle verifiche del Dirigente Preposto e della Società di Revisione, nell'ambito delle competenze definite a livello normativo.

In quest'ottica, a giugno 2025 sono stati rendicontati al CdA gli esiti del Data Quality sulla rendicontazione di sostenibilità relativa al FY 2024.

L'azienda si impegna a potenziare progressivamente l'impianto dei controlli e a rafforzare il framework di governance della sostenibilità, per garantire una rendicontazione sempre più solida, affidabile e conforme agli standard internazionali.

Strategia

SBM-1 – Strategia, modello aziendale e catena del valore

Sara - Società Assicuratrice Rischi Automobilistici – è stata fondata nel 1946 con l'obiettivo di mettere a disposizione degli automobilisti un'ampia gamma di servizi assicurativi. Sara è la compagnia ufficiale dell'Automobile Club d'Italia - ACI e si pone come punto di riferimento per le famiglie grazie ad una gamma di prodotti assicurativi che rispondono a tutte le esigenze legate alla sicurezza personale, patrimoniale e del tenore di vita.

Il Gruppo, con sede legale a Roma, opera su tutto il territorio nazionale, attraverso una rete distributiva composta da Agenzie e da Subagenzie. Nel 2025, il Gruppo era composto da 646 dipendenti, per la maggior parte impiegati presso la sede di Roma, mentre una parte degli addetti appartenenti alla Direzione Sinistri e alla Direzione Commerciale operano presso le sedi territoriali, presenti in tutte le regioni d'Italia. Nel 2025 il Gruppo contava circa 1,1 milioni di clienti, prevalentemente costituito da persone fisiche e afferente al ramo danni. Elemento peculiare dell'offerta dal Gruppo è la relazione con l'Automobile Club d'Italia, che associa gli automobilisti italiani. La strategicità della relazione con ACI è comprovata dalla numerosità dei clienti Sara che sono anche soci ACI, pari al 44% del totale nel 2025.

Il Gruppo, nato per la tutela della sicurezza degli automobilisti, ha nel tempo ampliato la propria offerta, per rispondere alle diverse esigenze di sicurezza e di protezione della persona, della famiglia e dell'impresa nell'ottica di valorizzare il *brand* Sara sul “non auto”, qualificandosi oggi come punto di riferimento per soddisfare tutti i bisogni assicurativi. Il Gruppo offre infatti un'ampia gamma di proposte assicurative grazie a Sara Assicurazioni, compagnia specializzata nei prodotti assicurativi dedicati alla linea motori e ai rami elementari, e Sara Vita, compagnia specializzata nell'area del risparmio, della previdenza e della tutela, con un'offerta articolata nell'area degli investimenti.

A partire dal 2024 è operativa Sara Services, società interamente controllata da Sara Assicurazioni, istituita con l'obiettivo di supportare l'evoluzione del modello di business del Gruppo attraverso lo sviluppo di servizi a valore aggiunto complementari all'offerta assicurativa tradizionale. La società si inserisce nella strategia di diversificazione e innovazione del Gruppo, contribuendo all'ampliamento dell'offerta di soluzioni orientate alla prevenzione, alla mobilità sostenibile e al benessere della clientela. Nel 2024, Sara Services aveva già operato a supporto di Sara Assicurazioni nell'erogazione di servizi telematici integrati ai prodotti Ruota Libera e Guido Bene, favorendo un approccio orientato alla prevenzione dei rischi e a una gestione più efficiente e responsabile della mobilità. Nel 2025 è stata completata la fase di sperimentazione relativa al noleggio a lungo termine, con l'obiettivo di valutare l'integrazione di soluzioni di mobilità a minore impatto ambientale. Nello stesso anno è stata avviata una partnership con Edenred per l'offerta di servizi di welfare, rivolta in particolare a professionisti e PMI, contribuendo alla creazione di valore sociale per la clientela e per il tessuto economico di riferimento.

Per quanto riguarda la valutazione dei benefici attuali o previsti per clienti, investitori e le comunità locali nei territori in cui Sara opera, il Gruppo attribuisce particolare importanza ai prodotti con finalità ambientale, progettati per supportare l'adattamento ai cambiamenti climatici, meglio descritti nell'informativa E1, alla quale si rimanda, oltre che i prodotti di art. 8 ai sensi del Regolamento 2088.

Il Piano prodotti, relativo all'offerta rami elementari, vita e servizi per il tramite della controllata Sara Services, viene monitorato annualmente e adeguato alla luce delle evidenze del mercato per rispondere al meglio anche ai bisogni emergenti. Nel 2025, in continuità con il 2024, le modifiche più significative hanno riguardato:

- con riferimento ai rami elementari, commercializzazione della dimensione calamità naturali;
- con riferimento al ramo vita, adeguamento dei prodotti Vita come prodotti Light Green (a seguito della certificazione delle Gestioni Separate - ex Art.8 Regolamento SFDR EU 2019/2088) che poggiano su Gestione Separata almeno al 50%.

Il Gruppo, infatti, riconosce il proprio ruolo nel contributo all'adattamento ai cambiamenti climatici; pertanto, considerato l'aumento dei fenomeni naturali estremi, si pone obiettivi legati alla progettazione, manutenzione e gestione di questo tipo di offerta, che rappresenta - al di là di obblighi normativi collegati - un punto di massima attenzione sia in ottica Compagnia sia in ottica cliente, verso il quale è necessario far nascere una nuova sensibilità oltre che gestire le esigenze ad esso collegate. In particolare, il Gruppo si pone l'obiettivo di:

- garantire una corretta ed efficiente gestione dei portafogli di copertura contro calamità naturali per le imprese;
- ottimizzare le tariffe di copertura eventi naturali per i rischi civili, come abitazioni e fabbricati, tramite un pricing sofisticato;
- mantenere garanzie e prodotti al fine di intercettare le nuove esigenze legate a questa necessità;
- impostare attività di cross selling per lo sviluppo del portafoglio.

Inoltre, per il triennio 2025-2027, il Gruppo si è dato l'obiettivo di incrementare i prodotti allineati alla tassonomia. L'obiettivo 2025 è stato raggiunto e nel corso del 2026 saranno implementate le misure necessarie al rispetto dei criteri di vaglio tecnico previsti dalla Tassonomia UE per l'allineamento di un quinto prodotto target.

Inoltre, il Gruppo prosegue nel suo obiettivo strategico che mira a sviluppare il modello di offerta tramite l'integrazione di soluzioni assicurative con servizi a valore aggiunto, fisici e digitali, che possano accompagnare al meglio i clienti nell'evoluzione delle proprie esigenze ed abitudini. In questo contesto si colloca, oltre allo sviluppo del prodotto Dimensione Calamità Naturali, per fornire protezione contro gli eventi climatici estremi, sempre più frequenti, anche l'espansione dei prodotti telematici (es. Ruota Libera Revolution e Guido Bene).

In generale, la strategia del Gruppo riserva grande attenzione alle tematiche ESG, contenute tanto nel piano di sostenibilità quanto nelle linee strategiche. Gli elementi chiave riguardano:

- l'ottimizzazione delle tariffe e delle politiche assuntive per i prodotti maggiormente esposti agli effetti degli eventi naturali estremi;
- la definizione continua di percorsi di sviluppo chiari e definiti al fine di incrementare l'attrattività verso il mercato esterno e il meccanismo di *retention* delle risorse chiave;
- una crescente attenzione nel favorire l'inclusione e il rispetto per le diversità, anche attraverso il percorso per la certificazione sulla parità di genere;
- l'ampliamento della penetrazione dell'offerta di prodotti danni e vita con impatti positivi in termini ambientali e sociali;
- un crescente impegno nel contenimento degli impatti ambientali diretti e indiretti, con l'obiettivo ultimo di riduzione delle emissioni di CO₂eq;
- il coinvolgimento in iniziative nel campo della tutela degli utenti della strada e in favore della diffusione della cultura sulla sicurezza stradale, ampliamento offerta dei prodotti che incentivino comportamenti virtuosi, anche attraverso sinergie con l'ACI.

Il modello di business e la catena del valore

Il modello di business del Gruppo Sara rappresenta la modalità con cui le risorse sono impiegate, attraverso le attività assicurative, al fine di raggiungere gli obiettivi strategici e la creazione di valore nel tempo. In dettaglio, i principali processi di business di Sara sono identificabili in:

- **lo sviluppo, il lancio e la gestione dei prodotti**, grazie al know-how di business consolidato negli anni e alla tecnologia a supporto di un adeguato processo di definizione dei prodotti;
- **lo sviluppo e la gestione dei canali distributivi**, con una rete distributiva efficiente grazie all'impegno costante per la crescita di conoscenza, competenza e professionalità della stessa, e con il supporto di un partner strategico come ACI. Dal 2021, il modello si è evoluto grazie all'adozione dell'omnicanalità, che permette al cliente di gestire la relazione con la Compagnia da diversi entry point e con differenti strumenti, pur mantenendo l'Agenzia al centro dell'ecosistema omnicanale;
- **l'emissione e gestione delle polizze**, attraverso il supporto di adeguate e innovative infrastrutture IT, in grado di aumentare l'innovazione dei processi commerciali ed assuntivi, al fine principale di accrescere la soddisfazione dei clienti e la reputazione del Gruppo;
- **la gestione degli attivi**, di tipo immobiliare e finanziario, attraverso investimenti responsabili e prudenti, diretti a supportare la solidità aziendale e la redditività degli investimenti;
- **la gestione dei sinistri e l'erogazione delle prestazioni**, attraverso adeguate procedure di supporto, la selezione e gestione di reti di fiduciari e convenzionati sul territorio e un elevato livello di servizio al cliente;
- **l'attività di riassicurazione passiva**, al fine di fronteggiare adeguatamente il rischio tipico dell'impresa.

La catena del valore del Gruppo comprende tutte le attività, le risorse e le relazioni connesse al modello aziendale e al contesto esterno in cui questo opera. Al fine di identificare le proprie relazioni commerciali, il Gruppo Sara Assicurazioni considera sia le sue relazioni commerciali sia le posizioni di partecipazione o investimenti. A partire dalle attività della catena del valore e facendo riferimento ai processi di maggior rilevanza del Gruppo identifica, quali attori principali:

- Azionisti: ACI – Automobile Club d'Italia all'80%; Società Reale Mutua Assicurazioni al 14,65%; Generali Italia SpA al 5%, oltre ad una minima percentuale di azioni proprie e di azioni possedute dagli Automobile Club Provinciali (pari allo 0,35%);
- Fornitori di beni e servizi non assicurativi. Questi risultano essere attivi, prevalentemente, nei settori: Consulenza informatica; Elaborazione di dati, hosting e attività connesse; Programmazione informatica; Altre attività di consulenza imprenditoriale e di gestione; Agenzie pubblicitarie; Agenzie di viaggio; Telecomunicazioni; Commercio all'ingrosso di apparecchiature ICT
- Lavoratori e loro rappresentanti all'interno delle operazioni proprie;
- Agenti, subagenti e altri intermediari, responsabili della distribuzione di prodotti e servizi. Nel 2025 gli agenti, che rappresentano il canale prevalente, erano 701 (a cui si aggiungono subagenti e collaboratori di agenzia) operativi in 630 agenzie distribuite nelle venti regioni italiane:

Numero totale agenzie per regione		
Regione	2024	2025
Abruzzo	22	21
Basilicata	11	11
Calabria	26	27
Campania	52	53
Emilia-Romagna	46	46
Friuli-Venezia Giulia	12	11
Lazio	63	59
Liguria	20	20
Lombardia	69	72
Marche	19	20
Molise	7	8
Piemonte	50	50
Puglia	58	56
Sardegna	23	22
Sicilia	43	45
Toscana	50	51
Trentino-Alto Adige	8	6
Umbria	9	9
Valle d'Aosta	2	2
Veneto	40	41
Totale	630	630

- Rete di fiduciari, che nel 2025, era composta da 210 periti (148 periti RCA e 62 periti RE), 8 provider grandine, 5 provider specializzati “Cristalli”, 131 medici legali, 226 avvocati, 113 informatori e 1.306 carrozzerie convenzionate;
- Clienti retail, che rappresentano il 92,2% del totale;
- Clienti corporate, che rappresentano il 7,8% del totale.

La catena del valore del Gruppo Sara Assicurazioni si articola in quattro fasi principali, come di seguito descritto.

La fase “upstream” riguarda l’approvvigionamento di beni e servizi, assicurativi e non; tra gli attori principali di questa fase rientrano prevalentemente i fornitori.

La fase delle cosiddette “own operations” riguarda le attività interne e i processi che le società del Gruppo gestiscono direttamente per fornire i propri servizi. Questa fase comprende la gestione delle operazioni quotidiane, la gestione del rischio, l’implementazione di tecnologie e sistemi informativi, nonché il monitoraggio delle performance operative. I suoi attori principali sono i lavoratori dipendenti.

Infine, la fase “downstream” si divide in due ulteriori sotto-fasi:

- distribuzione ed erogazione del servizio: gli attori principali di questa fase includono gli intermediari assicurativi e i loro collaboratori e la rete di fiduciari;
- relazioni con i clienti (Ramo Vita e Ramo Danni) e gestione degli investimenti: gli attori principali di questa fase includono la Clientela Retail e la Clientela Corporate. In particolare, la distribuzione della clientela per Rami vede una preponderanza di clienti Ramo Danni e, in particolare, motor.

Al fine di determinare la propria catena del valore, considera le estrazioni dei dati, in particolare dal sistema gestionale contenente le informazioni e i dati relativi a fornitori attivi, agenti e fiduciari del Gruppo e relativi alla raccolta premi del Gruppo.

SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi

Il Gruppo Sara ritiene fondamentale l’ascolto dei propri stakeholder per comprenderne le aspettative, anche al fine di identificare gli ambiti rilevanti per la strategia e le politiche del Gruppo. Per queste ragioni, il Gruppo realizza periodicamente azioni di ascolto e confronto dirette alle principali categorie di stakeholder, che identifica distinguendo tra attori della value chain, soggetti che possono subire o beneficiare degli impatti, e utilizzatori della rendicontazione di sostenibilità. Nel complesso, la mappatura degli stakeholder del Gruppo si compone delle seguenti categorie: lavoratori e loro rappresentanti,

fornitori, clienti, agenti, fiduciari, comunità, azionisti, associazioni di categorie a autorità di vigilanza, comunità finanziaria, media, istituzioni e regolatori.

Oltre alle attività di coinvolgimento rivolte ai lavoratori e ai clienti descritte nelle sezioni dedicate, il Gruppo realizza periodicamente una ricerca sulla soddisfazione di agenti e subagenti (c.d. Agent Satisfaction), che ha l'obiettivo di misurare gli indicatori di qualità della relazione con la rete. L'ultima edizione è stata condotta nel 2024, e una nuova è prevista per il 2026.

A seconda dello stakeholder interessato, le attività di coinvolgimento possono riguardare direttamente i soggetti interessati, o essere svolte per il tramite di rappresentanti legittimi. L'obiettivo generale di tali attività è quello di raccogliere gli interessi e le opinioni dei portatori di interesse in diversi ambiti. La definizione delle specifiche attività può variare e dipendere da esigenze puntuali ed estemporanee, e le strutture utilizzano i feedback ricevuti in funzione delle finalità per cui il coinvolgimento è stato messo in atto. Nel corso del 2025, non si sono rilevate modifiche alla strategia o al modello aziendale del Gruppo direttamente derivanti dall'esito del coinvolgimento degli stakeholder.

Il dialogo con i portatori di interessi coinvolti orienta anche la valutazione di rilevanza. L'impresa può infatti coinvolgere i portatori di interessi o i loro rappresentanti (come i dipendenti o i sindacati), insieme ai fruitori della rendicontazione di sostenibilità e ad altri esperti, invitandoli a fornire riscontri e contributi in merito a impatti, rischi e opportunità rilevanti per l'impresa.

Per questa annualità, in particolar modo, ai fini del processo di doppia rilevanza oltre alle strutture interne all'organizzazione sono stati coinvolti dipendenti, clienti e agenti, al fine di indagare la loro percezione in merito agli impatti, selezionati per le diverse categorie con un criterio di pertinenza. Le valutazioni raccolte sono state integrate con quelle espresse dalle funzioni interne attraverso un sistema di ponderazione che riflette in modo equilibrato sia la prospettiva interna sia quella dei portatori di interessi.

Nell'ambito delle periodiche informative al Consiglio di Amministrazione, rientrano alcune attività connesse agli impatti rilevanti sugli stakeholder identificati dal Gruppo. In particolare:

- con riferimento ai reclami, Internal Audit riferisce semestralmente le attività di verifica svolte sulla Funzione Reclami, riportando le numeriche e particolari evidenze al CdA;
- con riferimento al whistleblowing, la Funzione Compliance e Antiriciclaggio realizza una relazione semestrale inclusiva anche di questo aspetto;
- con riferimento alla Privacy, il Responsabile Protezione Dati svolge una relazione annuale sul trattamento dei dati personali;

I risultati dell'attività di engagement, ove realizzata ai fini dell'analisi di doppia rilevanza, sono riportati al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione.

ESRS S1.SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi

La strategia e il modello aziendale considerano gli interessi dei lavoratori primariamente attraverso strumenti quali lo statuto dei lavoratori, il CCNL e il CCIA. Tali interessi sono inoltre soddisfatti tramite commissioni dove, periodicamente, vengono verificati alcuni contenuti; si tratta non unicamente di attività di presidio, in quanto rappresentano una sede anche di discussione prospettica. Si richiamano, inoltre, commissioni paritetiche che ANIA valorizza a livello nazionale dove si presidiano elementi trainanti per le singole Compagnie, che servono poi per definire linee guida a livello di comparto. A livello di prossimità, un ulteriore elemento è l'analisi di clima organizzativo, rivolta al personale dipendente, la cui ultima edizione è stata realizzata nel 2025. Le risultanze dell'analisi hanno portato all'individuazione dei piani di azione sui quali le Direzioni lavoreranno per il prossimo triennio.

ESRS S4.SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi

Il Gruppo riconosce tra i propri principi la centralità del cliente; pertanto, la sua esperienza e feedback sono considerati essenziali per la gestione delle iniziative generali del Gruppo e per quelle di marketing. Il Gruppo opera all'interno di un mercato regolato, dove alcuni elementi sono imposti dal legislatore, come ad esempio canali di reclamo, area riservata, ecc. esistendo quindi requisiti di ascolto e coinvolgimento del cliente predefiniti dal regolatore stesso. A prescindere da questi, il Gruppo ha incrementato negli ultimi anni le modalità di ascolto e di ingaggio del cliente attraverso una progressiva architettura di *voice of*

customers i cui risultati sono stati oggetto – in base alle priorità specifiche, all'importanza e al contesto – anche di azioni di *fine tuning* o di consolidamento nell'ambito del piano di marketing o a livello aziendale.

SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Dall'analisi di doppia rilevanza condotta, il cui processo è descritto al seguente Obbligo di informativa IRO-1, sono risultati rilevanti i seguenti impatti e opportunità.

Nello specifico, sotto il profilo della rilevanza di impatto è emerso quanto rappresentato di seguito.

Tema	Sotto-tema	Sotto-sotto-tema	Impatto	Direzione	Tipologia	Fase della catena del valore
Cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici		Contributo all'adattamento al cambiamento climatico attraverso l'offerta di prodotti assicurativi dedicati alla protezione da eventi ambientali e catastrofici	Positivo	Effettivo	Own operations Downstream
Cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici		Contributo all'adattamento al cambiamento climatico attraverso l'offerta di prodotti assicurativi dedicati alla protezione da eventi naturali (motor)	Positivo	Effettivo	Own operations Downstream
Cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici		Contributo all'adattamento al cambiamento climatico attraverso l'offerta di prodotti assicurativi dedicati alla protezione da eventi catastrofici (corporate)	Positivo	Effettivo	Own operations Downstream
Cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici		Contributo all'adattamento al cambiamento climatico attraverso l'offerta di prodotti assicurativi dedicati alla protezione da eventi naturali (fabbricati)	Positivo	Effettivo	Own operations Downstream
Cambiamenti climatici	Mitigazione dei cambiamenti climatici		Generazione di emissioni dirette e indirette energetiche di GHG (Scope 1 e 2) con conseguente contributo al cambiamento climatico	Negativo	Effettivo	Upstream Own operations
Cambiamenti climatici	Mitigazione dei cambiamenti climatici		Generazione di emissioni indirette di GHG (Scope 3) con conseguente contributo al cambiamento climatico	Negativo	Effettivo	Tutte
Cambiamenti climatici	Mitigazione dei cambiamenti climatici		Contributo alla diffusione di comportamenti virtuosi nella clientela attraverso una sensibilizzazione verso modelli di consumo più sostenibile (es. GuidoBene)	Positivo	Effettivo	Own operations Downstream
Cambiamenti climatici	Mitigazione dei cambiamenti climatici		Contributo alla riduzione delle emissioni di GHG attraverso prodotti e servizi che incentivino la mobilità green	Positivo	Effettivo	Own operations Downstream
Cambiamenti climatici	Energia		Contrasto al cambiamento climatico grazie all'acquisto di energia green e/o alla riduzione dei consumi energetici degli immobili strumentali attraverso interventi di efficientamento	Positivo	Effettivo	Own operations
Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Occupazione sicura	Sicurezza occupazionale attraverso il ricorso ai contratti a tempo indeterminato	Positivo	Effettivo	Own operations
Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Orario di lavoro	Tutela dei diritti dei lavoratori attraverso l'impiego di forme contrattuali full time o part time in linea con le esigenze dei singoli lavoratori (es. anche per conciliare l'impegno familiare dei neo genitori)	Positivo	Effettivo	Own operations
Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Salari adeguati	Stabilità economica dei dipendenti grazie alle condizioni retributive previste dalla contrattazione di primo e secondo livello	Positivo	Effettivo	Own operations

Forza propria	lavoro	Condizioni di lavoro	Dialogo sociale	Adeguatezza dei canali e occasioni che favoriscano il dialogo sociale all'interno dell'organizzazione	Positivo	Effettivo	Own operations
Forza propria	lavoro	Condizioni di lavoro	Libertà di associazione, esistenza di comitati aziendali e diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori	Tutela della libertà associativa dei dipendenti	Positivo	Effettivo	Own operations
Forza propria	lavoro	Condizioni di lavoro	Contrattazione collettiva, inclusa la percentuale di lavoratori coperti da contratti collettivi	Aumento dei benefici e miglioramento delle condizioni di lavoro attraverso la conclusione di accordi aziendali di secondo livello	Positivo	Effettivo	Own operations
Forza propria	lavoro	Condizioni di lavoro	Equilibrio tra vita professionale e vita privata	Equilibrio tra vita professionale e vita privata dei dipendenti attraverso la predisposizione di strumenti che facilitino la conciliazione	Positivo	Effettivo	Own operations
Forza propria	lavoro	Condizioni di lavoro	Salute e sicurezza	Aumento del benessere psico-fisico dei dipendenti, grazie all'attivazione di strumenti e servizi a supporto della salute (es. accordi per agevolazioni con centri medici, fondi/assicurazioni aggiuntive per la tutela della salute, ...)	Positivo	Effettivo	Own operations
Forza propria	lavoro	Condizioni di lavoro	Salute e sicurezza	Danni ai lavoratori a seguito del verificarsi di infortuni sul lavoro (anche in itinere)	Negativo	Potenziale	Own operations
Forza propria	lavoro	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore	Parità di retribuzione a parità di impiego e competenze tra uomini e donne (gender pay gap)	Positivo	Potenziale	Own operations
Forza propria	lavoro	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore	Parità nell'accesso a posizioni apicali e/o a processi di crescita professionale tra uomini e donne in azienda	Positivo	Effettivo	Own operations
Forza propria	lavoro	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Formazione e sviluppo delle competenze	Sviluppo di competenze e capacità del personale attraverso attività di formazione e di sviluppo professionale	Positivo	Effettivo	Own operations
Forza propria	lavoro	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Formazione e sviluppo delle competenze	Valorizzazione delle performance individuali attraverso adeguati sistema di valutazione delle performance e piani di sviluppo professionale	Positivo	Effettivo	Own operations
Forza propria	lavoro	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Diversità	Parità di trattamento e inclusione delle diversità sul luogo di lavoro	Positivo	Effettivo	Own operations
Forza propria	lavoro	Altri diritti connessi al lavoro	Privacy	Violazione dei dati dei dipendenti (in termini di perdita di integrità, disponibilità e riservatezza)	Negativo	Potenziale	Own operations
Forza propria	lavoro	Altri diritti connessi al lavoro	Privacy	Mancata tutela dei dati dei dipendenti a causa del loro trattamento per finalità diverse da quelle per cui sono stati raccolti	Negativo	Potenziale	Own operations
Lavoratori nella catena del valore		Condizioni di lavoro		Garanzia dell'applicazione di eque condizioni di lavoro per agenti	Positivo	Effettivo	Downstream
Lavoratori nella catena del valore		Condizioni di lavoro		Benefici individuali per gli agenti grazie a strumenti di welfare integrativi (es. copertura previdenziale, sanitaria e assistenziale)	Positivo	Effettivo	Downstream

Lavoratori nella catena del valore	Condizioni di lavoro	Occupazione sicura	Violazione dei diritti dei lavoratori attraverso il ricorso a fornitori che non tutelano la stabilità occupazionale	Negativo	Potenziale	Upstream
Lavoratori nella catena del valore	Condizioni di lavoro	Orario di lavoro	Violazione dei diritti dei lavoratori attraverso il ricorso a fornitori che non garantiscono ai propri dipendenti orari di lavoro adeguati (es. rispetto dell'orario da CCNL, mancato rispetto del riposo giornaliero o settimanale, ecc.)	Negativo	Potenziale	Upstream
Lavoratori nella catena del valore	Condizioni di lavoro	Salari adeguati	Violazione dei diritti dei lavoratori attraverso il ricorso a fornitori che non garantiscono un salario adeguato ai propri lavoratori	Negativo	Potenziale	Upstream
Lavoratori nella catena del valore	Condizioni di lavoro	Dialogo sociale	Violazione dei diritti dei lavoratori attraverso il ricorso a fornitori che hanno conflittualità in corso con le parti sociali per il mancato rispetto degli accordi sindacali	Negativo	Potenziale	Upstream
Lavoratori nella catena del valore	Condizioni di lavoro	Libertà di associazione, compresa l'esistenza di comitati aziendali	Violazione dei diritti dei lavoratori attraverso il ricorso a fornitori che non rispettano la libertà associativa	Negativo	Potenziale	Upstream
Lavoratori nella catena del valore	Condizioni di lavoro	Contrattazione collettiva	Violazione dei diritti dei lavoratori attraverso il ricorso a fornitori i cui lavoratori non sono coperti da forme contrattuali in linea con la normativa nazionale sul lavoro	Negativo	Potenziale	Upstream
Lavoratori nella catena del valore	Condizioni di lavoro	Equilibrio tra vita professionale e vita privata	Violazione dei diritti dei lavoratori attraverso il ricorso a fornitori che non garantiscono ai propri dipendenti equilibrio tra vita privata e lavorativa	Negativo	Potenziale	Upstream
Lavoratori nella catena del valore	Condizioni di lavoro	Salute e sicurezza	Violazione dei diritti dei lavoratori attraverso il ricorso a fornitori che non applicano adeguati sistemi di gestione, procedure e azioni preventive e presidi a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori	Negativo	Potenziale	Upstream
Lavoratori nella catena del valore	Condizioni di lavoro	Salute e sicurezza	Danni agli agenti a seguito di infortuni sul lavoro/malattie professionali	Negativo	Effettivo	Downstream
Lavoratori nella catena del valore	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore	Violazione dei diritti dei lavoratori attraverso il ricorso a fornitori che non promuovono la parità di genere, anche in termini di equa retribuzione	Negativo	Potenziale	Downstream
Lavoratori nella catena del valore	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Formazione e sviluppo delle competenze	Sviluppo professionale di agenti, subagenti e collaboratori grazie all'ampiezza dell'offerta formativa da parte della Compagnia	Positivo	Effettivo	Downstream
Lavoratori nella catena del valore	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Occupazione e inclusione delle persone con disabilità	Violazione dei diritti dei lavoratori attraverso il ricorso a fornitori che non garantiscono l'integrazione dei lavoratori diversamente abili	Negativo	Potenziale	Upstream
Lavoratori nella catena del valore	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	Violazione dei diritti dei lavoratori attraverso il ricorso a fornitori che non prevedono strumenti di tutela contro molestie e/o violenze sul luogo di lavoro	Negativo	Potenziale	Upstream
Lavoratori nella catena del valore	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Diversità	Violazione dei diritti dei lavoratori attraverso il ricorso a fornitori che non promuovono una cultura inclusiva e non discriminatoria	Negativo	Potenziale	Upstream
Lavoratori nella catena del valore	Parità di trattamento e di	Diversità	Garanzia di parità di trattamento provvigionale per gli agenti, senza	Positivo	Effettivo	Downstream

	opportunità per tutti		distinzioni di genere, età, area geografica			
Lavoratori nella catena del valore	Altri diritti connessi al lavoro	Lavoro minorile	Violazione dei diritti umani attraverso il ricorso a fornitori che sfruttano il lavoro minorile	Negativo	Potenziale	Upstream
Lavoratori nella catena del valore	Altri diritti connessi al lavoro	Lavoro forzato	Violazione dei diritti umani attraverso il ricorso a fornitori che sfruttano il lavoro forzato	Negativo	Potenziale	Upstream
Lavoratori nella catena del valore	Altri diritti connessi al lavoro	Alloggi adeguati	Violazione dei diritti dei lavoratori attraverso il ricorso a fornitori che non offrono ai propri lavoratori alloggi adeguati	Negativo	Potenziale	Upstream
Lavoratori nella catena del valore	Altri diritti connessi al lavoro	Acqua e servizi igienico-sanitari	Violazione dei diritti dei lavoratori attraverso il ricorso a fornitori che non garantiscono ai propri lavoratori accesso all'acqua e ai servizi igienico-sanitari	Negativo	Potenziale	Upstream
Comunità interessate	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Impatti legati alla sicurezza	Contributo al miglioramento della cultura assicurativa tramite azioni di comunicazione e la presenza della rete agenziale sul territorio	Positivo	Effettivo	Own operations Downstream
Comunità interessate	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Impatti legati alla sicurezza	Diffusione di una cultura della sicurezza stradale con impatto positivo sulle comunità	Positivo	Effettivo	Own operations
Consumatori e utilizzatori finali	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	Privacy	Mancata tutela dei dati dei clienti a causa del loro trattamento per finalità diverse da quelle per cui sono stati raccolti	Negativo	Potenziale	Downstream
Consumatori e utilizzatori finali	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	Libertà di espressione	Tutela dei diritti dei clienti grazie alla predisposizione di efficaci sistemi di segnalazioni/reclami	Positivo	Effettivo	Own operations
Consumatori e utilizzatori finali	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	Libertà di espressione	Creazione di una relazione di qualità con i clienti grazie a efficaci modalità di ingaggio e di ascolto dei feedback	Positivo	Effettivo	Own operations
Consumatori e utilizzatori finali	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	- Riservatezza - Libertà di espressione - accesso a informazioni di qualità	Miglioramento dell'offerta grazie a servizi integrativi per il tramite di Sara Services (telematica)	Positivo	Effettivo	Downstream
Consumatori e utilizzatori finali	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	Accesso a informazioni (di qualità)	Garanzia della qualità e fruibilità dell'offerta grazie all'accessibilità delle informazioni	Positivo	Effettivo	Own operations Downstream
Consumatori e utilizzatori finali	Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Salute e sicurezza	Benefici individuali per i clienti grazie a prodotti dedicati alla salute e al benessere della persona e/o alla tutela di specifici bisogni (es. salute, anziani)	Positivo	Effettivo	Own operations
Consumatori e utilizzatori finali	Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Sicurezza della persona	Sicurezza del cliente grazie all'offerta di prodotti assicurativi che lo proteggono contro danni	Positivo	Effettivo	Own operations
Consumatori e utilizzatori finali	Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Sicurezza della persona	Diffusione di una cultura della sicurezza stradale e sensibilizzazione dei clienti a una guida attenta e responsabile con conseguente riduzione dei sinistri stradali	Positivo	Effettivo	Own operations Downstream

Consumatori e utilizzatori finali	Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	- Salute e sicurezza - Sicurezza della persona	Miglioramento dell'offerta grazie a servizi integrativi per il tramite di Sara Services (attività promozionale di servizi di welfare)	Positivo	Effettivo	Downstream
Consumatori e utilizzatori finali	Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Accesso a prodotti e servizi	Soddisfazione dei clienti rispetto alle tempistiche di liquidazione dei sinistri	Positivo	Effettivo	Own operations Downstream
Condotta delle imprese	Cultura d'impresa		Contributo alla diffusione di una cultura di correttezza ed eticità grazie alla predisposizione di politiche e procedure dedicate	Positivo	Effettivo	Upstream Own operations Downstream
Condotta delle imprese	Protezione degli informatori		Tutela dei whistleblowers grazie all'istituzione di canali dedicati che siano sicuri contro ritorsioni e discriminazioni.	Positivo	Effettivo	Upstream Own operations Downstream
Condotta delle imprese	Corruzione attiva e passiva	Prevenzione e individuazione compresa la formazione	Contrasto ai reati corruttivi grazie alla predisposizione di sistemi di gestione e di formazione diretta a tutti i livelli aziendali	Positivo	Effettivo	Own operations
Condotta delle imprese	Corruzione attiva e passiva	Prevenzione e individuazione compresa la formazione	Contrasto ai reati corruttivi grazie alla predisposizione di momenti formazione diretta agli agenti	Positivo	Effettivo	Downstream
Condotta delle imprese	Corruzione attiva e passiva	Incidenti	Assenza di episodi corruttivi a discapito del mercato e della comunità	Positivo	Effettivo	Upstream Own operations Downstream

Sotto il profilo della materialità finanziaria, sono state individuate quattro opportunità rilevanti, tutte riconducibili alle operazioni proprie del Gruppo:

Tema	Sotto-tema	Sotto-sotto-tema	Opportunità	Fase della catena del valore
Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Salari adeguati	Maggiore retention dei talenti attraverso l'offerta di retribuzioni competitive	Own operations
Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Equilibrio tra vita professionale e vita privata	Aumento dell'attrattività, in particolare verso i giovani talenti, attraverso l'istituzione di un programma di welfare aziendale	Own operations
Forza lavoro propria	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore	Accesso a sgravi fiscali relativi al costo del lavoro a seguito dell'ottenimento della Certificazione di genere (PdR 125)	Own operations
Consumatori e utilizzatori finali	Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Accesso a prodotti e servizi	Accesso a incentivi grazie alla rapidità di liquidazione	Own operations

Non sono invece stati rilevati rischi rilevanti in relazione alle tematiche ESG identificate da ESRS 1, Appendice A, RA 16 né IRO connessi a tematiche specifiche per l'entità.

Dall'analisi di materialità condotta nel 2025 emergono alcune variazioni rispetto all'esercizio precedente, riconducibili principalmente all'evoluzione del contesto, agli esiti dello stakeholder engagement e all'avvio dell'operatività di Sara Services. L'evoluzione del contesto e l'avvio delle attività di Sara Services, infatti, hanno portato all'identificazione di nuovi impatti rispetto al 2024, risultati materiali a seguito dell'assessment. Si tratta, in particolare, degli impatti legati alla parità di trattamento gli agenti e degli impatti connessi al miglioramento dell'offerta per il tramite di Sara Services. Allo stesso modo, sono stati esclusi dalla mappatura gli impatti legati al rischio di lavoro minorile e forzato nella rete agenziale, in quanto riconsiderata l'applicabilità al business assicurativo.

Inoltre, sono state registrate variazioni rispetto alla rilevanza di alcuni impatti e opportunità già individuati nell'esercizio 2024. Con riferimento all'imapact assessment, il coinvolgimento degli stakeholder ha determinato da un lato l'esclusione di due impatti precedentemente materiali relativi all'inclusione delle persone con disabilità e alle misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro, entrambi riferiti alla forza lavoro propria; dall'altro, ha determinato la rilevanza di un impatto relativo alla salute e sicurezza dei lavoratori nella catena del valore con specifico riferimento agli agenti.

Infine, l'analisi di materialità 2025 ha fatto emergere tre nuove opportunità rilevanti rispetto all'anno precedente, tutte riferite alla forza lavoro propria: due collegate al miglioramento delle condizioni di lavoro e una relativa alla parità di trattamento e di opportunità per tutti.

Il Gruppo gestisce gli effetti, attuali e previsti, dei propri impatti e opportunità rilevanti integrandoli all'interno del modello aziendale attraverso i presidi normativi e procedurali e le azioni di volta in volta applicabili e descritti all'interno dei capitoli tematici. A tal proposito, per quanto riguarda le spese operative e in conto capitale (Opex e Capex) connesse alle azioni attraverso cui sono gestiti gli impatti, non ne sono state identificate di significative.

Anche nel 2025, in continuità con il 2024, il Gruppo ha beneficiato degli incentivi economici connessi alla performance in ambito CARD previsti nell'ambito del provvedimento IVASS n.18 del 2014, tra i cui parametri rientra la velocità di liquidazione, elemento rispetto al quale il Gruppo al contempo genera un impatto e beneficia di un'opportunità. Il valore dell'incentivo non viene esplicitato in quanto rappresenta un'informazione sensibile per il Gruppo.

Temi ambientali

Con riferimento agli aspetti climatici il Gruppo ha definito un primo impegno utile a implementare un piano di transizione climatica che riguardi tanto gli impatti diretti quanto quelli legati alla sua catena del valore. Per quanto riguarda gli impatti diretti, tale impegno si concretizza, a titolo esemplificativo ma non

esaustivo, attraverso interventi di efficientamento degli immobili strumentali o ibridazione della flotta auto aziendale. Con riferimento alla catena del valore, invece, attraverso – ad esempio – l'evoluzione del processo acquisti in base a criteri ESG o l'offerta di prodotti assicurativi a tutela da eventi climatici estremi.

Temi sociali

La forza lavoro propria costituisce una risorsa chiave per il Gruppo, che opera al fine di comprendere i bisogni e dare risposte concrete alle persone, nel pieno rispetto della dignità dell'individuo e delle pari opportunità. Su queste basi il Gruppo è impegnato a sviluppare le competenze, anche attraverso la formazione continua, e promuove iniziative di supporto concreto a favore dei dipendenti, come previsto dal vigente Contratto Integrativo Aziendale e dalle procedure e sistemi di gestione interni.

Il Gruppo, in sinergia con la rete agenziale e liquidativa, è impegnato ad ascoltare il cliente e i suoi bisogni per trovare le soluzioni più adeguate alle sue esigenze. Nel rapporto con la clientela pone alla base una comunicazione trasparente, che metta l'assicurato nella condizione di comprendere le caratteristiche e il valore dei servizi che acquista o che gli vengono offerti, attraverso clausole contrattuali univoche e comprensibili e fornendo tutte le opportune informazioni, sia in fase pre- che in fase post-vendita. Inoltre, Sara, nata per iniziativa dell'Automobile Club d'Italia, in sinergia con lo stesso realizza numerose iniziative nel campo della tutela degli utenti della strada e in favore della diffusione della cultura sulla sicurezza stradale e della tutela del patrimonio dei propri assicurati.

Temi di governance

Il Gruppo Sara riconosce e promuove l'importanza di integrità e rigore nella condotta aziendale, attraverso un'attuazione trasparente dei principi di Corporate Governance e con l'adozione di misure finalizzate ad assicurare la massima correttezza nel perseguimento delle politiche aziendali.

Gli impatti generati dal Gruppo Sara Assicurazioni, siano essi positivi o negativi, esercitano un'influenza diretta su persone e ambiente. Ad esempio, le emissioni di gas serra (GHG), che hanno un impatto negativo sull'ambiente contribuendo al cambiamento climatico, non derivano esclusivamente dalle operazioni dirette del Gruppo, ma anche ad esempio dalle attività di investimento.

Sul piano sociale, il Gruppo Sara Assicurazioni genera, verso i propri lavoratori, diversi impatti positivi legati alle condizioni di lavoro e alla parità di trattamento contribuendo al miglioramento della qualità della vita e al benessere dei dipendenti. Al contempo, esistono potenziali impatti negativi rilevanti per la forza lavoro, relativi alla privacy e alla salute e sicurezza. Questo aspetto in particolare, qualora non correttamente gestito potrebbe determinare incidenti o malattie professionali, con ripercussioni dirette sul benessere fisico e psicologico dei lavoratori. Parallelamente, le iniziative che legano il Gruppo ai territori di riferimento generano impatti positivi sulle comunità locali, promuovendo maggiore coinvolgimento e benessere sociale.

Complessivamente, tutti gli impatti, sia positivi che negativi, risultano strettamente collegati alla strategia aziendale del Gruppo e scaturiscono da specifici indirizzi strategici attuati attraverso il Piano Industriale e le politiche adottate dal Gruppo a presidio delle questioni di sostenibilità rilevanti. A titolo esemplificativo, le condizioni lavorative e l'inclusività dipendono direttamente dalle scelte strategiche e dalle politiche interne per la gestione delle risorse umane, così come gli impatti sulle comunità e sulla clientela scaturiscono dalle decisioni strategiche inerenti i prodotti offerti, la gestione della rete distributiva e l'implementazione del Piano Industriale, volto a garantire sostenibilità e sviluppo economico-sociale.

Il Gruppo Sara Assicurazioni, nel classificare e analizzare gli impatti derivanti dalle proprie attività ha individuato l'orizzonte temporale prevalente, prendendo come riferimento la fine del periodo di rendicontazione. A seconda dei diversi impatti, e anche in funzione dell'orizzonte temporale di riferimento, il Gruppo può contribuire agli impatti rilevanti direttamente attraverso le proprie attività o tramite i propri rapporti commerciali. Sono stati individuati tre orizzonti temporali: il breve periodo, che coincide con il periodo di riferimento dei bilanci aziendali; il medio periodo, che si estende fino a cinque anni dalla fine del breve periodo; e il lungo periodo, che si riferisce a un arco temporale superiore ai cinque anni.

Gli impatti ambientali generati dalle attività del Gruppo si distribuiscono lungo questi intervalli temporali in funzione della loro natura e della collocazione lungo la catena del valore. Gli impatti di breve e medio periodo legati al clima riguardano prevalentemente il contributo all'adattamento tramite l'offerta di specifici prodotti e l'efficientamento degli immobili tramite interventi o l'acquisto di energia green; gli impatti di

lungo termine, invece, sono relativi alle emissioni di Scope 1 e Scope 2, legate direttamente alle operazioni del Gruppo e all'approvvigionamento energetico, e le emissioni di Scope 3, che interessano invece la catena del valore.

Con riferimento agli impatti sociali, quelli relativi alla forza lavoro propria si collocano in un orizzonte temporale prevalentemente di breve periodo, ad eccezione degli impatti connessi alla formazione e allo sviluppo professionale, all'offerta di strumenti di welfare a supporto del benessere psico-fisico dei lavoratori e alla riduzione del gender pay gap; la prevalenza del breve termine si riscontra anche per gli impatti relativi ai lavoratori nella catena del valore, dove l'unica eccezione è quella relativa all'impatto sullo sviluppo professionale degli agenti, subagenti e collaboratori legato all'offerta formativa della Compagnia. Gli impatti relativi alle comunità interessate si collocano in un orizzonte di medio-lungo termine mentre quelli relativi ai consumatori e utilizzatori finali prevalentemente in un orizzonte di breve periodo. Fanno eccezione gli impatti relativi alla costruzione di una relazione con il cliente alla diffusione della cultura di sicurezza stradale tra i clienti che, per la natura stessa dell'impatto, si verificano su orizzonti più lunghi. Nel medio periodo si riscontrano invece quelli relativi all'avvio dell'operatività di Sara Services, con riferimento alla telematica ed ai servizi di welfare.

Il Gruppo gestisce gli impatti rilevanti attraverso i processi aziendali, sostanziati dalle relative politiche e procedure. Con riferimento ai rischi, nonostante il processo di doppia rilevanza non abbia fatto emergere rischi di sostenibilità rilevanti, il Gruppo nell'ambito del Report ORSA ha realizzato delle analisi di scenario e degli stress test al fine di valutare la resilienza delle Compagnie del Gruppo di fronte a scenari esterni estremamente negativi. In particolare, tra gli scenari considerati si evidenziano quelli connessi a:

- climate change;
- cyber risk;
- tensioni geopolitiche, aumento dell'inflazione e dei tassi di interesse.

Le azioni di mitigazione sono state identificate, laddove necessario, in coerenza con gli esiti delle analisi effettuate. Il monitoraggio di impatti, rischi e opportunità è funzionale a individuare strategie di mitigazione e/o prevenzione degli impatti negativi, gestire opportunamente i rischi al fine di mitigarne i potenziali effetti avversi e cogliere le opportunità che possono emergere dal contesto in cui il Gruppo opera.

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti

Gli impatti e l'opportunità rilevanti identificati derivano dal processo di doppia rilevanza svolto nel 2025, nel rispetto dei requisiti previsti dalla CSRD e dal D.Lgs. 125/2024 e tenuto conto delle indicazioni contenute nei nuovi standard di rendicontazione ESRS di cui al regolamento delegato (UE) 2023/2772. L'approccio metodologico seguito integra, inoltre, le indicazioni fornite dall'EFRAG nelle Implementation Guidance relative all'analisi di doppia materialità e alla catena del valore (rispettivamente, "EFRAG IG 1: Materiality Assessment Implementation Guidance" e "EFRAG IG 2: Value Chain Implementation Guidance").

Tale approccio evidenzia, in coerenza con quanto previsto da IG 1 Materiality Assessment, tre fasi:

- Fase A) Comprensione del contesto;
- Fase B) Identificazione degli impatti, rischi ed opportunità effettivi e potenziali;
- Fase C) Valutazione e determinazione degli IRO rilevanti relativi alle questioni di sostenibilità.

In primo luogo, dunque, è stata condotta un'analisi volta alla comprensione del contesto esterno ed interno del Gruppo, per indagarne le evoluzioni. Per effettuare l'analisi, è stato adottato un approccio sia qualitativo che quantitativo. Il Gruppo Sara Assicurazioni ha esaminato la propria catena del valore e gli attori coinvolti, utilizzando fonti documentali e conducendo un'analisi di benchmark. In particolare, l'attività è stata basata principalmente su trend di settore e analisi dei peers e competitors, oltre che su alcune analisi interne basate sulla valutazione dei prodotti del Gruppo e analisi sul Portafoglio Investimenti.

Sono inoltre state individuate le principali categorie di stakeholder, successivamente categorizzate tra attori della catena del valore, soggetti che possono subire o beneficiare degli impatti o utilizzatori della rendicontazione di sostenibilità.

Impact materiality

A seguito di questa analisi, è stata aggiornata la lista di impatti positivi e negativi, in coerenza all'alberatura proposta dall'ESRS 1, Appendice A, RA16 (topic, sub-topic e sub-sub-topic); successivamente a ciascun impatto sono stati associate le fasi e gli attori della catena del valore, oltre che la legal entity di riferimento. Gli impatti così definiti sono stati assegnati alle Funzioni owner per la valutazione, che è stata condotta tramite interviste secondo un principio di competenza. La valutazione è stata realizzata applicando i parametri previsti dall'ESRS 1:

- per quanto riguarda la valutazione degli impatti negativi effettivi, la rilevanza è valutata in base alla gravità dell'impatto, mentre per gli impatti negativi potenziali si valutano la gravità e la probabilità dell'impatto. La gravità si basa sui seguenti elementi: a) entità; b) portata; e c) rimediabilità dell'impatto. Nel caso di un impatto negativo che potrebbe implicare violazioni dei diritti umani, inoltre, la gravità dell'impatto prevale sulla sua probabilità;
- per quanto riguarda gli impatti positivi, la rilevanza è valutata in base all'entità e alla portata dell'impatto per quanto riguarda gli impatti effettivi; e in base a entità, portata e probabilità dell'impatto per quanto riguarda gli impatti potenziali;
- sono stati considerati rilevanti gli impatti con score di materialità pari o maggiore a 3 (su una scala da 1 a 5). Tale soglia è stata identificata a partire da quanto disposto dall'ESRS 1 e da IG 1 Materiality Assessment, che prevedono la possibilità per le imprese di fissare le opportune soglie di materialità qualitative o quantitative, senza tuttavia prescrivere elementi specifici da tenere in considerazione nella determinazione del valore. Sempre le IG 1 Materiality Assessment stabiliscono che l'impresa può prendere come riferimento le logiche utilizzate in ambito ERM; a questo proposito, la soglia adottata per il presente esercizio vuole assicurare un avvicinamento e una coerenza rispetto alla metodologia adottata dal Risk Management per la determinazione della soglia di materialità applicata ai rischi.

Nel corso del 2025, alla valutazione delle funzioni interne, è stato integrato il contributo dei dipendenti del Gruppo e di un panel di clienti e agenti, ai quali è stato richiesto di esprimere, tramite survey, una valutazione sulla significatività di un subset di impatti.

Questo processo ha portato all'identificazione di 63 impatti materiali.

Financial materiality

La dimensione della materialità finanziaria si compone di rischi e opportunità. L'assessment dei rischi di sostenibilità è stato realizzato tenendo in considerazione le indicazioni normative della CSRD. La valutazione ha riguardato, in particolare, i potenziali impatti subiti dalle Compagnie del Gruppo ("financial materiality") legati ai diversi fattori di sostenibilità identificati dalla normativa. Il processo ha previsto l'identificazione e valutazione degli eventi che possono generare un impatto nel breve, medio e lungo periodo a livello patrimoniale e finanziario. Nello specifico, le principali fasi previste da tale processo sono l'individuazione dei rischi di sostenibilità da valutare, mediante l'analisi del catalogo dei rischi di sostenibilità a cui potenzialmente possono essere esposte le Compagnie del Gruppo Sara, con riconduzione delle diverse tipologie di rischio ai temi di sostenibilità previsti dagli ESRS, e la valutazione dei rischi di sostenibilità con un approccio quali-quantitativo a seconda della categoria di rischio analizzata. In particolare:

- i rischi di sottoscrizione, strategici e reputazionali sono stati valutati secondo un approccio principalmente qualitativo mediante interviste alle strutture competenti;
- il rischio di mercato è stato valutato secondo un approccio principalmente quantitativo sfruttando, per le valutazioni di medio periodo, le evidenze fornite da un info-provider, per le valutazioni di breve e lungo periodo, gli esiti di interviste alla Direzione Investimenti e Finanza.

Il rischio operativo è stato escluso dalle valutazioni, in quanto oggetto di uno specifico assessment da parte della Funzione Risk Management. Nell'ambito di tale assessment sono stati valutati specifici eventi di rischio riconducibili a fattispecie legate ai rischi di sostenibilità.

La valutazione dei rischi descritta è stata effettuata utilizzando una matrice “frequenza/impatto” in scala 5x5, tenendo conto delle linee guida definite dall’EFRAG in materia di doppia rilevanza. Gli esiti dell’assessment non hanno mostrato elementi di criticità e, nel complesso, hanno evidenziato un’esposizione delle Compagnie ai rischi di sostenibilità molto bassa. L’analisi non ha infatti evidenziato rischi con una valutazione superiore alla soglia di tolleranza definita a livello “medio”. Tale soglia, normalizzata su una scala 1-5, corrisponde al valore 3, assunto come parametro di rilevanza.

Per quanto riguarda le opportunità, in occasione degli incontri con le Funzioni per la valutazione degli impatti, sono state indagate possibili opportunità per il Gruppo, coerenti con la lista delle questioni di sostenibilità definite dell’Appendice A, RA 16 dell’ESRS, e valutate secondo i parametri indicati da ESRS 1, vale a dire probabilità ed entità potenziale. La soglia di rilevanza, in coerenza con quanto definito per l’analisi dei rischi, è stata fissata a 3. Da tale analisi sono emerse come materiali 4 opportunità.

L’analisi condotta su rischi e opportunità ha preso in considerazione anche possibili collegamenti con gli impatti generati ed eventuali dipendenze dell’organizzazione da elementi quali ad esempio il capitale umano e intellettuale.

Il processo di double materiality assessment (DMA), secondo le modalità descritte in precedenza, è stato svolto per la prima volta nel 2024 ai fini della rendicontazione consolidata di sostenibilità ai sensi della CSRD e del D.Lgs. 125/2024, e alla luce delle indicazioni fornite dalle *Implementation Guidance* pubblicate da EFRAG. L’aggiornamento svolto nel 2025 ha visto come elemento integrativo il coinvolgimento dei portatori di interesse (dipendenti, agenti, clienti). Il Gruppo prevede di aggiornare il processo di doppia rilevanza con cadenza annuale.

Il Gruppo Sara, con un approccio progressivo, ha integrato all’interno del proprio sistema di valutazione e gestione dei rischi anche i rischi connessi ai temi non finanziari (cosiddetti rischi ESG o di sostenibilità - Environmental, Social e Governance) che derivano dalle attività dell’impresa, dai suoi prodotti, servizi o rapporti commerciali, incluse le catene di fornitura e subappalto. Altresì, ha strutturato il proprio Sistema di gestione dei rischi con modalità proattive in modo tale da poter cogliere tempestivamente i cambiamenti del contesto macroeconomico di riferimento e l’evoluzione delle politiche aziendali al fine di tutelarsi dall’insorgenza di nuovi rischi e cogliere in anticipo nuove opportunità. I rischi di sostenibilità non sono stati oggetto di prioritizzazione rispetto ai rischi di altra natura.

Il sistema di gestione dei rischi del Gruppo è composto da processi strutturati volti a massimizzare il rendimento da conseguire sulla base della propensione al rischio definita dal Consiglio di Amministrazione delle Società del Gruppo e le cui linee guida sono definite in specifiche politiche.

Il sistema dei controlli interni del Gruppo, anch’esso parte del più ampio sistema di governo societario, è improntato a principi di integrità, chiara attribuzione di ruoli e responsabilità e adeguati livelli di indipendenza e di presidio autorizzativo. Il sistema di controllo interno è composto, inoltre, dalle Funzioni di controllo che, al fine di raggiungere il livello di indipendenza e autonomia necessario per esercitare con obiettività di giudizio le proprie responsabilità, sono poste a diretto riporto dell’Organo Amministrativo delle Compagnie assicurative del Gruppo. L’analisi dei rischi di sostenibilità è pienamente integrata nel sistema di gestione dei rischi, così come previsto dalle Politiche in materia di gestione dei rischi del Gruppo Sara. Gli impatti, invece, sono individuati e valutati nell’ambito del processo di doppia rilevanza, e la loro gestione è regolamentata dalle pertinenti politiche e procedure.

Per ulteriori informazioni in merito alle procedure di controllo interno e alle modalità di integrazione dei rischi di sostenibilità nel processo di gestione complessivo si rimanda alla sezione H “Informazioni sui rischi” del Bilancio Consolidato.

In generale, all’interno delle ordinarie analisi di contesto e, qualora realizzate, delle attività di ascolto degli stakeholder, utili al Gruppo per la determinazione delle proprie priorità d’azione, le Direzioni possono individuare possibili opportunità che vengono valutate dall’Alta Direzione e discusse all’interno dei gruppi di lavoro manageriali, al fine di determinare le modalità di perseguimento delle stesse.

ESRS E1.IRO 1 Cambiamenti climatici (Disclosure specifica cfr. ESRS Appendice C)

Il processo di individuazione e valutazione degli impatti sui cambiamenti climatici si inserisce nel più ampio processo di doppia rilevanza svolto dal Gruppo Sara Assicurazioni.

In particolare, attraverso il confronto con le principali funzioni aziendali coinvolte, sono state passate al vaglio le attività aziendali e, alla luce dello specifico business del Gruppo, gli impatti climatici sono stati ricondotti alle emissioni di gas serra dirette e indirette generate dalle operazioni aziendali (Scope 1 e scope 2) e dall'intera catena del valore (scope 3), inclusi gli ambiti di investimento e gestione del risparmio.

Il Processo di valutazione dei rischi climatici ha previsto in prima battuta l'individuazione del catalogo dei rischi potenziali individuati considerando l'impatto dei pericoli legati al clima su:

- la sinistrosità delle diverse linee di business (*rischi di underwriting*);
- i volumi di business (*rischi strategici*);
- l'immagine del Gruppo presso clienti, investitori, partner commerciali e dipendenti (*rischi reputazionali*);
- il valore degli asset detenuti in portafoglio (*rischi di mercato*);
- le attività operative del Gruppo (*rischi operativi*).

Nel costruire il catalogo sono stati considerati pericoli fisici, acuti e cronici, ed eventi di transizione di natura politica e legale, legati alla tecnologia, alle dinamiche di mercato e reputazionali:

PERICOLI LEGATI AL CLIMA		
Tipologia		Descrizione
fisici	acuti	Rischi derivanti da fenomeni meteorologici estremi come tempeste, inondazioni, incendi o ondate di calore
	cronici	Rischi legati ai cambiamenti climatici di lungo termine come le variazioni di temperatura, cambiamenti del tipo e del livello di precipitazioni, degrado del suolo, ecc.
di transizione	politici	Rischi derivanti dall'introduzione di requisiti di efficienza energetica, da meccanismi di carbon-pricing che aumentano il prezzo dei combustibili fossili
	legali	Rischio di sanzioni o controversie legali derivanti dalla mancata prevenzione o minimizzazione degli impatti negativi sul clima o del mancato adattamento agli effetti del cambiamento climatico
	tecnologici	Rischi legati all'adozione di una tecnologia a basso impatto climatico che sostituisce una tecnologia più dannosa per il clima
	di mercato	Rischi connessi al cambiamento delle scelte/preferenze dei consumatori, dei clienti commerciali e dei creditori verso prodotti e servizi meno dannosi per il clima
	reputazionali	Rischi dovuti alla difficoltà di attrarre e trattenere clienti, dipendenti, partner commerciali e investitori qualora la Compagnia dovesse avere la reputazione di danneggiare il clima

Nel catalogo sono stati identificati rischi potenziali come rappresentato nella tabella seguente:

TIPOLOGIA DI RISCHI						
Tipologia di pericoli		sottoscrizione	mercato	strategici	operativi	reputazionali
fisici	acuti	X	X	X	X	
	cronici	X	X	X	X	
di transizione	politici	X	X	X		
	legali	X	X	X	X	
	tecnologici	X	X	X		
	di mercato		X	X		
	reputazionali		X			X

Partendo dal catalogo dei rischi potenziali, sono stati esclusi rischi ritenuti non significativi o non applicabili data la caratteristica operativa del Gruppo. Individuati i rischi applicabili al Gruppo, si è proceduto alla loro valutazione in termini di probabilità di accadimento e di impatto sul patrimonio netto con un orizzonte di breve, medio e lungo periodo. Il Gruppo Sara ha definito gli orizzonti temporali nel modo seguente: breve periodo entro l'anno, medio entro 5 anni e lungo oltre i 5 anni. Tali definizioni risultano coerenti con quelle utilizzate all'interno della pianificazione e della politica di allocazione del capitale, le quali identificano in particolare un orizzonte di medio termine a tre anni. Con riferimento agli attivi, che per il Gruppo sono rappresentati principalmente da titoli e patrimonio immobiliare, essi hanno durate variabili ma pur sempre coerenti con le definizioni adottate.

Per la valutazione è stato seguito sia un approccio qualitativo che quantitativo. La valutazione di tipo qualitativo è stata effettuata principalmente tramite un approccio di *expert judgement* mediante interviste alle strutture specialistiche competenti, che hanno fornito un'indicazione sul possibile impatto dei rischi associati agli eventi climatici. La valutazione di tipo qualitativo ha riguardato:

- con riferimento al breve, medio e lungo periodo, alcune tipologie di rischi di sottoscrizione, i rischi reputazionali e quelli strategici;
- con riferimento al breve e al lungo periodo, i rischi di mercato.

L'approccio quantitativo è stato invece utilizzato per valutare:

- rischi di mercato, in un orizzonte di medio periodo, ricorrendo ad uno specifico tool messo a disposizione da un primario info-provider;
- rischi di sottoscrizione, utilizzando dati storici, di budget e report di primari operatori di settore, connessi ad aumenti inattesi della sinistrosità relativa a:
 - danni a cose e veicoli connessi all'aumento della frequenza e della magnitudo di eventi fisici acuti quali incendi, grandinate intense e fenomeni alluvionali;
 - danni a cose e persone connessi all'utilizzo di tecnologie emergenti per la riduzione dell'emissione di gas serra (rischi di transizione) quali le batterie delle auto elettriche o ibride.

Nonostante dall'assessment sui rischi di sostenibilità non siano emerse esposizioni significative al rischio climatico, il Gruppo, nell'ambito dell'ultimo processo ORSA, ha svolto, sulla base delle raccomandazioni EIOPA, un'analisi legata a potenziali scenari climatici avversi di medio-lungo termine sugli attivi e sui passivi delle Compagnie assicurative. In tali analisi, sono stati presi in considerazione:

- per gli attivi uno scenario di "transizione disordinata", in cui si assume che le nuove politiche relative al rischio climatico non vengano adottate fino al 2030, con conseguenti effetti avversi sull'economia reale e sui mercati finanziari;
- per i passivi, danni e vita, lo scenario avverso (aumento della temperatura media globale fino a circa 4-5°C entro il 2100) RCP 8.5, elaborato dall'Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), al fine di valutare l'impatto sulla situazione di solvibilità delle Compagnie del Gruppo.

Le evidenze di tali analisi, che non hanno mostrato criticità, sono state tenute in considerazione nell'ambito del più recente assessment sui rischi di sostenibilità, con particolare riferimento alla valutazione dei rischi climatici.

I rischi climatici saranno progressivamente considerati, quando del caso, tra le ipotesi utilizzate per la determinazione delle riserve tecniche secondo IFRS 17 garantendone la coerenza con gli scenari utilizzati in ambito ORSA e di valutazione degli impatti, rischi e opportunità legati al clima.

Infine, sono state identificate alcune opportunità riferite al market sentiment anche relativo ai cambiamenti climatici che sono state sottoposte alla valutazione delle funzioni interne specialistiche in termini di probabilità ed entità potenziale degli effetti finanziari.

Il Gruppo, inoltre, ha proseguito nel 2025 le attività di GHG inventory propedeutiche alla definizione di un piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici; per questo motivo non ha ancora individuato eventuali attivi e attività aziendali incompatibili con la transizione verso un'economia neutrale dal punto di vista climatico o che richiedono sforzi significativi per essere compatibili con tale transizione.

ESRS E2.IRO 1 Inquinamento (Disclosure specifica cfr. ESRS Appendice C)

Per l'identificazione degli impatti, rischi e opportunità legati al topic E2 – Inquinamento, sono state prese in considerazione le attività proprie così come quelle relative alle attività a monte e a valle, incluse quelle oggetto di investimento. Per rendere l'analisi quanto più completa, sono stati analizzati anche il parco fornitori e il portafoglio investimenti e titoli, oltre a database pubblici e fonti autorevoli per stimare eventuali effetti diretti e indiretti relativi ai temi in oggetto. Ai fini del processo di identificazione di tale tipologia di IRO, non è stato previsto il ricorso a consultazioni con comunità interessate.

A seguito della valutazione, non sono emersi impatti, rischi o opportunità rilevanti connessi all'inquinamento.

ESRS E3.IRO 1 Acqua e risorse marine (Disclosure specifica cfr. ESRS Appendice C)

Per l'identificazione degli impatti, rischi e opportunità legati al topic E3 – Acque e risorse marine, sono state prese in considerazione le attività proprie così come quelle relative alle attività a monte e a valle, incluse quelle oggetto di investimento. Per rendere l'analisi quanto più completa, sono stati analizzati anche il parco fornitori e il portafoglio investimenti e titoli, oltre a database pubblici e fonti autorevoli per stimare eventuali effetti diretti e indiretti relativi ai temi in oggetto. Ai fini del processo di identificazione di tale tipologia di IRO, non è stato previsto il ricorso a consultazioni con comunità interessate.

A seguito della valutazione, non sono emersi impatti, rischi o opportunità rilevanti connessi all'acqua e alle risorse marine.

ESRS E4.IRO 1 Biodiversità ed ecosistemi (Disclosure specifica cfr. ESRS Appendice C)

Per l'identificazione degli impatti, rischi e opportunità legati al topic E4 – Biodiversità ed ecosistemi, sono state prese in considerazione le attività proprie così come quelle relative alle attività a monte e a valle, incluse quelle oggetto di investimento. Per rendere l'analisi quanto più completa, sono stati analizzati anche il parco fornitori e il portafoglio investimenti e titoli, oltre a database pubblici e fonti autorevoli per stimare eventuali effetti diretti e indiretti relativi ai temi in oggetto.

Le sedi del Gruppo non sono situate all'interno né nelle immediate vicinanze di aree sensibili dal punto di vista della biodiversità. Di conseguenza, le attività svolte in tali sedi non risultano in grado di determinare effetti negativi su queste aree, né di provocare il deterioramento degli habitat naturali e degli habitat di specie, né di disturbare le specie per le quali sono state designate zone protette. Pertanto, il Gruppo non ha ritenuto necessario adottare misure di mitigazione per la biodiversità.

La tematica della biodiversità è dunque stata considerata, in virtù dello specifico business del Gruppo, con riferimento all'attività di investimento. Dall'analisi e dalle considerazioni svolte, con riferimento a impatti, rischi e opportunità, non è emersa come rilevante per il Gruppo.

Ai fini dell'individuazione degli IRO rilevanti per il FY 2025 il Gruppo ha adottato la metodologia sopra descritta, la quale ha integrato anche evidenze provenienti dal contesto esterno di riferimento. Tuttavia, non è stata condotta un'analisi specifica riguardante i rischi sistemici e non è stato previsto il ricorso a consultazioni con comunità interessate.

ESRS E5.IRO 1 Uso delle risorse ed economia circolare (Disclosure specifica cfr. ESRS Appendice C)

Al fine di identificare gli impatti, i rischi e le opportunità legate all'uso delle risorse e all'economia circolare, sia con riferimento ai flussi di risorse in entrata e in uscita che alla gestione dei rifiuti, il Gruppo ha condotto un'analisi approfondita volta a mappare i potenziali IRO connessi all'E5. Tale analisi ha riguardato sia le operazioni interne del Gruppo sia le attività lungo la catena del valore. Per rendere l'analisi quanto più completa, sono stati analizzati anche il parco fornitori e il portafoglio investimenti, oltre a database pubblici e fonti autorevoli per stimare eventuali effetti diretti e indiretti relativi ai temi in oggetto. Ai fini del processo di identificazione di tale tipologia di IRO, non è stato previsto il ricorso a consultazioni con comunità interessate.

La valutazione non ha portato all'identificazione di impatti, rischi o opportunità rilevanti in relazione all'uso delle risorse e all'economia circolare.

ESRS G1.IRO 1 Condotta delle imprese (Disclosure specifica cfr. ESRS Appendice C)

Per l'identificazione degli impatti, rischi e opportunità legati al topic G1 – Condotta delle imprese sono state prese in considerazione le operazioni proprie dell'organizzazione. Per rendere l'analisi quanto più completa, sono stati analizzati dati e sistemi di monitoraggio interni, oltre a database pubblici e fonti autorevoli per stimare eventuali effetti diretti e indiretti relativi ai temi in oggetto.

Il tema è risultato rilevante sotto la prospettiva dell'impatto; per il dettaglio si rimanda al paragrafo SBM-3 della presente sezione.

IRO-2 – Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa

Il Gruppo Sara ha determinato le informazioni rilevanti oggetto di rendicontazione a partire dagli esiti specifici del processo di rilevanza considerando le caratteristiche degli IRO rilevanti (es. impatti positivi/negativi, effettivi/potenziati), anche verificando il sussistere delle condizionalità previste da alcune richieste informative. La rendicontazione di sostenibilità contiene dunque le informazioni in merito a politiche, azioni, metriche e obiettivi relativi alla gestione degli IRO che hanno ottenuto uno score superiore alla soglia di rilevanza individuata, divulgate in conformità agli ESRS tematici e relativi elementi di informazione. Nel determinare le informazioni rilevanti, inoltre, il Gruppo ha fatto riferimento agli strumenti messi a disposizione da EFRAG, tra cui i chiarimenti “*Mapping of sustainability matters to topical disclosures* (Q&A ID 177)”. Infine, secondo quanto prescritto dall'ESRS 1, sezione 3.2, a prescindere dagli esiti della doppia rilevanza, il Gruppo divulga le informazioni richieste dall'ESRS2 “Informazioni generali” e gli obblighi di informativa contenuti negli ESRS tematici elencati nell'ESRS2 Appendice C “Obblighi di informativa/applicazione in ESRS tematici applicabili congiuntamente alle informative generali ESRS 2.”

Sezione	Obbligo di informativa	Paragrafo
ESRS 2 - Informazioni generali	BP-1 – Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità	Informazioni generali – Criteri per la redazione
	BP-2 – Informativa in relazione a circostanze specifiche	Informazioni generali – Criteri per la redazione
	GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	Informazioni generali – Governance
	GOV-2 – Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	Informazioni generali – Governance
	GOV-3 – Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	Informazioni generali – Governance
	GOV-4 – Dichiarazione sul dovere di diligenza	Informazioni generali – Governance
	GOV-5 – Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	Informazioni generali – Governance
	SBM-1 – Strategia, modello aziendale e catena del valore	Informazioni generali – Strategia
	SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi	Informazioni generali – Strategia
	ESRS S1 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi	Informazioni generali – Strategia
	ESRS S4 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi	Informazioni generali – Strategia
	SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Informazioni generali – Strategia
	IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	Informazioni generali – Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità
	ESRS E1 IRO 1 Cambiamenti climatici	Informazioni generali – Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità
	ESRS E2 IRO 1 Inquinamento	Informazioni generali – Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità
	ESRS E3 IRO 1 Acqua e risorse marine	Informazioni generali – Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

	ESRS E4 IRO 1 Biodiversità ed ecosistemi	Informazioni generali – Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità
	ESRS E5 IRO 1 Uso delle risorse ed economia circolare	Informazioni generali – Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità
	ESRS G1 IRO 1 Condotta delle imprese	Informazioni generali – Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità
	IRO-2 – Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	Informazioni generali – Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità
E1 – Cambiamenti climatici	ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Informazioni ambientali - Strategia
	E1-1 – Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	Informazioni ambientali - Strategia
	E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	Informazioni ambientali – Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità
	E1-3 – Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	Informazioni ambientali – Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità
	E1-4 – Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	Informazioni ambientali – Metriche e obiettivi
	E1-5 Consumo e mix energetico	Informazioni ambientali – Metriche e obiettivi
	E1-6 Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2 e 3 ed emissioni totali di GES	Informazioni ambientali – Metriche e obiettivi
S1 – Forza lavoro propria	SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria
	S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Condizioni di lavoro
		Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Parità di trattamento e opportunità per tutti Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Altri diritti connessi al lavoro
	S1-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Altri diritti connessi al lavoro
	S1-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Condizioni di lavoro
		Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Parità di trattamento e opportunità per tutti Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Altri diritti connessi al lavoro
	S1-4 – Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Condizioni di lavoro
		Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Parità di trattamento e opportunità per tutti Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Altri diritti connessi al lavoro
	S1-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Condizioni di lavoro
		Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Parità di trattamento e opportunità per tutti Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Altri diritti connessi al lavoro
	S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Condizioni di lavoro
	S1-7 – Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Condizioni di lavoro
	S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Condizioni di lavoro
	S1-9 – Metriche della diversità	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Parità di trattamento e opportunità per tutti
	S1-10 – Salari adeguati	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Condizioni di lavoro
	S1-11 – Protezione sociale	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Condizioni di lavoro
	S1-12 – Persone con disabilità	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Parità di trattamento e opportunità per tutti
	S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Parità di trattamento e opportunità per tutti
	S1-14 – Metriche di salute e sicurezza	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Condizioni di lavoro

	S1-15 – Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Parità di trattamento e opportunità per tutti
	S1-16 – Metriche di retribuzione	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Parità di trattamento e opportunità per tutti
	S1-17 – Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Condizioni di lavoro
S4 – Consumatori e utilizzatori finali	ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali - Strategia
	S4-1 – Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali – Strategia Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali – Privacy Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali – Libertà di espressione Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali – Accesso a informazioni di qualità Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali – Salute e sicurezza Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali - Sicurezza della persona Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali – Accesso a prodotti e servizi
	S4-2 – Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali – Strategia Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali - Privacy
	S4-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali – Privacy
	S4-4 – Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni	Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali – Privacy Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali – Libertà di espressione Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali – Accesso a informazioni di qualità Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali – Salute e sicurezza Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali - Sicurezza della persona Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali – Accesso a prodotti e servizi
	S4-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali – Privacy Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali – Libertà di espressione Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali – Accesso a informazioni di qualità Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali – Salute e sicurezza Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali - Sicurezza della persona Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali – Accesso a prodotti e servizi
G1 – Condotta delle imprese	G1-1 – Politiche in materia di cultura d'impresa	Informazioni di governance – G1 Condotta delle imprese – Cultura d'impresa Informazioni di governance – G1 Condotta delle imprese – Protezione degli informatori Informazioni di governance – G1 Condotta delle imprese – Corruzione attiva e passiva
	G1-3 – Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	Informazioni di governance – G1 Condotta delle imprese – Corruzione attiva e passiva
	G1-4 – Casi accertati di corruzione attiva o passiva	Informazioni di governance – G1 Condotta delle imprese – Corruzione attiva e passiva

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR	Riferimento terzo pilastro	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento	Riferimento normativa dell'UE sul clima	Materialità	Paragrafo
ESRS 2 GOV-1 Diversità di genere nel consiglio, paragrafo 21, lettera d)	X		X		Materiale	Informazioni generali - Governance
ESRS 2 GOV-1 Percentuale di membri indipendenti del Consiglio di Amministrazione, paragrafo 21, lettera e)			X		Materiale	Informazioni generali - Governance
ESRS 2 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza, paragrafo 30	X				Materiale	Informazioni generali - Governance
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate ad attività nel settore dei combustibili fossili, paragrafo 40, lettera d), punto i)	X	X	X		Non applicabile	
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla produzione di sostanze chimiche, paragrafo 40, lettera d), punto ii)	X		X		Non applicabile	
ESRS 2 SBM-1 Partecipazione ad attività connesse ad armi controverse, paragrafo 40, lettera d), punto iii)	X		X		Non applicabile	
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla coltivazione e alla produzione di tabacco, paragrafo 40, lettera d), punto iv)			X		Non applicabile	
ESRS E1-1 Piano di transizione per conseguire la neutralità climatica entro il 2050, paragrafo 14				X	Non applicabile	
ESRS E1-1 Imprese escluse dagli indici di riferimento allineati con l'accordo di Parigi, paragrafo 16, lettera g)		X	X		Non applicabile	
ESRS E1-4 Obiettivi di riduzione delle emissioni di GES, paragrafo 34	X	X	X		Non applicabile	
ESRS E1-5 Consumo di energia da combustibili fossili disaggregato per fonte (solo settori ad alto impatto climatico), paragrafo 38	X				Non applicabile	
ESRS E1-5 Consumo di energia e mix energetico, paragrafo 37	X				Materiale	Informazioni ambientali – Metriche e obiettivi (E1)
ESRS E1-5 Intensità energetica associata con attività in settori ad alto impatto climatico, paragrafi da 40 a 43	X				Non applicabile	
ESRS E1-6 Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES, paragrafo 44	X	X	X		Materiale	Informazioni ambientali – Metriche e obiettivi (E1)

ESRS E1-6 Intensità delle emissioni lorde di GES, paragrafi da 53 a 55	X	X	X		Omesso (phase-in)	
ESRS E1-7 Assorbimenti di GES e crediti di carbonio, paragrafo 56				X	Non applicabile	
ESRS E1-9 Esposizione del portafoglio dell'indice di riferimento verso rischi fisici legati al clima, paragrafo 66			X		Non applicabile	
ESRS E1-9 Disaggregazione degli importi monetari per rischio fisico acuto e cronico, paragrafo 66, lettera a) ESRS E1-9 Posizione delle attività significative a rischio fisico rilevante, paragrafo 66, lettera c)		X			Omesso (phase-in)	
ESRS E1-9 Ripartizione del valore contabile dei suoi attivi immobiliari per classi di efficienza energetica, paragrafo 67, lettera c)		X			Omesso (phase-in)	
ESRS E1-9 Grado di esposizione del portafoglio a opportunità legate al clima, paragrafo 69			X		Omesso (phase-in)	
ESRS E2-4 Quantità di ciascun inquinante che figura nell'allegato II del regolamento E-PRTR (registro europeo delle emissioni e dei trasferimenti di sostanze inquinanti) emesso nell'aria, nell'acqua e nel suolo, paragrafo 28	X				Non materiale	
ESRS E3-1 Acque e risorse marine, paragrafo 9	X				Non materiale	
ESRS E3-1 Politica dedicata, paragrafo 13	X				Non materiale	
ESRS E3-1 Sostenibilità degli oceani e dei mari paragrafo 14	X				Non materiale	
ESRS E3-4 Totale dell'acqua riciclata e riutilizzata, paragrafo 28, lettera c)	X				Non materiale	
ESRS E3-4 Consumo idrico totale in m3 rispetto ai ricavi netti da operazioni proprie, paragrafo 29	X				Non materiale	
ESRS 2 SBM-3 – E4 paragrafo 16, lettera a), punto i)	X				Non materiale	
ESRS 2 SBM-3 – E4 paragrafo 16, lettera b)	X				Non materiale	
ESRS 2 SBM-3 – E4 paragrafo 16, lettera c)	X				Non materiale	
ESRS E4-2 Politiche o pratiche agricole/di utilizzo del suolo sostenibili, paragrafo 24, lettera b)	X				Non materiale	
ESRS E4-2 Pratiche o politiche di utilizzo del mare/degli oceani sostenibili, paragrafo 24, lettera c)	X				Non materiale	
ESRS E4-2 Politiche volte ad affrontare la deforestazione, paragrafo 24, lettera d)	X				Non materiale	
ESRS E5-5 Rifiuti non riciclati, paragrafo 37, lettera d)	X				Non materiale	

ESRS E5-5 Rifiuti pericolosi e rifiuti radioattivi, paragrafo 39	X				Non materiale	
ESRS 2 – SBM3 – S1 Rischio di lavoro forzato, paragrafo 14, lettera f)	X				Non materiale	
ESRS 2 – SBM3 – S1 Rischio di lavoro minorile, paragrafo 14, lettera g)	X				Non materiale	
ESRS S1-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 20	X				Materiale	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Condizioni di lavoro
ESRS S1-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 21			X		Materiale	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Condizioni di lavoro
ESRS S1-1 Procedure e misure per prevenire la tratta di esseri umani, paragrafo 22	X				Materiale	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Condizioni di lavoro
ESRS S1-1 Politica di prevenzione o sistema di gestione degli infortuni sul lavoro, paragrafo 23	X				Materiale	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Condizioni di lavoro
ESRS S1-3 Meccanismi di trattamento dei reclami/delle denunce, paragrafo 32, lettera c)	X				Materiale	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Condizioni di lavoro Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Parità di trattamento e opportunità per tutti
ESRS S1-14 Numero di decessi e numero e tasso di infortuni connessi al lavoro, paragrafo 88, lettere b) e c)	X		X		Materiale	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Condizioni di lavoro
ESRS S1-14 Numero di giornate perse a causa di ferite, infortuni, incidenti mortali o malattie, paragrafo 88, lettera e)	X				Materiale	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Condizioni di lavoro
ESRS S1-16 Divario retributivo di genere non corretto, paragrafo 97, lettera a)	X		X		Materiale	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro

						propria – Condizioni di lavoro
ESRS S1-16 Eccesso di divario retributivo a favore dell'amministratore delegato, paragrafo 97, lettera b)	X				Omesso (phase in)	
ESRS S1-17 Incidenti legati alla discriminazione, paragrafo 103, lettera a)	X				Materiale	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Condizioni di lavoro
ESR S1-17 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 104, lettera a)	X		X		Materiale	Informazioni sociali – S1 Forza lavoro propria – Condizioni di lavoro
ESRS 2 SBM-3 – S2 Grave rischio di lavoro minorile o di lavoro forzato nella catena del lavoro, paragrafo 11, lettera b)	X				Omesso (phase-in)	
ESRS S2-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 17	X				Omesso (phase-in)	
ESRS S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore, paragrafo 18	X				Omesso (phase-in)	
ESRS S2-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 19	X		X		Omesso (phase-in)	
ESRS S2-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 19			X		Omesso (phase-in)	
ESRS S2-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani nella sua catena del valore a monte e a valle, paragrafo 36	X				Omesso (phase-in)	
ESRS S3-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 16	X				Omesso (phase-in)	
ESRS S3-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, dei principi dell'OIL o delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	X		X		Omesso (phase-in)	
ESRS S3-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 36	X				Omesso (phase-in)	
ESRS S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali, paragrafo 16	X				Materiale	Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali (Sezioni: Privacy,

						Libertà di espressione, Accesso a informazioni di qualità, Salute e sicurezza, Sicurezza della persona, Accesso a prodotti e servizi)
ESRS S4-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	X		X		Materiale	Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali - Strategia
ESRS S4-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 35	X				Materiale	Informazioni sociali – S4 Consumatori e utilizzatori finali - Privacy
ESRS G1-1 Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, paragrafo 10, lettera b)	X				Materiale	Informazioni di governance – G1 Condotta delle imprese – Corruzione attiva e passiva
ESRS G1-1 Protezione degli informatori, paragrafo 10, lettera d)	X				Materiale	Informazioni di governance – G1 Condotta delle imprese – Protezione degli informatori
ESRS G1-4 Ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera a)	X		X		Materiale	Informazioni di governance – G1 Condotta delle imprese – Corruzione attiva e passiva
ESRS G1-4 Norme di lotta alla corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera b)	X				Materiale	Informazioni di governance – G1 Condotta delle imprese – Corruzione attiva e passiva

Informazioni ambientali

Informativa a norma dell'articolo 8 del Regolamento Delegato (UE) 2020/852 (Regolamento tassonomia)

La Tassonomia Europea, così come definita dal Regolamento (UE) 2020/852² (Regolamento Tassonomia UE) e relativi Atti Delegati, istituisce un sistema di classificazione delle attività economiche come ecosostenibili dal punto di vista climatico e ambientale definendo specifici criteri scientifici e di prestazione per l'identificazione di tali attività³.

Il Regolamento (UE) 2020/852 richiede alle imprese di assicurazione, che hanno l'obbligo di redigere una Rendicontazione di sostenibilità⁴, la pubblicazione di informazioni sulle attività economiche ecosostenibili relativamente agli investimenti e alle attività di sottoscrizione sulla base di quanto previsto dal Regolamento (UE) 2021/2178⁵.

Nel corso del 2025 la Commissione Europea ha introdotto, tramite i c.d. "Pacchetti Omnibus" una serie di revisioni normative volte a ridurre e semplificare gli oneri amministrativi per le imprese europee, le semplificazioni hanno interessato anche il Regolamento Tassonomia. In particolare, il nuovo Regolamento Delegato (UE) 2026/73⁶ ha integrato e modificato la precedente normativa, introducendo numerose semplificazioni ai modelli da rendicontare e apportando una serie di revisioni alle metodologie di calcolo dei KPI. Inoltre, per aiutare le imprese finanziarie nel processo di adozione della nuova normativa, per l'esercizio 2025 il regolatore ha previsto tre diverse opzioni di rendicontazione:

- la prima opzione prevede di rendicontare secondo le regole già applicate per l'esercizio 2024;
- la seconda opzione prevede l'adozione delle nuove regole previste dal Regolamento Delegato (UE) 2026/73;
- la terza opzione prevede invece la possibilità di non rendicontare i KPI di Tassonomia, specificando con un apposito *statement* nella Relazione sulla Gestione che l'impresa non dichiara attività associate alle attività economiche ecosostenibili.

Il Gruppo Sara ha deciso di adottare le disposizioni del nuovo Regolamento già a partire dal FY 2025, al fine di allineare la propria comunicazione alle più recenti modifiche normative e garantire allo stesso tempo un'informativa chiara e trasparente. Data questa scelta, i valori degli indicatori di Tassonomia, riferiti in particolare agli investimenti, pubblicati quest'anno non sono direttamente comparabili con i valori pubblicati lo scorso anno in quanto basati su due metodologie di calcolo diverse.

In ottemperanza a tali richieste normative, il Gruppo Sara ha costituito due gruppi di lavoro trasversali - uno per la predisposizione dell'informativa relativa agli investimenti del Gruppo e uno per la definizione dell'informativa tassonomica riferita all'attività di sottoscrizione non vita, supportati dalla Funzione Privacy e Sostenibilità - che, ai fini della presente *disclosure*, hanno provveduto ad analizzare e interpretare la normativa e implementare i rispettivi Key Performance Indicators (KPI).

Di seguito sono riportate quindi:

- la *disclosure* relativa agli investimenti;
- la *disclosure* relativa all'attività di sottoscrizione.

Disclosure relativa agli investimenti

I KPI relativi agli investimenti riguardano la **politica di investimento** del Gruppo Sara per i fondi raccolti dalle attività di sottoscrizione e indicano, al 31 dicembre 2025, la **quota di investimenti in attività ecosostenibili alla Tassonomia UE nell'ambito degli attivi complessivi**, dove per investimenti si

² Regolamento (UE) 852/2020: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020R0852>

³ Regolamento (UE) 2139/2021 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX:32021R2139> e Regolamento UE 2023/2486 (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202302486) e successive modificazioni e integrazioni

⁴ Direttiva 2014/95/UE: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=IT>

⁵ Regolamento Delegato (UE) 2021/2178: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R2178>

⁶ Regolamento Delegato (UE) 2026/73: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202600073

intendono tutti gli investimenti diretti e indiretti, compresi quelli in organismi di investimento collettivo e partecipazioni, prestiti e ipoteche, immobili, impianti e macchinari, nonché, se del caso, attivi immateriali.

Di seguito sono presentate le informazioni su come e in che misura le attività del Gruppo sono volte a finanziare esposizioni ecosostenibili che concorrono agli obiettivi di:

- mitigazione dei cambiamenti climatici;
- adattamento ai cambiamenti climatici;
- uso sostenibile e protezione delle risorse idriche;
- transizione verso un'economia circolare;
- prevenzione e riduzione dell'inquinamento;
- protezione della biodiversità.

L'informativa, in coerenza con le richieste normative, è redatta sulla base degli schemi di cui all'Allegato XI del Regolamento (UE) 2021/2178 e considerando i documenti interpretativi e/o di chiarimenti tempo per tempo pubblicati dal Regolatore.

Modello 2: KPI relativo agli investimenti

	Esposizioni	%	Milioni EUR
1	Totale attività finanziarie gestite	100,0%	3.512,04
2	Attività finanziarie coperte dal KPI	20,2%	709,02
	% attività finanziarie coperte	% sulla base del fatturato	% sulla base delle CapEx
3	Ammissibili alla Tassonomia	53,5%	60,8%
4	Attività nel settore nucleare	0,0%	0,1%
5	Attività nel settore dei gas fossili	1,3%	0,9%
6	Allineate alla Tassonomia	7,3%	13,6%
7	Imprese soggette agli articoli 19 <i>bis</i> e 29 <i>bis</i> della direttiva 2013/34/UE	7,3%	13,6%
8	Di cui imprese non finanziarie	6,3%	12,3%
9	Di cui imprese finanziarie	1,0%	1,3%
10	Altre controparti coperte e beni immobili	0,0%	0,0%
11	Investimenti diversi dagli investimenti detenuti in relazione a contratti di assicurazione vita in cui il rischio di investimento è sopportato dai contraenti	0,0%	0,0%
12	Esposizioni incluse su base volontaria	0,0%	0,0%
13	Attività di transizione	0,1%	0,3%
14	Attività abilitanti	4,3%	7,1%
15	Attività nel settore nucleare	0,0%	0,0%
16	Attività nel settore dei gas fossili	0,1%	0,2%
	Allineate alla Tassonomia per obiettivo	% sulla base del fatturato	% sulla base delle CapEx
17	Mitigazione dei cambiamenti climatici (CCM)	7,0%	13,1%
18	Adattamento ai cambiamenti climatici (CCA)	0,0%	0,1%
19	Acque e risorse marine (WTR)	0,2%	0,4%
20	Economia circolare (CE)	0,1%	0,0%
21	Inquinamento (PPC)	0,0%	0,0%
22	Biodiversità ed ecosistemi (BIO)	0,0%	0,0%
23	Esposizioni non valutate	0,0%	0,0%
24	Esposizioni che finanziano attività non valutate e non rilevanti delle controparti	0,0%	0,0%
25	Esposizioni che finanziano controparti che fanno la dichiarazione di cui all'articolo 7, paragrafo 9, del presente regolamento	0,0%	0,0%
26	Esposizioni non valutate considerate non rilevanti dall'entità comunicante	0,0%	0,0%
	Scomposizione delle attività finanziarie coperte	%	Milioni EUR
27	Imprese soggette agli articoli 19 <i>bis</i> e 29 <i>bis</i> della direttiva 2013/34/UE	60,9%	431,58
28	Di cui imprese non finanziarie	28,2%	200,22
29	Di cui imprese finanziarie	32,6%	231,37
30	Altre controparti coperte e beni immobili	37,1%	263,37
31	Investimenti diversi dagli investimenti detenuti in relazione a contratti di assicurazione vita in cui il rischio di investimento è sopportato dai contraenti	0,0%	-
32	Esposizioni incluse su base volontaria	2,0%	14,06

Le esposizioni allineate alla Tassonomia, per l'esercizio 2025, sono pari a:

- il 7,3% degli attivi coperti, tenuto conto dei KPI di fatturato delle controparti ai fini della valutazione di allineamento;
- il 13,6% degli attivi coperti, tenuto conto dei KPI di Capex delle controparti ai fini della valutazione di allineamento.

Sulla base dei recenti aggiornamenti normativi, a partire dalla rendicontazione relativa all'esercizio 2025 le imprese finanziarie non sono tenute inoltre a fornire informativa dedicata rispetto alle proprie esposizioni eventuali verso taluni specifici settori di attività economica legati al nucleare e ai gas fossili (tale informativa era, invece, dovuta con riferimento ai precedenti esercizi di rendicontazione). Le esposizioni verso tali settori sono riportate, in forma sintetica, all'interno del Modello 2.

Dettaglio metodologico

Le esposizioni riportate all'interno del Modello 2 sono state calcolate a partire dal valore contabile lordo degli attivi totali in bilancio, come richiesto dal Regolamento (UE) 2021/2178 e in considerazione delle nuove indicazioni introdotte dal Regolamento (UE) 2026/73. I valori percentuali riportati vengono calcolati rapportando il valore contabile lordo delle esposizioni allineate/ammissibili in termini di Fatturato e di Spese in conto capitale, alle "Attività finanziarie coperte dal KPI", calcolate a partire dal valore contabile lordo del "Totale attività finanziarie gestite" e da cui sono state escluse:

- come per il FY 2024, le esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali;
- sulla base della nuova metodologia di calcolo, sono state escluse dal denominatore anche tutte le altre esposizioni del Gruppo (es. i derivati, le esposizioni verso imprese che non redigono una rendicontazione di sostenibilità) diverse da: le esposizioni verso imprese che redigono una rendicontazione di sostenibilità ai sensi della CSRD, quelle verso imprese che redigono una rendicontazione di sostenibilità su base volontaria e le esposizioni di cui si conosce l'impiego dei proventi.

Nello specifico, di seguito si riporta il dettaglio della metodologia utilizzata:

- Identificazione delle esposizioni in attività economiche: il Gruppo ha individuato le società soggette agli obblighi CSRD⁷ o che predispongono un'informativa di sostenibilità su base volontaria tramite il database messo a disposizione dall'info-provider MSCI. All'interno di questo sottoinsieme sono state individuate, sempre mediante l'utilizzo di MSCI, i campi e le rispettive percentuali di allineamento e ammissibilità pubblicate dalle controparti per l'anno 2024 come richiesto dalla normativa di riferimento; tali valori sono quindi stati utilizzati quale fattore di ponderazione del valore contabile lordo degli strumenti in portafoglio;
- Per le società non finanziarie, finanziarie e gli organismi di investimento collettivo del risparmio (OICR):
 - la quota di fatturato ottenuto da prodotti o servizi associati ad attività economiche allineate/ammissibili alla tassonomia. Ove disponibile, è stato inoltre considerato l'obiettivo a cui la specifica controparte contribuisce e le relative quote di attività di transizione/abilitanti;
 - la quota di spese in conto capitale (Capex) relative ad attività economiche allineate/ammissibili alla tassonomia. Ove disponibile, è stato inoltre considerato l'obiettivo a cui la specifica controparte contribuisce e le relative quote di attività di transizione/abilitanti;
 - nel caso di esposizioni verso imprese controllate che non pubblicano una Rendicontazione di sostenibilità, ma appartenenti a Gruppi che ne pubblicano una, viene utilizzato il KPI esposto dall'impresa capogruppo⁸;
- In presenza di investimenti indiretti, si è proceduto nel seguente modo:
 - per i fondi alternativi, a seguito di una verifica con i gestori dei fondi relativa alla presenza di esposizioni sottostanti verso imprese che predispongono un'informativa di sostenibilità, i dati

⁷ Si evidenzia che, con riferimento all'esercizio di rendicontazione 2025, il Gruppo Sara ha impiegato i KPI pubblicati dalle controparti soggette a obbligo di rendicontazione ai sensi della normativa CSRD riferiti all'esercizio 2024.

⁸ Anche in coerenza con quanto indicato nella domanda 13 della Comunicazione della Commissione C/2024/6691 del novembre 2024 (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AC_202406691)

necessari al calcolo delle quote di ammissibilità/allineamento sono stati reperiti per il tramite dell'info provider MSCI;

- i fondi immobiliari sono stati ricompresi nella voce "Altre controparti coperte e beni immobili e considerati ammissibili alla tassonomia UE al 100%, ma non allineati;
- gli immobili diretti "a reddito" sono stati ricompresi nella voce "Altre controparti coperte e beni immobili" e considerate ammissibili alla tassonomia, mentre gli immobili strumentali sono stati considerati esposizioni non ammissibili. A seguito di un'analisi del portafoglio immobiliare mirata a verificare la rispondenza degli immobili a quanto richiesto dai criteri di contributo sostanziale richiamati dal Regolamento (UE) 2021/2178⁹ è emerso che nessun immobile sia in possesso dei requisiti richiesti per l'allineamento alla Tassonomia.

Infine, con riferimento agli investimenti in FIA, a seguito dell'analisi di *look through* dei codici NACE, tutti i fondi alternativi sono stati considerati "*non financial*", essendo la maggioranza assoluta appartenente a questa categoria.

Disclosure relativa a KPI di sottoscrizione Danni - FY 2025

Al fine di comprendere la quota di premi lordi contabilizzati allineati sul totale della raccolta premi non-vita, Sara ha analizzato i premi risultanti dalle singole garanzie e ha selezionato, in prima istanza, come ammissibili secondo la Tassonomia le garanzie relative a coperture di pericoli legati al clima e per le quali è in grado di determinare con precisione il relativo premio, in linea con le indicazioni delle FAQ della Commissione Europea di dicembre 2023 in merito alle garanzie multirischi..

Le garanzie considerate allineate secondo la Tassonomia individuate dal Gruppo Sara fanno riferimento alle seguenti Linee di Business (Line of Business, LoB):

- Altre assicurazioni auto – relativa al Ramo Ministeriale 3 ("Corpi di veicoli terrestri")
- Assicurazione incendio e altri danni ai beni – Relativa ai Rami Ministeriali 8 e 9 ("Incendio" e "Altri Danni ai Beni")

L'Annex II dell'atto delegato individua specifici criteri di vaglio tecnico che devono essere puntualmente rispettati per poter considerare allineate alla tassonomia le attività di sottoscrizione. Sara ha effettuato un'analitica verifica di tali criteri relativamente alle garanzie in perimetro verificandone il completo rispetto esclusivamente per quelle contenute nei prodotti:

- Dimensione Calamità Naturali - Garanzia Alluvione/Inondazione/Esondazione
- Guido Bene – Garanzia eventi atmosferici
- Ruota Libera Revolution – Garanzia eventi atmosferici
- Ruota Libera Grandi Veicoli - Garanzia eventi atmosferici

Nel conteggio dei premi allineati alla tassonomia, con riferimento alle persone giuridiche, sono stati compresi solo quelli relativi a contraenti per i quali poteva escludersi, sulla base dell'analisi dei codici Ateco, operatività nell'ambito dell'estrazione, dello stoccaggio, del trasporto o della produzione di combustibili fossili; ciò allo scopo di garantire il rispetto del criterio di non arrecare danno significativo all'obiettivo di mitigazione dei cambiamenti climatici.

Inoltre, al fine di tener conto del rispetto anche da parte della clientela delle garanzie minime di salvaguardia (rispetto dei diritti umani, lotta alla corruzione, correttezza fiscale, concorrenza leale) nel conteggio, per i prodotti auto, sono stati compresi solo contratti riferiti a clientela retail e, per il prodotto rami Elementari, sono stati esclusi contratti riferiti a Società per Azioni che non hanno dichiarato, in fase pre-contrattuale, di garantire il rispetto delle misure minime di salvaguardia.

⁹ In particolare, è stata verificata la rispondenza ai criteri previsti dalla normativa con riferimento all'attività di "Acquisto e proprietà di edifici", sia con riferimento all'obiettivo di mitigazione che a quello di adattamento ai cambiamenti climatici.

Di seguito il prospetto di sintesi del KPI di sottoscrizione

Periodo di riferimento dell'informativa t				
Attività economiche: attività di sottoscrizione assicurazione e riassicurazione non vita (1)	Premi assoluti, anno t	Quota di premi, anno t	Premi assoluti, anno t-1	Quota di premi, anno t-1
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Valuta	%	Valuta	%
Attività allineate alla tassonomia	14.374.800,44	1,84%	2.899.080	0,39%
Attività nel settore nucleare (2)	-	0,00%		
Attività nel settore dei gas fossili (3)	-	0,00%		
Attività ammissibili alla tassonomia	14.610.088,36	1,87%	21.621.979	2,91%
Attività nel settore nucleare (2)	-			
Attività nel settore dei gas fossili (3)	89.248,94	0,01%		
Attività non valutate considerate non rilevanti (4)				
Totale (5)	783.002.018,46	100	742.943.139,98	100

- (1) L'assicurazione e la riassicurazione non vita possono essere ammissibili o allineate al regolamento (UE) 2020/852 soltanto come attività che consentono l'adattamento ai cambiamenti climatici.
- (2) Di cui agli allegati I e II, sezioni 4.26, 4.27 e 4.28, del regolamento delegato (UE) 2021/2139.
- (3) Di cui agli allegati I e II, sezioni 4.29, 4.30 e 4.31, del regolamento delegato (UE) 2021/2139.
- (4) Conformemente all'articolo 7, paragrafo 8, del Regolamento delegato (UE) 2021/2178.
- (5) La cifra totale deve comprendere alternativamente: a) totale dei premi lordi di assicurazione non vita contabilizzati; b) totale dei premi lordi di riassicurazione non vita contabilizzati; c) totale dei ricavi di assicurazioni non vita; d) totale dei ricavi di riassicurazioni non vita.

Rispetto alla disclosure riferita al FY 2024, si evidenzia un incremento della quota di premi allineati alla Tassonomia. L'allineamento ai criteri di vaglio tecnico perseguita nel corso del 2024 ha consentito di poter tenere conto di un orizzonte temporale annuale ai fini della rendicontazione FY 2025.

Il Regolamento Tassonomia stabilisce (art. 3 lett. C) che, per essere considerata ecosostenibile, un'attività economica deve essere svolta nel rispetto delle garanzie minime di salvaguardia che (art. 18 comma 1) sono procedure attuate da un'impresa al fine di garantire che sia in linea con le linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali e con i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, inclusi i principi e i diritti stabiliti dalle otto convenzioni fondamentali individuate nella dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e dalla Carta internazionale dei diritti dell'uomo.

I contenuti delle Garanzie Minime di Salvaguardia vengono meglio dettagliati all'interno del "Final Report on Minimum Safeguards" pubblicato nel mese di Ottobre 2022 dalla Piattaforma per la finanza sostenibile. Sulla base dei contenuti del documento, per garantire il rispetto delle garanzie minime di salvaguardia bisogna:

- stabilire un processo adeguato di due diligence sui diritti umani come indicato nei Principi Guida delle Nazioni Unite (UNGPs) e nelle Linee guida OCSE per le multinazionali Diritti umani
- avere in atto processi anticorruzione;
- considerare adeguatamente la governance fiscale
- avere strategie e processi di gestione del rischio fiscale adeguati.
- promuovere la consapevolezza della conformità alle norme sulla concorrenza

A questo proposito il Gruppo si è dotato di un Codice Etico finalizzato a incardinare la condotta aziendale su precisi valori etici e promuove, nella propria Politica di Sostenibilità, i principi di integrità e rigore nella condotta aziendale.

Il Gruppo Sara si impegna a svolgere le proprie attività in conformità con i più elevati standard etici. Considera l'onestà alla base della fiducia necessaria per interagire sia con il cliente esterno che con quello interno e, più in generale, con tutte le persone con le quali si interfaccia nello svolgimento delle proprie attività. Sull'onestà devono essere fondate le relazioni personali e professionali.

Il Gruppo Sara afferma il proprio impegno a promuovere e rispettare i diritti umani, riconosciuti universalmente e sanciti dai principali strumenti internazionali, tra cui la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, le Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali e le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Questo impegno è fondato sulla convinzione che il rispetto e la promozione dei diritti umani rappresentino valori imprescindibili non solo a livello etico, ma anche come pilastro per la sostenibilità e resilienza dell'impresa stessa. Il Gruppo è consapevole dei potenziali impatti negativi diretti ed indiretti sui diritti umani che le proprie attività possono generare nelle sue operazioni e nella catena del valore e, pertanto, include nei suoi regolamenti interni un processo di dovuta diligenza volto ad identificare e valutare tali impatti (in conformità con le risultanze della valutazione di doppia materialità), prevenirli, mitigarli o porvi rimedio e monitorarli, nonché a fornire gli opportuni canali di segnalazione, come descritto nell'apposito Statement sui Diritti Umani della Compagnia pubblicato sul sito istituzionale di Sara Assicurazioni.

Il Gruppo non tollera alcun atto di corruzione attiva o passiva e si impegna con disciplina e integrità a mettere in atto tutte le misure organizzative necessarie a prevenire e contrastare tali fenomeni, supportate anche dall'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex D.Lgs. 231/01) volto a diffondere una solida cultura della legalità, della correttezza e della trasparenza aziendale-

Si impegna altresì a garantire la veridicità, la completezza e la tempestività delle dichiarazioni fiscali ed ad adempiere correttamente agli obblighi tributari. Il Gruppo opera nel rispetto di tutte le leggi e regolamenti applicabili in materia. Al fine di assicurare la conformità con la normativa, il Gruppo predispone norme interne, procedure e controlli, assicura periodiche attività di formazione e svolge attività di verifica.

Il Gruppo promuove attivamente la consapevolezza e la conformità alle norme sulla concorrenza, riconoscendo che una competizione sana e leale è essenziale per generare valore: a tal fine, adotta pratiche commerciali corrette, rifiuta categoricamente vantaggi competitivi derivanti da comportamenti illeciti (quali accordi di cartello, pratiche ingannevoli o abuso di posizione dominante) e si dota di misure procedurali mirate per identificare concretamente, prevenire e mitigare i rischi di impatti negativi legati alla concorrenza sleale.

Tra i documenti interni tesi a disciplinare gli ambiti in parola si richiamano: la Politica sulla parità di genere, il Sistema salute e sicurezza sul lavoro, il Modello organizzativo di protezione dei dati personali, la Politica in materia di investimenti responsabili, il Modello Organizzativo 231, la Disciplina dei conflitti di interesse, la Politica sul presidio del rischio fiscale.

Si sottolinea poi che il Gruppo Sara ha istituito canali di segnalazione tramite i quali i diversi stakeholder possono segnalare violazioni delle regole di condotta. In particolare, si cita il canale Whistleblowing attraverso il quale possono essere segnalati ad esempio:

- Casi di corruzione e di corruzione tra privati;
- Violazione della normativa Antiriciclaggio e di contrasto del Finanziamento del terrorismo;
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- Violazione delle norme tributarie;
- Violazione delle norme a tutela della Salute e della Sicurezza del lavoro, comprendente qualsiasi evento o condizione, correlato al rapporto di lavoro, che possa compromettere la salute fisica o psichica, la sicurezza e il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici o dei terzi che accedono agli ambienti di lavoro, tra cui, ad es., criticità strutturali degli ambienti di lavoro, carenze nella valutazione dei rischi e nelle misure di prevenzione, comportamenti molesti (da intendersi come qualunque comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante e che può avvenire in forma fisica, verbale o digitale), violenti o discriminatori etc;
- Altre violazioni del Modello 231;
- Violazioni del Codice etico;
- Violazione delle norme a tutela della Sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- Violazione delle norme disciplinanti l'attività assicurativa e distributiva (CAP)

Le violazioni segnalate vengono analizzate, valutate e gestite dai referenti Whistleblowing individuati sulla base delle loro competenze tecnico-professionali (Direttore Affari Legali e Societari, Direttore Internal Audit, Responsabile Compliance e Antiriciclaggio) assicurando la riservatezza dell'identità del soggetto segnalante e tutelandolo da qualsiasi forma di ritorsione.

Infine, si evidenzia che nel 2025 le società del Gruppo non sono state condannate in via definitiva per corruzione, per violazione dei diritti umani, per violazione delle leggi sul lavoro, fiscali e relative alla concorrenza né risultano procedimenti o indagini in corso da parte di Autorità (quali l'Autorità Garante per la Concorrenza e per il Mercato - AGCM) o Organismi Internazionali (quali il Centro per le Risorse Aziendali e dei Diritti Umani-BHRRRC).

ESRS E1 Cambiamenti climatici

Nell'ambito del processo di doppia rilevanza, con riferimento al tema dei cambiamenti climatici il Gruppo ha identificato i seguenti impatti:

- Contributo all'adattamento al cambiamento climatico attraverso l'offerta di prodotti assicurativi dedicati alla protezione da eventi ambientali e catastrofici (impatto positivo – effettivo)
- Contributo all'adattamento al cambiamento climatico attraverso l'offerta di prodotti assicurativi dedicati alla protezione da eventi naturali (motor) (impatto positivo – effettivo)
- Contributo all'adattamento al cambiamento climatico attraverso l'offerta di prodotti assicurativi dedicati alla protezione da eventi catastrofici (corporate) (impatto positivo – effettivo)
- Contributo all'adattamento al cambiamento climatico attraverso l'offerta di prodotti assicurativi dedicati alla protezione da eventi naturali (fabbricati) (impatto positivo – effettivo)
- Generazione di emissioni dirette e indirette energetiche di GHG (Scope 1 e 2) con conseguente contributo al cambiamento climatico (impatto negativo – effettivo)
- Generazione di emissioni indirette di GHG (Scope 3) con conseguente contributo al cambiamento climatico (impatto negativo – effettivo)
- Contributo alla diffusione di comportamenti virtuosi nella clientela attraverso una sensibilizzazione verso modelli di consumo più sostenibile (es. GuidoBene) (impatto positivo – effettivo)
- Contributo alla riduzione delle emissioni di GHG attraverso prodotti e servizi che incentivino la mobilità green (impatto positivo – effettivo)
- Contrasto al cambiamento climatico grazie all'acquisto di energia green e/o alla riduzione dei consumi energetici degli immobili strumentali attraverso interventi di efficientamento (impatto positivo – effettivo)

Strategia

E1-1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

Ad oggi, il Gruppo Sara Assicurazioni non ha definito un piano di transizione compatibile con l'obiettivo di limitare il riscaldamento globale a 1,5 °C in linea con l'accordo di Parigi, così da contribuire al conseguimento della neutralità climatica entro il 2050. Tuttavia, nella consapevolezza del proprio ruolo nell'affrontare le sfide poste dai cambiamenti climatici, il Gruppo ha avviato un processo in questa direzione, con l'obiettivo di definire il proprio piano di transizione per i cambiamenti climatici nell'arco temporale di riferimento del piano di sostenibilità.

Il Gruppo, infatti, ha assunto un impegno che è orientato a definire un piano d'azione per ridurre progressivamente la propria impronta carbonica, sia con riferimento alle emissioni dirette, sia a quelle generate lungo la catena del valore, coinvolgendo clienti, partner e stakeholder nella trasformazione necessaria ad affrontare la crisi climatica; inoltre, il Gruppo si impegna al governo dei rischi climatici integrando modelli innovativi e avanzati di valutazione del rischio che contemplino scenari climatici di medio-lungo termine, al fine di tutelare la propria stabilità finanziaria e garantire la protezione dei clienti anche in un contesto di crescente imprevedibilità.

Il Gruppo si è posto l'obiettivo di ridurre in modo significativo le emissioni di carbonio lungo l'intera catena del valore aziendale, impegno che implica, tra gli altri, l'adozione di soluzioni sostenibili per l'efficientamento energetico delle strutture, la promozione dell'utilizzo di fonti di energia rinnovabile e la selezione di fornitori e partner che condividano gli stessi valori di sostenibilità.

La *roadmap* individuata dal Gruppo, che delinea gli step necessari per la definizione del piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici, prevede:

- il coinvolgimento e la formazione delle Funzioni aziendali che, a vario titolo, partecipano al percorso di transizione,

- la progressiva contabilizzazione delle emissioni di GHG, comprensiva delle diverse categorie di emissioni indirette di Scope 3, elemento centrale per l'individuazione delle aree a maggiore impatto,
- lo sviluppo di una strategia di decarbonizzazione coerente con i target dell'Accordo di Parigi che integri l'analisi degli scenari climatici (es. quelli forniti dall'IPCCC o dall'IEA) e stabilisca obiettivi di riduzione di breve, medio e lungo termine basati su evidenze scientifiche,
- la definizione del piano di transizione che traduca in azioni gli elementi di strategia identificando le principali leve di decarbonizzazione su cui agire, identificando per ciascuna attività, tempi, risorse e KPI per il monitoraggio,
- l'implementazione del piano e il monitoraggio delle azioni, centrale per identificare e correggere eventuali deviazioni, accompagnati da una rendicontazione chiara e periodica dei progressi e delle criticità incontrate.

ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

La normativa che disciplina il processo di valutazione interna del rischio e della solvibilità stabilisce di sottoporre i rischi individuati come significativi a una serie sufficientemente ampia di prove di stress o analisi di scenario al fine di fornire una base adeguata alla valutazione del fabbisogno complessivo di solvibilità.

Gli esiti dell'assessment¹⁰ sui rischi ESG, valorizzato ai fini dell'analisi di doppia rilevanza, non hanno mostrato elementi di criticità e, nel complesso hanno evidenziato un'esposizione molto bassa delle Compagnie assicurative del Gruppo ai rischi di sostenibilità, inclusi quelli climatici. Il Gruppo non ha dunque identificato rischi rilevanti legati al clima.

Ciò nonostante, è stato deciso di elaborare nel corso del 2025, come anche suggerito da EIOPA, un'analisi legata a potenziali scenari climatici avversi di medio-lungo termine, coerenti con gli orizzonti temporali di riferimento adottati dal Gruppo sugli attivi e sui passivi delle Compagnie assicurative al 31.12.2024, riportata all'interno della reportistica ORSA. In tale ambito, sono state eseguite le seguenti analisi:

- Attivi: è stato applicato lo scenario di cambiamento climatico a lungo termine individuato dall'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR) nell'ambito dell'esercizio condotto sul settore bancario e assicurativo francese per misurarne l'esposizione ai rischi del cambiamento climatico. Tale scenario, denominato "Delayed Transition", non prevede nuove politiche climatiche prima del 2030 e, successivamente, politiche molto più severe per limitare l'aumento di temperatura al 2050 al di sotto dei 2°C con una probabilità del 67%. Si tratta di un "Disorderly Scenario" che prevede rischi di transizione elevati a causa del ritardo e del disallineamento nell'implementazione di politiche climatiche. Gli shock applicati, sia a livello di singola Compagnia che di Gruppo, riguardano:
 - il rialzo della curva dei tassi risk-free;
 - l'aumento dei rendimenti dei titoli di stato, applicato in base al paese emittente e alla duration del titolo;
 - l'aumento dei rendimenti dei titoli obbligazionari corporate, applicato sulla base della duration e del settore d'appartenenza di ogni strumento;
 - la diminuzione del valore degli strumenti azionari, applicato sulla base del settore d'appartenenza di ogni strumento.

Per ogni asset class dei fondi di investimento, sulla base di opportune analisi di *look-through*, è stato applicato lo shock più penalizzante o una media degli shock tra quelli previsti dallo scenario.

- Passivi danni: è stato valutato l'impatto sulla situazione di solvibilità di Sara Assicurazioni e del Gruppo di uno scenario di cambiamento climatico basato sulla proiezione di un determinato "scenario

¹⁰ Ultimo disponibile al momento dell'esecuzione del processo ORSA.

di emissione di gas serra” (o Percorso Rappresentativo di Concentrazione - Representative Concentration Pathways, RCP). Sulla base di tale scenario di input è stato stimato l'andamento, in un orizzonte temporale di medio-lungo termine, di specifiche variabili legate al clima (es. venti, temperature e precipitazioni per area geografica) e il relativo impatto in termini di costo atteso derivante dai sinistri per le LoB interessate. A tal fine è stato utilizzato il tool open source “Climate Impact Explorer”, mediante il quale è stato considerato lo scenario RCP 8.5, il più estremo tra quelli disponibili, ed è stato stimato l'andamento avverso atteso, al 2050 del livello di precipitazioni (per area geografica) e dei danni da alluvione a livello nazionale. Tramite opportuni parametri desunti dal tool, è stato ricalibrato il valore del costo dei sinistri al 31.12.2024 e sono state ricalcolate le best estimate premi e sinistri di Sara Assicurazioni per le LoB interessate dagli eventi naturali precedentemente menzionati (FDP, OMI e MAT).¹¹).

- **Passivi vita:** è stato valutato l'impatto sulla situazione di solvibilità di Sara Vita e del Gruppo di uno scenario di cambiamento climatico basato sulla proiezione di un determinato “scenario di emissione di gas serra” (o Percorso Rappresentativo di Concentrazione - Representative Concentration Pathways, RCP). Sulla base di tale scenario di input è stato stimato l'andamento, in un orizzonte temporale di medio-lungo termine, delle ondate di calore (per area geografica) e il relativo impatto in termini di aumento atteso dei tassi di mortalità per la popolazione di età maggiore o uguale a 65 anni. A tal fine è stato utilizzato il tool open source “Climate Impact Explorer”, mediante il quale è stato considerato lo scenario RCP 8.5, ovvero lo scenario più estremo tra quelli disponibili, ed è stato stimato l'andamento avverso atteso, al 2050, di un indicatore, rappresentativo delle ondate di calore, che esprime una stima delle variazioni assolute della temperatura massima giornaliera nei mesi estivi che si verificheranno nelle varie regioni italiane rispetto al periodo di riferimento 1986-2006. È stato possibile quindi, anche in considerazione delle evidenze di un report del Ministero della salute, ottenere una stima dell'incremento dei tassi di mortalità per la popolazione di età maggiore o uguale a 65 anni e costruire una nuova tavola di mortalità di II° ordine con la quale si è proceduto al ricalcolo delle Best Estimate Vita.

I risultati delle analisi hanno mostrato un livello di solvibilità delle Compagnie e del Gruppo che, anche in situazioni di forte stress connesse ai rischi di cambiamento climatico, risulta essere ampiamente superiore ai limiti di propensione al rischio fissati. Alla luce di tali risultati non sono state dunque identificate azioni di mitigazione per adattare la strategia o il modello aziendale.

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

E1-2 Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

La tematica relativa ai cambiamenti climatici è presente all'interno della normativa interna del Gruppo; si citano, in particolare, l'impegno per il clima “*Il Gruppo Sara per il clima*”, documento propedeutico alla realizzazione di un piano di transizione per la mitigazione del cambiamento climatico, la politica di investimenti responsabili e la politica in materia di sottoscrizione danni. Le politiche sono rese disponibili per il personale interessato tramite la intranet aziendale, e la loro attuazione è affidata alla responsabilità dell'Alta Direzione.

«Il Gruppo Sara per il clima» Verso la costruzione di un piano di transizione per la mitigazione del cambiamento climatico

Il documento “Il Gruppo Sara per il clima - Verso la costruzione di un piano di transizione per la mitigazione del cambiamento climatico” si propone di rappresentare l'approccio e la visione del Gruppo Sara Assicurazioni rispetto al tema dei cambiamenti climatici definendo in particolar modo la *roadmap* per la realizzazione del “piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici” in risposta alle normative emergenti come la CSRD. Il documento analizza per grandi linee il cambiamento climatico

¹¹ Fire And Other Damage To Property Insurance (FDP), Other Motor Insurance (OMI) e Marine, Aviation And Transport Insurance (MAT).

in atto e il ruolo delle imprese di assicurazioni nel fronteggiarlo e tratteggia quindi l'impegno per il clima di Sara Assicurazioni.

Con riferimento al piano di transizione, viene richiamato il quadro regolatorio, le principali linee guida e le metriche di decarbonizzazione. Viene quindi definito il framework di riferimento e delineata la *roadmap* per la realizzazione del primo piano di decarbonizzazione del Gruppo Sara. Vengono infine descritte le iniziative già attuate dal Gruppo Sara Assicurazioni per affrontare il cambiamento climatico e quelle in corso di valutazione per il prossimo futuro.

Il documento fa riferimento al Gruppo Sara prendendo in considerazione i risvolti nella conduzione del business e nei rapporti con i diversi soggetti coinvolti nella vita aziendale anche al fine di salvaguardare e rafforzare il valore nel lungo periodo delle società.

Il documento fa riferimento, al suo interno, alla seguente normativa:

- Direttiva UE 2464/2022 (CSRD) e Regolamento delegato (UE) 2772/2023 (ESRS), che richiedono alle imprese una descrizione dei "piani dell'impresa, incluse le azioni di attuazione e i relativi piani finanziari e di investimento, atti a garantire che il modello e la strategia aziendali siano compatibili con la transizione verso un'economia sostenibile e con la limitazione del riscaldamento globale a 1,5°C in linea con l'accordo di Parigi".
- D.Lgs. 125/2024 che recepisce la Direttiva UE 2464/2022 (CSRD);
- Regolamento UE 852/2020 (Tassonomia Europea) che, supportando il direzionamento degli investimenti verso determinate attività economiche può fornire utili metriche per il monitoraggio del piano di transizione;
- Direttiva 2009/138/CE (Solvency II) che con un approccio *risk based* e *forward looking* prende in considerazione anche i rischi climatici - di crescente rilevanza per le attività di sottoscrizione e investimento delle Compagnie assicurative - e consente di valutarne la solvibilità complessiva al fine di garantire un'adeguata tutela degli assicurati.

Il documento, a valle dell'approvazione, oltre ad essere stato messo a disposizione di tutta la popolazione aziendale tramite pubblicazione sulla intranet aziendale, è stato condiviso con tutte le Direzioni coinvolte nel processo di attuazione.

Politica in materia di investimenti responsabili

Il documento definisce le linee guida del Gruppo Sara per le attività di investimento responsabile, finalizzate a integrare l'analisi delle performance economico-finanziarie con una rigorosa valutazione dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG). I principi contenuti nella Politica in materia di investimenti responsabili sono adottati per l'intera attività di investimento svolta da entrambe le Compagnie del Gruppo (Sara Assicurazioni e Sara Vita).

L'approccio del Gruppo agli investimenti responsabili si articola in un processo ciclico che comprende le fasi di selezione e due diligence, monitoraggio costante del portafoglio e rendicontazione periodica, garantendo nel tempo la coerenza degli asset con i principali obiettivi di sostenibilità del Gruppo.

La strategia di investimento sostenibile si declina in modo differenziato a seconda della tipologia di emittente:

- Emittenti Governativi: il Gruppo privilegia nazioni che dimostrano un concreto impegno nel rispetto delle norme e degli standard internazionali. La valutazione prende in esame l'adesione dei Paesi a trattati e convenzioni chiave, quali ad esempio l'Accordo di Parigi sul clima, la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani o le normative internazionali per il contrasto alla corruzione e al riciclaggio
- Emittenti Corporate: per i titoli diretti, il Gruppo si avvale di rating ESG forniti da info-provider specializzati (MSCI) per ponderare la capacità degli emittenti di gestire rischi e opportunità di sostenibilità. La selezione è orientata verso titoli con profilo ESG Investment Grade, mantenendo un elevato standard qualitativo medio del portafoglio e limitando l'esposizione verso emittenti con rating inferiori o assenti. Sono inoltre previste specifiche esclusioni settoriali e una chiara preferenza per strumenti finanziari a impatto positivo, quali a titolo esemplificativo: green, social e sustainability-linked bonds
- Investimenti Indiretti (OICR e FIA): Nella selezione dei fondi, il Gruppo valuta prioritariamente l'adesione dei gestori ai Principles for Responsible Investment (PRI) delle Nazioni Unite e

privilegia prodotti finanziari classificati come sostenibili ai sensi della normativa SFDR (Art. 8 e Art. 9)

Al fine di verificare il mantenimento nel tempo di un profilo ESG degli investimenti che sia in linea con le regole di selezione individuate, il Gruppo Sara effettua un monitoraggio periodico dei portafogli, differenziato in base alla tipologia di investimento, e definisce le azioni di rimedio da porre in essere in caso di disallineamento. Evidenza del controllo è fornita, almeno annualmente, al Comitato Investimenti di Gruppo ed al Consiglio di amministrazione.

La Politica viene aggiornata ogni qualvolta venga ritenuto necessario o opportuno modificare gli indirizzi del Consiglio di amministrazione in merito alle tematiche in argomento, ovvero ogni qualvolta sia necessario a seguito di modifiche del contesto strategico, istituzionale, normativo e organizzativo.

La Politica in materia di investimenti responsabili rimanda, oltre alla normativa tempo per tempo vigente, ai principali elementi di normativa nazionale e internazionale inerenti all'ambito tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il Regolamento (UE) 2019/2088 (SFDR) e il Regolamento (UE) 2020/852 (Tassonomia UE).

Politica in materia di sottoscrizione Danni

La Politica definisce le linee guida per l'indirizzo dell'attività di sottoscrizione dei contratti assicurativi di Sara Assicurazioni e la gestione dei relativi rischi nel Gruppo Sara e la relativa governance. Con riferimento agli ambiti di diretta pertinenza della Capogruppo, i principali obiettivi della Politica sono:

- definire l'orientamento strategico della Compagnia per l'assunzione dei rischi assicurativi;
- definire gli standard di adempimento al processo di sottoscrizione dei rischi assicurativi;
- garantire la gestione appropriata dei processi di sottoscrizione;
- rappresentare le modalità con le quali la Compagnia assicura che i rischi di sottoscrizione siano in linea con l'impianto complessivo di gestione dei rischi;
- definire i processi che assicurano la conformità ai requisiti normativi;
- definire il modello organizzativo e di governo, nonché i ruoli e le responsabilità delle strutture aziendali coinvolte nelle attività di sottoscrizione dei contratti relativi ai Rami Danni;
- descrivere le procedure di reporting applicate ed i flussi di comunicazione tra le Funzioni coinvolte nel processo.

Si specifica che nell'ambito dell'attività di sottoscrizione e della valutazione dei contenuti di prodotto, nel rispetto della normativa (Provvedimento IVASS 131/2023), la Compagnia ove possibile sta gradualmente integrando i rischi di sostenibilità nei prodotti o nelle garanzie. In tale ambito nell'attività di tariffazione particolare attenzione viene posta:

- all'aggiunta di scenari climatici *forward looking* che integrano e superano la tradizionale tariffazione basata sull'esperienza passata;
- alla valorizzazione di eventuali misure di prevenzione poste in essere dall'assicurato al fine di mitigare l'esposizione al rischio, garantendo la necessaria informativa ai contraenti.

Inoltre, è stata avviata l'analisi di alcuni prodotti nell'ottica di valutare il contributo alla mitigazione o adattamento ai rischi climatici in coerenza con i criteri di vaglio tecnico e nell'intento di individuare i relativi premi *Taxonomy Aligned*.

L'andamento delle tariffe in essere è periodicamente monitorato dalla Direzione Attuariato, basandosi su specifici indicatori per evidenziare l'eventuale necessità di azioni correttive. Si segnala in quest'ultimo ambito che la Compagnia mette a disposizione delle autorità pubbliche le proprie informazioni riguardanti gli eventi atmosferici nell'intento di contribuire all'adattamento al cambiamento climatico.

La Politica è rivista e – se del caso – modificata, con frequenza almeno annuale e comunque ogni qualvolta esigenze di aggiornamento normativo, interventi dell'Autorità di Vigilanza, strategie di business o modifiche di contesto (modifiche rilevanti di processi aziendali, riorganizzazioni strutturali significative, modifiche rilevanti alle piattaforme informatiche utilizzate) lo richiedano.

Il documento è stato redatto in conformità alla normativa vigente di settore, facendo riferimento, principalmente alla regolamentazione delle Autorità di vigilanza. La Politica inoltre tiene conto della normativa internazionale di seguito riportata:

- Direttiva 2016/97/EU sulla distribuzione assicurativa (IDD);
- Direttiva n.138 (c.d. Solvency II) e successive modifiche, in materia di accesso ed esercizio delle attività di assicurazione e riassicurazione;
- Regolamento Delegato n. 2015/35 della Commissione Europea (c.d. Atti Delegati), che integra la Direttiva Solvency II;
- EIOPA – Orientamenti sul Sistema di Governance n. 253/2014.

E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici

Azioni e risorse relative al documento «Il Gruppo Sara per il clima» Verso la costruzione di un piano di transizione per la mitigazione del cambiamento climatico

All'interno del documento di impegno, sono definite le azioni attraverso cui il Gruppo Sara Assicurazioni potrà ridurre la propria impronta carbonica. Alcune di queste azioni sono state realizzate nel corso del 2025, anche in continuità con l'esercizio precedente, altre sono state individuate e verranno realizzate, in coerenza con gli orizzonti temporali definiti dal piano di sostenibilità.

Nel 2025, in particolare, il Gruppo ha proseguito le attività finalizzate alla definizione del proprio GHG Inventory, ampliando la mappatura delle emissioni di Scope 3 come primo passo necessario alla predisposizione di un piano di transizione volto alla mitigazione dei cambiamenti climatici.

Per quanto riguarda il facility management, il Gruppo ha continuato gli interventi di ristrutturazione delle sedi direzionali strumentali — un progetto pluriennale la cui conclusione è prevista entro il 2027 — che includono l'efficientamento degli impianti al fine di ridurre le emissioni dirette di CO₂ eq. Nel corso dell'anno sono stati realizzati interventi quali l'installazione di sistemi di illuminazione LED ad alta efficienza e di impianti di climatizzazione a pompa di calore inverter, con la progressiva eliminazione del gas R22, ormai fuori normativa. Il Gruppo ha inoltre implementato il processo di ibridazione del parco auto aziendale, introducendo 67 veicoli ibridi plug-in (PHEV) destinati al personale viaggiante, con l'obiettivo di raggiungere una quota di almeno il 95% di veicoli ibridi all'interno della flotta entro il 2027.

Il Gruppo Sara ha infine inserito tra gli obiettivi del proprio piano di sostenibilità la valutazione dell'evoluzione del modello di qualifica dei fornitori, con l'intento di integrare ulteriori criteri ESG nei processi di selezione e monitoraggio. Questo consentirebbe di identificare con maggiore precisione i fornitori operanti in settori considerati "carbon intensive", facilitando una gestione più mirata. Parallelamente, sarà studiata una metodologia più personalizzata per la misurazione delle performance ESG (Environmental, Social, Governance) dei fornitori, includendo specifici parametri climatici.

Azioni e risorse relative alla Politica in materia di investimenti

La Politica in materia di investimenti responsabili, si sostanzia attraverso le seguenti azioni, svolte nel continuum e relative sia alle attività della Capogruppo che della controllata Sara Vita:

- Emittenti governativi: verifica dell'adesione alle convenzioni internazionali previste dalla Politica prima di ogni investimento e, in caso di mancata adesione ad almeno due delle suddette convenzioni, non procede all'investimento;
- Emittenti corporate: esclusione di alcuni settori e previsione di limiti all'esposizione verso società con fatturato derivante da produzione di energia da combustibili fossili ed estrazione oil&gas tramite tecniche non convenzionali.

Il Gruppo inoltre prevede, per il triennio 2025-2027, un rating pari almeno ad A+ per il portafoglio azionario e obbligazionario corporate.

Azioni e risorse in materia di Politica di sottoscrizione Danni

Sara Assicurazioni ha da tempo sviluppato soluzioni assicurative innovative che supportano sia la mitigazione che l'adattamento ai cambiamenti climatici.

In particolare, con riferimento alla mitigazione, spicca un prodotto auto che premia i clienti per l'utilizzo sostenibile e sicuro del veicolo attraverso politiche di pricing favorevoli (GuidoBene), la cui offerta è stata mantenuta nel corso del 2025 e confermata per il 2026. Parallelamente, la Compagnia mira a incentivare l'utilizzo di auto a zero emissioni da parte dei clienti, implementando politiche di pricing personalizzato, con l'obiettivo di favorire il passaggio verso una mobilità più sostenibile e ridurre, al contempo, il rischio di transizione per la Compagnia.

Per quanto riguarda, invece, l'adattamento e più nello specifico le garanzie che coprono i pericoli connessi ad eventi climatici, Sara ha in corso un progetto finalizzato ad allineare progressivamente i prodotti danni ai criteri previsti dal Regolamento Tassonomia (Regolamento (UE) 2020/852). In tale ambito, nel 2025, risultano allineati ai criteri di vaglio tecnico definiti dalla tassonomia (Regolamento delegato (UE) 2021/2139) Allegato II punto 10.1) i prodotti Auto retail (GuidoBene, RuotaLibera Revolution), autocarri (Ruota Libera Grandi Veicoli), la garanzia Eventi Naturali e il prodotto CAT-NAT "Dimensione Calamità Naturali", realizzato ai sensi della Legge 213/2023 e in catalogo da fine 2024.

Prospettivamente, sarà valutata la possibilità di allineare anche altre garanzie Eventi Naturali non catastrofali relative al catalogo prodotti.

Come già indicato, il Gruppo non ha ad oggi adottato un piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici. Conseguentemente, non sono ancora state identificate le relative leve di decarbonizzazione. Per le stesse ragioni, ad oggi non è stato implementato un sistema di monitoraggio delle emissioni risparmiate connesse alle azioni realizzate, per le quali il Gruppo si è avvalso delle risorse interne disponibili, così come farà per l'implementazione delle azioni pianificate.

Metriche e obiettivi

E1-4 Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

In assenza di un piano di transizione climatica, il Gruppo non ha adottato ad oggi obiettivi misurabili di riduzione delle proprie emissioni. Tuttavia, ne monitora l'andamento con riferimento a Scope 1 e 2 e ha avviato il processo per il monitoraggio delle emissioni di Scope 3.

E1-5 Consumo di energia e mix energetico

Si riporta di seguito il dettaglio dei consumi energetici del Gruppo Sara Assicurazioni, relativi agli edifici su cui il Gruppo Sara ha un controllo diretto (uffici direzionali e territoriali, edifici adibiti a magazzino e archivi, flotta auto aziendale).

Il Gruppo non ha in perimetro società appartenenti ai settori ad alto impatto climatico come definiti nelle sezioni da A a H e nella sezione L della NACE.

CONSUMO DI ENERGIA* (MWh)		
Tipologia	2024	2025
Consumo totale di energia da fonti fossili	2.502,2	1.724,0
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia	65,4%	59,9%
Consumo totale di energia da fonti nucleari	9,2	5,8
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia	0,2%	0,2%
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	1.316,9	1.146,8
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia	34,4%	39,9%
Consumo totale di combustibili da fonti rinnovabili, compresa la biomassa	-	-
Consumo totale di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti;	1.294,6	1.125,0
Consumo totale di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	22,3	21,8
Consumo totale di energia	3.828,3	2.876,6

**I consumi riportati corrispondono a dati puntuali basati sui documenti di fatturazione, al netto di dieci uffici territoriali per i quali, in assenza di utenze dirette, i dati sono stati stimati sulla base dei consumi reali di un ufficio campione in rapporto al numero di persone presenti in continuità.*

PRODUZIONE DI ENERGIA (MWh)		
Tipologia	2024	2025
Produzione di energia da fonti non rinnovabili	-	-
Produzione di energia da fonti rinnovabili	22,3	21,8
Produzione totale di energia da fonti rinnovabili e non rinnovabili	22,3	21,8

Rispetto al 2024, nel 2025 i consumi di energia fossile per l'alimentazione degli impianti di riscaldamento delle sedi strumentali sono rimasti sostanzialmente costanti; i consumi di energia elettrica, invece, hanno registrato un'ulteriore diminuzione rispetto all'esercizio precedente, attribuibile agli interventi di efficientamento degli apparati di illuminazione ancora in corso nelle sedi di via Po 20 a Roma e di via della Chiusa 15 a Milano. I consumi di energia elettrica connessi alla ricarica dei veicoli aziendali, infine, hanno registrato un incremento di oltre il 40% rispetto all'anno precedente, in conseguenza del maggior numero di autovetture aziendali ibride plug-in e della maggiore costanza di ricarica delle stesse che ha determinato, al contrario, la riduzione dei consumi di carburanti fossili per la sua alimentazione.

E1-6 – Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES

Il Gruppo ha avviato il monitoraggio delle emissioni connesse ai propri consumi, secondo la classificazione internazionale proposta dal *Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol)*. In dettaglio, il Gruppo Sara misura:

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

Come descritto, il perimetro di rendicontazione dei consumi, e dunque delle relative emissioni, è stato definito in base all'approccio del "controllo operativo", cioè l'insieme dei processi controllati dall'organizzazione, come previsto dal GHG Protocol, e non corrisponde pertanto al perimetro finanziario, escludendo dunque gli immobili di proprietà locati a terzi, sui cui consumi il Gruppo non esercita controllo.

Le attività comprese nel calcolo in particolare riguardano:

- **Scope 1:**

- **Combustione:** Emissioni derivanti dalla combustione di carburanti in fonti di proprietà dell'azienda o da essa controllate. In questo caso, sono compresi i consumi di benzina e gasolio della flotta aziendale e il consumo di gas naturale e diesel per riscaldamento.
- **Scope 2:**
- **Elettricità:** Emissioni associate alla generazione di energia elettrica acquistata. Queste sono calcolate in base ad approcci sia basati sul mercato che sulla localizzazione
- **Scope 3:**
 - **Attività legate ai combustibili e all'energia:** Emissioni derivanti dall'estrazione, dalla raffinazione e dal trasporto di combustibili non incluse negli Scope 1 e 2.

EMISSIONI DI GAS EFFETTO SERRA (GES) (tonCO ₂ e)		
Tipologia	2024	2025
Emissioni di GES di Scope 1*	561,2	368,3
Emissioni di GES di Scope 2* (location based)	395,3	367,7
Emissioni di GES di Scope 2* (market based)***	157,8	151,0
Emissioni di GES di Scope 3**	227,9	177,5
3.3 Attività legate ai combustibili e all'energia (non incluse in Scope 1 o 2)	227,9	177,5
Emissioni totali di GES (location based)	1.184,4	913,5
Emissioni totali di GES (market based)	947,0	696,8

*Le emissioni di CO₂e di Scope 1 e 2 sono state calcolate utilizzando dati primari di consumo del Gruppo Sara Assicurazioni e applicando i fattori di emissione identificati dalle Linee Guida ABI 2025.

**Per le emissioni della categoria 3 di Scope 3 sono stati utilizzati fattori di emissione DEFRA.

***Ai fini del calcolo delle emissioni di Scope 2 secondo l'approccio market based sono stati utilizzati i fattori di emissione specifici per l'elettricità acquistata, considerando i certificati di Garanzia d'Origine per l'acquisto dell'energia green. Il 100% dell'energia acquistata dal Gruppo classificata come rinnovabile deriva da forniture certificate con Garanzie d'Origine.

Il calcolo effettuato, che si basa sulle linee guida del GHG Protocol, si colloca nell'ambito dell'analisi di Corporate Carbon Footprint (CCF) che il Gruppo ha avviato, e considera tutti i gas serra rilevanti secondo il Rapporto di Valutazione dell'IPCC: anidride carbonica (CO₂), metano (CH₄), diossido di azoto (N₂O), idrofluorocarburi (HFC), perfluorocarburi (PFC), esafluoruro di zolfo (SF₆) e trifluoruro di azoto (NF₃). Questo perché ogni gas ha una diversa capacità di riscaldare l'atmosfera terrestre e ognuno di essi rimane nell'atmosfera per un periodo di tempo diverso. Per rendere comparabili i loro effetti, vengono convertiti in CO₂ equivalenti (CO₂e) come unità di base e moltiplicati per il loro potenziale di riscaldamento globale (GWP), che esprime la capacità di un gas di riscaldare l'atmosfera rispetto alla CO₂ in un orizzonte temporale generalmente di 100 anni.

Informazioni sociali

ESRS S1 Forza lavoro propria

Strategia

ESRS S1.SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi

La strategia e il modello aziendale considerano gli interessi dei lavoratori primariamente attraverso strumenti quali lo statuto dei lavoratori, il CCNL e il CCIA. Tali interessi sono inoltre soddisfatti tramite commissioni dove, periodicamente, vengono verificati alcuni contenuti. Tuttavia, non si tratta unicamente di attività di presidio, in quanto esse rappresentano una sede anche di discussione prospettica. Si richiamano, inoltre, commissioni paritetiche che ANIA valorizza a livello nazionale dove si presidiano elementi trainanti per le singole Compagnie, che servono poi per definire linee guida a livello di comparto. A livello di prossimità, un ulteriore elemento è l'analisi di clima organizzativo, rivolta al personale dipendente, la cui ultima edizione è stata realizzata nel 2025. Le risultanze dell'analisi hanno portato all'individuazione dei piani di azione sui quali le Direzioni lavoreranno per il prossimo triennio.

ESRS 2 SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Il Gruppo Sara Assicurazioni, nel riferire sui lavoratori sui quali può produrre impatti rilevanti, prende in considerazione tutti i lavoratori facenti parte della propria forza lavoro, salvo diversa precisazione.

In particolare, ciò comprende i lavoratori dipendenti, vale a dire coloro che hanno un rapporto di lavoro diretto con il Gruppo in virtù della normativa vigente e del CCNL assicurativo, e i lavoratori non dipendenti, inclusi i lavoratori interinali, lavoratori che hanno con il Gruppo un contratto di collaborazione e che svolgono in autonomia le loro attività e i prestatori d'opera.

Gli impatti generati sulla forza lavoro propria, possono avere natura positiva o negativa. Gli impatti negativi identificati dal Gruppo, relativi agli ambiti di salute e sicurezza e riservatezza, non hanno natura sistemica ma, qualora si verificassero, sarebbero connessi al verificarsi di singoli episodi legati allo svolgimento delle attività quotidiane. In virtù del settore di attività del Gruppo e della propria localizzazione geografica, non sono state identificate operazioni o aree particolarmente a rischio di lavoro minorile, né di lavoro forzato o coatto.

In funzione degli impatti negativi identificati, è possibile che alcuni lavoratori possano essere maggiormente esposti al rischio di subire conseguenze, qualora l'impatto dovesse verificarsi. Per evitare o mitigare il rischio di impatto negativo, Sara ha previsto l'adozione di specifiche politiche di salvaguardia e intervento.

Per quanto riguarda la salute e sicurezza, il Gruppo ha introdotto – ai sensi del D.Lgs. 81/2008 – una sorveglianza sanitaria differenziata per videoterminalisti (con cadenza biennale) e per il personale viaggiante (con cadenza annuale), prevedendo inoltre esami specifici per le due categorie.

Rispetto all'ambito privacy, invece, sebbene tutti i lavoratori siano esposti a impatti negativi connessi alla possibile violazione dei loro dati personali, particolarmente esposti risultano essere i lavoratori per i quali sono trattati dati rientranti nelle categorie dei dati particolari (da intendersi quali dati idonei a rivelare informazioni su stato di salute, appartenenza sindacale, convinzioni filosofico-religiose, origine etnica, opinioni politiche, ecc.) e giudiziari (da intendersi quali dati afferenti a condanne penali e misure di sicurezza). Rispetto al trattamento di tali dati, il Gruppo Sara si attiene al rispetto delle previsioni di cui agli artt. 9 e 10 del GDPR, rispettivamente dedicati al trattamento dei dati particolari e giudiziari, in modo tale da sottoporre ad un regime di tutela ulteriore il trattamento di queste informazioni che, se violate, potrebbero esporre a maggior rischio i lavoratori a cui tali dati si riferiscono. In quest'ottica, il Gruppo Sara assicura che esclusivamente il personale adibito a specifiche mansioni (es: gli appartenenti alla Funzione deputata all'amministrazione del personale) possa accedere, solo qualora necessario, a questa tipologia di informazioni che, in virtù della loro "delicatezza" sono sottoposte a misure di sicurezza ulteriori rispetto ai dati comuni, a tutela dei lavoratori a cui afferiscono.

Il Gruppo, parallelamente, è impegnato in attività che possano generare impatti positivi sulla propria forza lavoro, rafforzandone la tutela oltre le previsioni del CCNL. Infatti, disciplina specifici ambiti all'interno del Contratto Integrativo Aziendale (CCIA), in particolare con riferimento a temi quali gli orari di lavoro, l'equilibrio tra vita privata e professionale, la salute e sicurezza, la diversità e le molestie sul luogo di lavoro. Tali disposizioni si applicano a tutti i lavoratori dipendenti del Gruppo.

Con specifico riferimento all'adeguatezza delle retribuzioni, in particolare, il Gruppo partecipa a indagini di mercato (es. indagine retributiva Ania-Deloitte) al fine di verificare il proprio posizionamento. Dall'ultima indagine, svolta sulle RAL medie del 2025 a confronto con il mercato 2024, le retribuzioni per i diversi livelli di inquadramento sono risultate mediamente più alte rispetto al mercato. L'azienda diffonde questi dati al top management mediante le politiche di remunerazione e relative informative presentati in CdA in fase di approvazione delle politiche stesse.

Inoltre, alcuni di questi elementi, in particolare l'offerta retributiva competitiva e gli strumenti di welfare messi a disposizione, rappresentano per il Gruppo un'opportunità, in quanto possibile leva di rafforzamento dell'attrattività e della retention dei talenti.

S1-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti

Il Gruppo coinvolge la forza lavoro dipendente sia direttamente sia per il tramite dei rappresentanti dei lavoratori secondo diverse modalità. La responsabilità operativa di garantire lo svolgimento del coinvolgimento e che i risultati orientino l'approccio dell'impresa è in capo alla Direzione Risorse Umane.

Per quanto riguarda il coinvolgimento diretto, il Gruppo realizza un'indagine di clima rivolta ai lavoratori dipendenti della forza lavoro propria. Tale analisi si svolge, per prassi, con cadenza triennale, salvo che emerga la necessità di realizzarla con una frequenza maggiore. Tale iniziativa prevede la somministrazione di un questionario online, a cui rispondere in forma anonima, al fine di indagare la percezione che i dipendenti hanno dell'azienda. Sulla base dei risultati ottenuti, si procede a identificare dei piani d'azione in modo da agire sugli ambiti di miglioramento; tali piani d'azione verranno realizzati grazie ai *Change Ambassador*, eletti su candidature spontanee, che insieme alle Direzioni formalizzano i piani d'azione sulla base dell'analisi.

Inoltre, con cadenza mensile viene organizzato un incontro aperto a tutti i lavoratori dipendenti, il *Question Time HR*, durante il quale i partecipanti hanno modo di richiedere approfondimenti, delucidazioni o condividere proposte, sia sul rapporto di lavoro che sul loro ruolo all'interno dell'organizzazione.

Il Gruppo disciplina il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori all'interno del CCIA stipulato tra il Gruppo e le rappresentanze sindacali che copre, tra gli altri, alcuni aspetti relativi ai diritti dei lavoratori. Il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali previsto dal CCIA consente al Gruppo di conoscere le prospettive dei lavoratori dipendenti. Valutata la sempre crescente importanza che assume una informazione preventiva, coinvolgente e rapida nel processo di profondo rinnovamento delle relazioni interne, nel quale sono oggi coinvolte le Società Sara Assicurazioni e Sara Vita, infatti, la Direzione Aziendale si impegna a valorizzare i momenti di interazione con le rappresentanze dei Lavoratori. A tale scopo:

- con cadenza semestrale la Direzione effettua incontri con le RSA per fornire informazioni di carattere generale in merito all'andamento delle Società Sara Assicurazioni Spa e Sara Vita Spa con particolare riferimento alle problematiche riguardanti i lavoratori, nonché ai programmi di formazione;
- due volte all'anno, di norma entro il 30 giugno per l'informativa semestrale ed entro il 15 marzo per l'informativa di bilancio, la Direzione fornisce i dati relativi ai bilanci semestrali e annuali delle suddette Società;
- altri incontri sono indetti, a scopo di informazione preventiva, ogni qualvolta intervengano modificazioni significative nell'ambito delle competenze attribuite a ciascun settore di lavoro, debbano essere fornite notizie sul Piano Industriale o su iniziative che potrebbero avere un

impatto significativo sul bilancio presente e futuro delle suddette Società o debbano essere comunicate alle RSA significative modificazioni di tipo organizzativo.

In occasione di ogni incontro, le RSA possono peraltro esprimere valutazioni e indicazioni intese a contribuire alla migliore soluzione dei problemi trattati. Possono inoltre essere indette, in orario di lavoro e con la partecipazione di una delegazione RSA ristretta, riunioni di settore dei dipendenti ogni qualvolta intervengano modificazioni di significativo rilievo nelle procedure di lavoro. È altresì facoltà delle RSA rappresentare alla Direzione, anche al di fuori degli incontri previsti nei commi precedenti, problemi e richiedere notizie specifiche in materia di organizzazione di corsi aziendali di formazione e di partecipazione dei lavoratori agli stessi, domande di rotazione delle mansioni e accoglimento delle medesime, trasferimenti dei lavoratori, inquadramenti, problemi attinenti al turnover, prepensionamenti, assunzioni con contratti a termine, straordinari, sistemi premianti e valutazioni delle prestazioni.

Ulteriori strumenti di coinvolgimento della forza lavoro propria, sono rappresentati da Commissioni bilaterali, previste in ambito di Contratto Nazionale, tra le quali figura la Commissione Paritetica sulle Pari Opportunità, la cui rivisitazione sarà valutata nel corso del 2026 e che ha l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza di genere e monitorare l'applicazione delle norme sulle pari opportunità, nonché quello di analizzare le politiche aziendali in tema di discriminazione di genere, inclusione e work-life balance.

Infine, nel corso del 2025, è stato lanciato anche lo strumento "Cassetta dei suggerimenti", collocato all'interno del portale di comunicazione interna MondoSara, che può essere utilizzato, oltre che come canale di segnalazioni, anche come strumento di coinvolgimento, rappresentando un equivalente digitalizzato e continuo nel tempo del *Question time HR*.

Il coinvolgimento, nelle sue diverse forme ha, in generale, l'obiettivo di condividere eventuali aree di miglioramento e fornire risposte rispetto a tematiche che riguardano i lavoratori dipendenti. In tal senso l'indagine di clima rappresenta un'utile occasione per raccogliere in particolare le prospettive di lavoratori che possono essere maggiormente esposti a impatti negativi. A tal proposito, nel CCIA sono stati implementati strumenti e politiche aziendali volte alla protezione dei lavoratori vulnerabili e alla promozione delle pari opportunità. Inoltre, è attualmente in funzione un sistema di segnalazione anonimo per consentire ai dipendenti di denunciare eventuali discriminazioni o trattamenti ingiusti/iniqui.

Condizioni di lavoro

Nell'ambito del processo di doppia rilevanza, con riferimento alle condizioni di lavoro della propria forza lavoro, il Gruppo ha identificato i seguenti impatti:

- Sicurezza occupazionale attraverso il ricorso ai contratti a tempo indeterminato (impatto positivo – effettivo)
- Tutela dei diritti dei lavoratori attraverso l'impiego di forme contrattuali full time o part time in linea con le esigenze dei singoli lavoratori (es. anche per conciliare l'impegno familiare dei neo genitori) (impatto positivo – effettivo)
- Stabilità economica dei dipendenti grazie alle condizioni retributive previste dalla contrattazione di primo e secondo livello (impatto positivo – effettivo)
- Adeguatezza dei canali e occasioni che favoriscano il dialogo sociale all'interno dell'organizzazione (impatto positivo – effettivo)
- Tutela della libertà associativa dei dipendenti (impatto positivo – effettivo)
- Aumento dei benefici e miglioramento delle condizioni di lavoro attraverso la conclusione di accordi aziendali di secondo livello (impatto positivo – effettivo)
- Equilibrio tra vita professionale e vita privata dei dipendenti attraverso la predisposizione di strumenti che facilitino la conciliazione (impatto positivo – effettivo)
- Aumento del benessere psico-fisico dei dipendenti, grazie all'attivazione di strumenti e servizi a supporto della salute (es. accordi per agevolazioni con centri medici, fondi/assicurazioni aggiuntive per la tutela della salute, ...) (impatto positivo – effettivo)
- Danni ai lavoratori a seguito del verificarsi di infortuni sul lavoro (anche in itinere) (impatto negativo – potenziale)

S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria

Il Gruppo Sara declina all'interno del Codice Etico e della Politica di sostenibilità, la cui attuazione è affidata alla responsabilità dell'Alta Direzione, i valori che definiscono il rapporto con i propri dipendenti, esplicitando al contempo le linee di condotta attraverso le quali realizza gli impegni assunti. In particolare, opera al fine di comprendere i bisogni e dare risposte concrete alle persone, nel pieno rispetto della dignità dell'individuo e delle pari opportunità. Su queste basi il Gruppo è impegnato a sviluppare le competenze, anche attraverso la formazione continua, e a stimolare le potenzialità individuali. Inoltre, promuove iniziative di supporto concreto a favore dei dipendenti, tra cui il sistema di welfare aziendale e le azioni a sostegno della genitorialità, come previsto dal vigente Contratto Integrativo Aziendale (CCIA).

Di seguito sono descritti, sinteticamente, gli elementi di normativa interna inerenti al personale. In particolar modo, oltre al Codice Etico e alla Politica di sostenibilità, si richiamano la Procedura per la Gestione del sistema di remunerazione del personale e il Sistema di Gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. I documenti sono resi disponibili al personale dipendente tramite pubblicazione sulla intranet aziendale, con l'eccezione del Codice Etico che è pubblicato sul sito web.

Codice Etico

Il Gruppo, consapevole degli effetti dell'attività sul contesto in cui opera, sullo sviluppo economico e sociale, sul benessere generale della collettività e sull'ecosistema, agisce orientando le proprie scelte e attività tenendo conto delle istanze di tutti coloro che ne subiscono direttamente o indirettamente gli impatti e si pone l'obiettivo di coniugare redditività, giustizia sociale e protezione dell'ambiente in un'ottica di sviluppo sostenibile del business e creazione di valore nel lungo periodo (in linea con le indicazioni dell'Agenda ONU 2030). I valori del Gruppo (immaginazione, innovazione, eccellenza, entusiasmo, integrità, umanità, sinergia ACI, clima), che modellano il modo in cui il Gruppo lavora e si rapporta con gli altri, sono racchiusi nel Codice etico. Per ulteriori approfondimenti in merito si rimanda all'informativa G1 – Condotta delle imprese.

Il Codice Etico si applica ai dipendenti, agli agenti (e ai loro collaboratori) e ai componenti degli Organi Sociali delle società del Gruppo. Nello svolgimento dell'attività, Sara si impegna a richiamare le controparti (consulenti, fornitori, fiduciari, ecc.) al rispetto delle norme del Codice Etico che le riguardano e le vincolano anche attraverso la predisposizione, ove necessario, di specifiche clausole contrattuali. L'accettazione del Codice, infatti, è richiesta anche ai terzi che agiscono per conto di Sara che, pertanto, si impegna a diffondere il Codice Etico presso tutti i suoi destinatari e a favorirne una corretta applicazione, a partire dalla diffusione tramite il sito istituzione della Compagnia oltre che, per quanto riguarda i dipendenti, sulla intranet aziendale. Sara garantisce inoltre che i principi e le norme contenute nel Codice Etico siano oggetto di continue iniziative di comunicazione e formazione.

Politica di sostenibilità

L'obiettivo della Politica è quello di definire le linee guida dei principali ambiti di sostenibilità, al fine di orientare le proprie scelte e le proprie attività prendendo in considerazione i risvolti sociali e ambientali e tenendo conto delle istanze di tutti coloro che ne subiscono direttamente o indirettamente gli impatti, oltre che definire la governance del processo di rendicontazione delle tematiche ESG. Il Consiglio di amministrazione riconosce dunque l'importanza di identificare gli impatti, i rischi, e le opportunità lungo tutta la catena del valore e di definire i principi guida cui devono riferirsi le attività per la gestione dei temi di impatto ambientale, sociale e di governance (Environmental Social and Governance - "ESG") del Gruppo.

La Politica si applica al Gruppo Sara nella sua interezza, in armonia con il Codice Etico, il MOG231, e tutte le altre politiche, procedure, direttive e disposizioni connesse agli ambiti oggetto della presente Politica, definiti a livello di Gruppo e a livello locale.

Il documento, redatto in conformità alla normativa vigente in materia e, in particolare alla Direttiva (UE) 2022/2464 (CSRD) in materia di rendicontazione societaria di sostenibilità (CSRD), al relativo decreto di

recepimento nazionale D.Lgs.125/2024 e al Regolamento delegato (UE) 2023/2772 per quanto riguarda i principi di rendicontazione di sostenibilità (ESRS), è resa disponibile al personale dipendente tramite comunicazione e diffusione sulla intranet aziendale.

Il Gruppo Sara considera fondamentale per il proprio sviluppo adottare un approccio basato sul confronto e sul coinvolgimento dei propri portatori di interessi, garantendo sempre il rispetto dei loro interessi e punti di vista. Il Gruppo si impegna in un coinvolgimento costante dei principali stakeholder, organizzando iniziative di dialogo che permettano una comprensione delle reciproche aspettative basate sia sulla disponibilità di canali dedicati per raccogliere segnalazioni (es. whistleblowing, reclami) sia sulla predisposizione di iniziative strutturate di coinvolgimento utilizzando, a seconda degli obiettivi e delle aspettative, i diversi strumenti e strategie di engagement a disposizione (informazione, consultazione, negoziazione, collaborazione, coinvolgimento, responsabilizzazione). In particolare, il Gruppo si prodiga a fornire risposte rapide alle richieste, preoccupazioni o critiche sollevate dagli stakeholder, manifestando costantemente un impegno alla risoluzione delle problematiche evidenziate.

La Politica contiene anche l'impegno del Gruppo a promuovere e rispettare i diritti umani, riconosciuti universalmente e sanciti dai principali strumenti internazionali, tra cui la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, le Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali e le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), includendo implicitamente il riferimento alla tratta di esseri umani, al lavoro forzato o coatto e al lavoro minorile. L'impegno al rispetto e alla tutela dei diritti umani è inoltre sostenuto dalla Dichiarazione sui Diritti Umani, adottata nel corso del 2025, in cui il Gruppo descrive il proprio processo di dovuta diligenza lungo diverse fasi della catena del valore.

Procedura per la Gestione del sistema di remunerazione del personale

La procedura intende disciplinare ruoli, responsabilità e principali attività inerenti al processo di gestione del sistema di remunerazione del personale, oltre che descrivere il processo connesso alle quote di retribuzione variabili collegate all'assegnazione dello strumento finanziario partecipativo previsto dalla Politica. La procedura è suddivisa in alcune sezioni che riguardano la verifica e definizione politica di remunerazione del personale rilevante, la definizione del sistema premiante, la definizione degli obiettivi del sistema meritocratico, la valutazione delle performance e l'erogazione degli interventi del sistema premiante. Essa, oltre a garantire che, annualmente e in ragione delle intervenute modifiche organizzative, le politiche di remunerazione aziendale siano conformi con i criteri di valutazione indicati dal Regolamento ISVAP n. 38, definisce altresì lo stanziamento annuale delle risorse economiche da destinare al sistema incentivante di tutto il personale aziendale, formalizzata nel budget d'esercizio. In particolare, l'allocatione è differenziata tra:

- MBO per il personale dirigente o contrattualmente soggetto a MBO;
- variabile connesso ai risultati di business, per alcune figure tecniche che vengono incentivate con un variabile strettamente connesso a risultati misurabili attraverso indicatori quantitativi;
- variabile erogabile per la restante popolazione aziendale.

La Direzione Supporto Esecutivo e Organizzazione raccoglie, su base annuale, eventuali esigenze di aggiornamento della procedura ed elabora, se del caso, sulla base dei riscontri ottenuti, la pianificazione annuale della procedura condividendola con l'Alta Direzione, responsabile dell'attuazione della stessa, per l'approvazione e rendicontando alla stessa in merito alle attività svolte rispetto a quanto pianificato.

La revisione della politica di remunerazione effettuata nel 2025 ha determinato, in particolare, l'inserimento dei principi in materia di parità di genere, oltre all'aggiornamento della nomenclatura delle strutture aziendali coinvolte nel processo.

Sistema di gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Sul fronte della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, il Gruppo Sara è impegnato nel predisporre ambienti di lavoro idonei e si è dotato di Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro conformi alle linee guida UNI-INAIL. Tutti i lavoratori sono rappresentati nei comitati azienda-lavoratori per la salute e sicurezza, in coerenza con le previsioni della normativa in materia, grazie alle figure dei RLS che operano in rappresentanza della compagine occupazionale aziendale.

La cultura della sicurezza nei confronti dei dipendenti è inoltre promossa attraverso la comunicazione, la formazione continua e la tutela della salute nel rispetto del dettato del D.Lgs. 81/08 (è previsto anche un *check up* annuale gratuito per i dipendenti).

La struttura, le caratteristiche, le finalità ed il funzionamento del Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro (SGSL) che Sara Assicurazioni S.p.a., a partire dal marzo 2012, ha definito e realizzato, in conformità alle Linee guida UNI-INAIL del 28 settembre 2001, sono contenute in un documento dedicato che costituisce parte integrante del *corpus* normativo e che rimanda al D.Lgs. 231/2001 e al D.Lgs 81/08. Il SGSL è adottato volontariamente dalle Società assicurative del Gruppo Sara, previa sua approvazione da parte del Direttore Generale (Datore di lavoro), al fine di integrare obiettivi e politiche per la salute e sicurezza nella gestione aziendale. Sara Assicurazioni è impegnata a:

- consolidare e diffondere una cultura della salute e della sicurezza all'interno della propria organizzazione;
- garantire l'integrità fisica e morale di tutti i suoi collaboratori, assicurando la massima sicurezza tecnica, organizzativa e procedurale concretamente possibile;
- osservare e fare osservare le norme di legge, quelle tecniche, le disposizioni aziendali, nonché eventuali buone prassi, linee guida ed accordi in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;
- preservare condizioni e luoghi di lavoro sicuri, salubri e rispettosi della dignità individuale delle persone.

Il SGSL si applica alle attività svolte dall'azienda in tutte le sue sedi, centrali e periferiche, coinvolgendo tutti i soggetti che operano all'interno di Sara Assicurazioni e Sara Vita: datore di lavoro, dirigenti, preposti, lavoratori, RLS, SPP e a tutti quei soggetti esterni all'azienda che con essa hanno stabilito un rapporto di collaborazione in materia di salute e sicurezza del lavoro (es. medico competente, lavoratori in somministrazione, stagisti, eventuali consulenti, ecc.). Tutti i destinatari del documento hanno la responsabilità di osservarne il contenuto e di segnalare eventuali necessità di aggiornamento o modifica o eventuali notizie di possibili violazioni. La realizzazione e la politica del SGSL, gli obiettivi di mantenimento e/o miglioramento, l'organizzazione e le risorse tecniche ed economiche finalizzate alla realizzazione del sistema ed al conseguimento degli obiettivi rimangono nell'ambito delle attribuzioni e delle responsabilità esclusive del Datore di Lavoro (Direttore Generale).

Il Datore di Lavoro, conformemente a quanto previsto dalle Linee Guida UNI – INAIL, ha provveduto ad individuare un soggetto, dotato di adeguata capacità ed autorevolezza in azienda, a cui affidare il compito, indipendentemente da ulteriori responsabilità aziendali, di coordinare il SGSL e verificare che esso sia realizzato in conformità a tali Linee Guida (RSGSL). Nel Gruppo Sara la responsabilità di coordinare il SGSL e di verificare che esso sia costantemente aggiornato, idoneo e conforme a quanto previsto dalla normativa di riferimento e dalle Linee Guida è stata assegnata al titolare della Funzione Compliance e Antiriciclaggio, in possesso dei previsti requisiti professionali (competenze tecniche e sufficiente autorità). La responsabilità nella gestione della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro riguarda l'intera organizzazione aziendale, dal Datore di Lavoro sino ad ogni lavoratore, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze.

La Società si impegna a dare alla propria politica della salute e della sicurezza sul lavoro, così come ai relativi obiettivi per la gestione e ai programmi di attuazione, la massima diffusione possibile all'interno dell'azienda. Tutti i destinatari del documento hanno la responsabilità di osservarne il contenuto e di segnalare eventuali necessità di aggiornamento o modifica o eventuali notizie di possibili violazioni.

S1-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni

Al fine di prevenire e porre rimedio agli impatti negativi generati, il Gruppo ha innanzitutto previsto strumenti utili a raccogliere segnalazioni e procedure per darvi seguito. L'obiettivo delle attività di accertamento delle segnalazioni è quello di procedere ad attività di analisi più approfondite e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, nonché di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati dalla segnalazione, volte a rafforzare il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

I canali di cui il Gruppo dispone per consentire alla forza lavoro propria di esprimere preoccupazioni e/o esigenze, messi a disposizione dall'organizzazione, sono il whistleblowing e, con riferimento specifico alla sicurezza sul lavoro, il sistema CARL che mediante un sistema tracciato di *trouble ticketing*, consente ai lavoratori la segnalazione di guasti e/o di qualsiasi potenziale situazione di rischio sul luogo di lavoro.

Inoltre, nell'ambito del processo per la Certificazione sulla Parità di genere, il portale whistleblowing è stato aggiornato al fine di prevedere un canale dedicato a segnalazioni inerenti abusi e discriminazioni. Per altri temi, rimangono attivi – oltre a quanto già riportato – canali aperti formali quali le mail e il portale aziendale.

L'intero processo di gestione delle segnalazioni in ambito whistleblowing è effettuato in maniera distinta per Sara Assicurazioni e per Sara Vita, prevedendo due ambienti segregati ed autonomi per la gestione delle segnalazioni delle due Compagnie. Con riferimento all'applicativo informatico utilizzato, in considerazione del fatto che il medesimo è gestito, in regime di esternalizzazione, da un fornitore esterno e che tale servizio è sottoposto al controllo di Sara Assicurazioni, il contratto di service infragruppo tra Sara e Sara Vita prevede l'esternalizzazione del servizio di erogazione, sviluppo e collaudo dell'applicativo del fornitore esterno dalla capogruppo Sara Assicurazioni.

Il portale whistleblowing è accessibile per i dipendenti tramite il portale aziendale e sua la disponibilità è sostenuta da parte dell'organizzazione anche attraverso apposita formazione.

I referenti Whistleblowing assicurano che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo che siano svolte entro i tempi stabiliti e nel rispetto della completezza e accuratezza delle attività di istruttoria. In particolare, i referenti Whistleblowing assicurano:

- il rilascio dell'avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla segnalazione effettuata;
- il riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dal rilascio dell'avviso di recepimento o entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

In costanza di gestione della segnalazione, i referenti Whistleblowing mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e, se necessario, possono richiedere integrazioni al fine di dare diligente seguito alla segnalazione stessa. Vengono dunque poste in essere le seguenti attività:

- 1) Verifica preliminare: svolta entro 7 giorni finalizzata ad una prima valutazione dell'ammissibilità della segnalazione. Se non archiviata in virtù delle fattispecie previste, i referenti WB procedono alla fase successiva dell'accertamento. In entrambi i casi, deve avvenire la registrazione della segnalazione e del primo esito nell'apposito registro.
- 2) Accertamento: l'obiettivo delle attività di accertamento delle segnalazioni è quello di procedere ad attività di analisi più approfondite e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, nonché di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati dalla segnalazione volte a rafforzare il sistema di controllo interno e gestione dei rischi. Le verifiche possono essere effettuate avvalendosi delle opportune strutture organizzative interne, o anche ricorrendo eventualmente a consulenti esterni, sempre tutelando la riservatezza delle verifiche e dell'identità del segnalante. Nel caso in cui i presunti comportamenti illeciti riscontrati vengano ritenuti potenzialmente passibili di provvedimenti sanzionatori i referenti Whistleblowing provvedono ad inviare una nota consuntiva al Responsabile della Direzione Risorse Umane nel caso di violazione commessa da personale dipendente. La nota deve riassumere l'*iter* delle verifiche svolte e gli elementi raccolti, esporre le conclusioni alle quali si è giunti e fornire eventuali indicazioni su azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate e ridurre il rischio che queste si verifichino nuovamente in futuro. Non deve contenere l'identità del segnalante, qualora nota, né elementi che possano condurre facilmente all'identità del segnalante.
- 3) Monitoraggio dell'efficacia delle azioni correttive: i referenti Whistleblowing monitorano che le opportune azioni correttive individuate sulle aree e sui processi aziendali interessati dalla segnalazione siano state, nel tempo, effettivamente attuate e che esse si rivelino efficaci ai fini del rafforzamento del sistema di controllo interno. Il monitoraggio è finalizzato anche ad individuare eventuali azioni ritorsive nei confronti dell'autore della segnalazione.

Per ulteriori approfondimenti in merito al sistema interno di segnalazione di eventuali condotte illecite all'interno del Gruppo, inclusivo degli elementi introdotti dal D.Lgs. n. 24/2023 (c.d. Decreto

Whistleblowing) si rimanda alla sezione dedicata all'interno dell'informativa G1-1 "Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese".

Si-4 – Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni

Azioni per la gestione degli impatti negativi nell'ambito delle Condizioni di lavoro

Con riferimento all'impatto negativo relativo alla salute e sicurezza sul lavoro, il Gruppo Sara prevede una serie di azioni volte alla sua prevenzione e mitigazione, anche attraverso l'operato dei comitati che hanno, tra gli altri, il compito di suggerire emendamenti alle politiche e di promulgare azioni funzionali anche a evitare il verificarsi di impatti negativi.

Il costante miglioramento delle condizioni a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro costituiscono parte integrante dell'attività di Sara Assicurazioni e rappresentano un impegno strategico dell'azienda. A tal fine la Compagnia è impegnata, tra gli altri, nell'eseguire il monitoraggio e le verifiche di sicurezza a tutti i livelli, dando seguito immediato ed incisivo alle azioni correttive/migliorative derivanti dagli audit effettuati, così come previsto dal SGSL.

Il monitoraggio di secondo livello ha lo scopo di verificare la validità e l'affidabilità del sistema ed evidenziare le capacità dell'impresa di sviluppare le politiche in materia di SSL e di migliorare il controllo dei rischi, con particolare riferimento alla raccolta dati relativi a incidenti, infortuni e malattie professionali, con l'analisi delle cause immediate e soggiacenti, nonché delle tendenze e delle caratteristiche comuni.

La necessità e l'urgenza di definire azioni correttive è valutata in funzione di uno score di rischio (probabilità x danno). Gli esiti della valutazione dei rischi, i criteri adottati, le misure di prevenzione e protezione, la programmazione degli interventi migliorativi e le procedure ed i ruoli per l'attuazione delle misure da realizzare sono riportati nel documento di valutazione dei rischi redatto dal datore di lavoro con il supporto di RSPP e Medico competente. In particolare, l'individuazione delle azioni di prevenzione e protezione attuate avviene in coerenza con le previsioni del SGSL e del protocollo PGSS06 "Gestione infortuni, incidenti e comportamenti pericolosi". Al verificarsi di un evento di infortunio, infatti, tale protocollo prevede che il RSPP e la Direzione Risorse Umane ricevono un report relativo all'evento stesso, redatto dall'infortunato o dal preposto, che il RSPP analizza al fine di determinare eventuali azioni correttive da adottare che annota, tramite la Funzione Facility Management, nel "Piano di attuazione degli interventi" mediante l'applicativo informatico a ciò dedicato. Gli infortuni vengono esaminati non solo al momento dell'accadimento, per l'attuazione degli opportuni interventi correttivi, ma anche al momento del riesame del sistema, per l'ulteriore analisi e verifica delle soluzioni adottate e per il miglioramento del SGSL.

In generale, l'efficacia delle azioni viene monitorata in coerenza con le previsioni del SGSL, che prevede l'assegnazione di responsabilità e la definizione di procedure di monitoraggio costante dell'efficacia ed efficienza delle misure di prevenzione e protezione attuate per i rischi individuati. Invece, per quanto riguarda le azioni legate ad aspetti contrattuali, strumento di monitoraggio può essere rappresentato dall'effettiva fruizione dei beni/servizi e dall'assenza di ricorsi e segnalazioni da parte dei lavoratori. Date le valutazioni delle Commissioni competenti, nel 2025, non sono state attuate azioni ulteriori rispetto a quelle previste dalla normativa di riferimento e certificate dalla Commissione stessa.

Azioni per la gestione degli impatti positivi nell'ambito delle Condizioni di lavoro

Parallelamente, il Gruppo promuove azioni che mirano a produrre effetti positivi per i propri lavoratori. In particolare, il nuovo contratto integrativo aziendale vede rafforzato il sistema di Company Welfare attraverso la previsione e l'aggiornamento di benefit e soluzioni di conciliazione vita-lavoro. Il 100% dei dipendenti del Gruppo Sara sono assunti in base al CCNL ANIA dei dipendenti delle imprese assicurative. Per il personale dipendente non dirigente, ad integrazione del CCNL, Sara applica il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA), rinnovato l'8 luglio 2024 e per il quale è prevedibile un nuovo rinnovo nel corso del 2026, che prevede alcuni importanti elementi, tra cui:

- applicazione di minimi tabellari migliorativi rispetto a quanto previsto da CCNL;
- potenziamento di tutto il Welfare Aziendale e condizioni migliorative dei trattamenti di trasferta e di missione temporanea, della previdenza e assistenza integrativa;
- miglioramento delle condizioni contenute nella polizza sanitaria;
- miglioramento delle condizioni, dei tetti massimi e delle tipologie dei prestiti per i dipendenti;
- premio di risultato che può essere defiscalizzato o, a scelta del dipendente, utilizzato come ulteriore credito welfare;
- incremento di giorni di permesso e tipologie degli stessi, con riferimento all'introduzione di permessi per coloro che svolgono attività di volontariato e il mantenimento dei permessi per studenti lavoratori. Per i lavoratori con figli, oltre che nei casi stabiliti dalla normativa vigente, sono previsti cinque giorni di permesso retribuito – complessivamente nei 3 anni – come congedo per la malattia del bambino e/o per l'inserimento al nido/materna fino a 3 anni (fruizione a giornate intere, mezze giornate o a ore). Inoltre, è previsto l'incremento dei giorni per la nascita di un figlio nella misura di dieci giorni di permesso retribuito (con fruizione entro quindici giorni dalla nascita, estesi all'adozione).

Le azioni introdotte sono valutate in sede degli specifici Comitati deputati al trattamento dei diversi ambiti, e la loro efficacia è monitorata attraverso l'effettiva fruizione dei beni/servizi e l'assenza di ricorsi o segnalazioni da parte dei dipendenti. Il Contratto Integrativo Aziendale si applica ai dipendenti del Gruppo Sara e prevede che alcuni benefit, tra cui il sistema di welfare siano applicabili ai soli dipendenti a tempo indeterminato, che rappresentano la quasi totalità degli occupati in Sara. In alcuni casi, i benefit possono essere estesi alle famiglie (coniuge e figli). Le azioni legate al CCIA, anche se formalmente presentano una data di decorrenza e una di durata, in realtà, anche in caso di disdetta, sono ultrattive fino al successivo rinnovo.

Inoltre, nel 2025, in continuità con il 2024, sono state realizzate ulteriori azioni che hanno riguardato:

- investimento e valorizzazione delle risorse interne attraverso programmi di coaching e di lingua inglese, in un'ottica di *reward* ed *employability*;
- allestimento di un ambiente di lavoro stimolante, attraverso la realizzazione di spazi *high-tech* per il *co-working* aziendale, il rinnovo dei *device* per i dipendenti e del servizio di *car sharing* aziendale elettrico a impatto zero - al fine di favorire la mobilità e il trasporto aziendale;
- messa a disposizione di erogatori di acqua potabile ai piani delle sedi Sara e di *smart lockers* per la consegna e il ritiro delle spedizioni personali;
- implementazione del programma di *people care* attraverso un servizio di *counseling* e la messa a disposizione di un *personal trainer* nelle palestre aziendali;
- attivazione di un'iniziativa a sostegno delle famiglie, consistente nell'apertura di un prodotto assicurativo per i figli dei dipendenti nella forma di un piano d'accumulo, con un primo versamento a carico dell'azienda, quest'ultima iniziativa avviata nel 2025.

Alcune delle ulteriori azioni descritte, attivate nell'ambito del bando Conciliamo, sono state mantenute al termine del periodo di implementazione in coerenza con le politiche della Direzione Risorse Umane; si citano, a titolo esemplificativo, il servizio di personal trainer e lo sportello di counseling. In generale, le azioni connesse agli spazi organizzativi sono rivolte anche ai lavoratori interinali, le altre solamente ai lavoratori dipendenti.

Nel corso del 2025, è stata attivata la "Cassetta dei suggerimenti", uno strumento a disposizione di tutti i dipendenti per condividere segnalazioni e proposte su temi di interesse. Accessibile tramite il portale aziendale MondoSara, permette di selezionare diversi ambiti, tra cui DE&I, Facility, Portale aziendale, Sostenibilità ambientale, idee di business o una categoria generica "Altro", offrendo la possibilità di inserire idee o suggerimenti in un campo aperto. Ogni dipendente può scegliere se inviare il proprio contributo in forma anonima o meno. I suggerimenti vengono presi in carico dal team MondoSara, che li valuta e, se opportuno, li inoltra ai referenti di Funzione competenti. In caso di esito positivo e identità visibile, è prevista la restituzione di un feedback entro 30 giorni. Infine, sempre nel 2025, è stata realizzata anche una nuova rilevazione del clima organizzativo le cui risultanze costituiranno un input per lo sviluppo

di iniziative in coerenza con quanto evidenziato nelle survey, a partire dal 2026. All'edizione 2025 ha partecipato il 94,8% dei dipendenti; rispetto alle precedenti edizioni, l'indagine 2025 è stata arricchita da nuove sezioni dedicate a tematiche attuali e strategiche come la Sostenibilità, la Contaminazione Generazionale e i temi legati a Diversità, Equità e Inclusione (DE&I) e Parità di Genere. Il tema del lavoro ibrido è stato aggiornato e sostituito con il concetto di smart working, per meglio rappresentare l'evoluzione delle modalità organizzative. L'indagine 2025 conferma un quadro lavorativo fortemente favorevole, con alti livelli di soddisfazione e una continuità positiva rispetto alle precedenti rilevazioni.

Il Gruppo ha identificato alcune risorse che si occupano, in via non esclusiva, della gestione di tali aspetti. Si tratta di risorse interne che, in virtù della conoscenza dell'organizzazione e dei processi aziendali, possono contribuire efficacemente alla gestione degli impatti e all'individuazione delle eventuali azioni di mitigazione.

Azioni per il perseguimento delle opportunità nell'ambito delle Condizioni di lavoro

Con riferimento alle azioni connesse alle opportunità rilevanti, per quanto riguarda l'attrattività derivante dai livelli retributivi, si possono richiamare le previsioni del CCIA in materia. Inoltre, il Gruppo ha avviato una serie di iniziative nell'ambito dell'implementazione della direttiva "pay transparency" che possono rappresentare un ulteriore strumento a supporto del perseguimento dell'opportunità individuata.

Con riferimento invece alla dimensione del welfare, questa è disciplinata dall'art. 35 del CCIA che prevede una sezione "Mobilità e sostenibilità". In tale ambito sono previsti:

- un contributo legato alla mobilità sostenibile tramite l'erogazione di un predeterminato credito welfare a favore di tutti i dipendenti;
- un contributo aziendale per l'asilo nido basato su fasce di reddito;
- un contributo aziendale per le rette universitarie dei figli dei dipendenti, anche questo basato su fasce di reddito.

Oltre a queste iniziative, il Gruppo prevede la possibilità per tutti i dipendenti di aderire, attraverso la partecipazione ad un piano di employability con il quale viene dato valore all'aggiornamento professionale anche attraverso l'autoformazione, ad un piano welfare.

Metriche e obiettivi

S1-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Nell'ambito del Piano di sostenibilità 2025-2027, il Gruppo ha confermato l'obiettivo di garantire la continuità del servizio di welfare rivolto ai lavoratori dipendenti, in coerenza con quanto previsto dal CCIA 2023-2025, che dedica una specifica sezione alla gestione di tali aspetti. L'offerta, come già citato, comprende l'adesione al piano di employability, che dà accesso ai programmi di welfare aziendale, e il "welfare on top", che prevede contributi aziendali per la mobilità sostenibile e il sostegno alle famiglie.

L'obiettivo, di natura qualitativa, riguarda il personale dipendente a tempo indeterminato e consiste nel mantenimento dell'offerta esistente garantendone la continuità nel tempo.

Il CCIA, che disciplina le iniziative di welfare, è definito attraverso il confronto con le rappresentanze sindacali, che risultano quindi coinvolte nel processo di definizione dell'obiettivo. Nonostante non sia previsto uno specifico monitoraggio dell'obiettivo, la tematica sarà oggetto di valutazioni nell'ambito del rinnovo del contratto integrativo previsto per il 2026, al fine di garantirne la prosecuzione.

Inoltre, rispetto al tema della salute e sicurezza sul lavoro, il SGSL prevede che annualmente il Datore di lavoro, su proposta del RSGSL a confronto con RSPP, RLS e responsabili delle Funzioni aziendali interessate, definisca degli obiettivi per prevenire, ridurre o eliminare i rischi significativi. Il raggiungimento degli obiettivi è tenuto sotto controllo attraverso il monitoraggio del programma di SSL conseguente e degli indicatori di prestazione e tramite il riesame annuale da parte dell'Alta Direzione.

Le metriche di seguito riportate non sono state sottoposte alla verifica di un ente esterno. Esse esprimono le informazioni quantitative sui lavoratori del Gruppo in numero di persone e alla fine del periodo di riferimento.

S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

Al 31 dicembre 2025, il Gruppo Sara è composto da 646 dipendenti, la maggior parte dei quali impiegata presso la sede legale di Roma. La quasi totalità è assunta a tempo indeterminato, a testimonianza dell'impegno del Gruppo a garanzia della stabilità e della sicurezza occupazionale.

I dati sono consolidati per Sara Assicurazioni, Sara Vita e Sara Services al 31 dicembre 2025 e corrispondono a quanto riportato in bilancio.

TOTALE DIPENDENTI PER GENERE (N.)		
	2024	2025
Donne	264 41,1%	271 42,0%
Uomini	378 58,9%	375 58,0%
Totale dipendenti per genere	642	646

TOTALE DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO, ORARIO DI LAVORO E GENERE (N., %)						
	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Numero di dipendenti a tempo indeterminato	260 98,5%	375 99,2%	635 98,9%	270 99,6%	371 98,9%	641 99,2%
Numero di dipendenti a tempo determinato	4 1,5%	3 0,8%	7 1,1%	1 0,4%	4 1%	5 0,8%
Numero di dipendenti a tempo pieno	244 92,4%	377 99,7%	621 96,7%	254 93,7%	374 99,7%	628 97,2%
Numero di dipendenti a tempo parziale	20 7,6%	1 0,3%	21 3,3%	17 6,3%	1 0,3%	18 2,8%
Numero di dipendenti a orario variabile	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
Numero totale di dipendenti	264	378	642	271	375	646

DIPENDENTI CHE HANNO LASCIATO L'ORGANIZZAZIONE E TURNOVER		
	2024	2025
Totale dipendenti che hanno lasciato l'organizzazione durante il periodo di riferimento	22	29
Tasso di avvicendamento (turnover)	3,4%	4,5%

S1-7 – Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa

LAVORATORI NON DIPENDENTI NELLA FORZA LAVORO PROPRIA		
	2024	2025
Lavoratori interinali	5	2
	41,7%	28,6%
Lavoratori autonomi con contratto di collaborazione	6	5
	50,0%	71,4%
Prestatori d'opera	1	0
	8,3%	0%
Totale dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria	12	7

S1-10 – Salari adeguati

Il Gruppo, attraverso la partecipazione a indagini di mercato, verifica periodicamente il proprio posizionamento in termini retributivi. Tutti i dipendenti, in continuità con il 2024, percepiscono un salario adeguato; il Gruppo, infatti, nell'ambito del Contratto Integrativo Aziendale applica un trattamento economico superiore a quanto previsto dal CCNL.

S1-11 – Protezione sociale

Come nel 2024, anche nel 2025 il 100% dei dipendenti è coperto da protezione sociale contro la perdita di reddito dovuta a eventi importanti della vita tramite programmi pubblici che in alcuni sono integrati da prestazioni offerte dal Gruppo in forma di benefit. Gli eventi contemplati riguardano:

- malattia;
- disoccupazione a partire dal momento in cui il lavoratore proprio lavora per l'impresa;
- infortunio sul lavoro e disabilità acquisita;
- congedo parentale;
- pensionamento.

S1-14 – Metriche di salute e sicurezza

METRICHE IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA		
	2024	2025
Percentuale di lavoratori propri coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza dell'impresa	100,0%	100,0%
Numero di decessi di lavoratori propri dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro	0	0
Numero di decessi degli altri lavoratori che operano nei siti dell'impresa dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro	0	0
Numero di infortuni sul lavoro registrabili dei lavoratori propri	7	6
<i>di cui infortuni in itinere</i>	7	6
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili dei lavoratori propri*	6,2	6,1
Numero di casi riguardanti malattie connesse al lavoro registrabili	0	0
Numero di giornate perse a causa di lesioni e decessi sul lavoro dovuti a infortuni sul lavoro, malattie connesse al lavoro e decessi a seguito di malattie dei lavoratori dipendenti	209	142

*Il tasso di infortuni è stato calcolato dividendo il numero di casi per il numero totale di ore lavorate dai lavoratori propri e moltiplicato per 1.000.000. Rappresenta quindi il numero di casi corrispondenti per un milione di ore lavorate. Il numero di ore lavorate dai lavoratori propri è stato determinato utilizzando l'orario contrattuale settimanale previsto dal CCNL, moltiplicato per le settimane lavorative al netto delle settimane non lavorabili per la fruizione delle ferie e permessi di legge, quantificato in 5 settimane annue. Il risultato è moltiplicato per il numero dei lavoratori propri includendo nel computo solamente coloro che hanno un orario di lavoro determinato.

S1-15 – Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata

FRUIZIONE DEI CONGEDI PER MOTIVI FAMILIARI, PER GENERE		
	2024	2025
Dipendenti che hanno diritto a congedi per motivi familiari	642	646
	100,0%	100,0%
Dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi familiari, per genere:	67	41
	10,4%	6,3%
Donne	40	19
	59,7%	46,3%
Uomini	27	22
	40,3%	53,7%

S1-17 – Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

Nel 2025 non sono stati rilevati episodi di discriminazione, incluse le molestie, né incidenti in materia di diritti umani, in continuità con quanto registrato l'anno precedente. È stata presentata una segnalazione, tramite i canali dedicati, che si è conclusa senza seguito nei tre mesi previsti.

Parità di trattamento e di opportunità per tutti

Nell'ambito del processo di doppia rilevanza, con riferimento a parità di trattamento e di opportunità per tutti della propria forza lavoro, il Gruppo ha identificato i seguenti impatti:

- Parità di retribuzione a parità di impiego e competenze tra uomini e donne (gender pay gap) (impatto positivo – potenziale)

- Parità nell'accesso a posizioni apicali e/o a processi di crescita professionale tra uomini e donne in azienda (impatto positivo – effettivo)
- Sviluppo di competenze e capacità del personale attraverso attività di formazione e di sviluppo professionale (impatto positivo – effettivo)
- Valorizzazione delle performance individuali attraverso adeguati sistemi di valutazione delle performance e piani di sviluppo professionale (impatto positivo – effettivo)
- Parità di trattamento e inclusione delle diversità sul luogo di lavoro (impatto positivo – effettivo)

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria

La normativa interna del Gruppo contiene politiche per la gestione di temi quali le pari opportunità, e in particolare la parità di genere, e la formazione e lo sviluppo professionale delle persone. Di seguito sono questi strumenti sono sinteticamente descritti.

Politica sulla parità di genere

Il Gruppo sostiene il principio in base al quale lo sviluppo di carriera e gli eventuali riconoscimenti (incarichi, premi, incentivazioni), nonché l'assunzione di personale debbano sempre essere correlati ai meriti individuali e ai risultati conseguiti, alle capacità e all'impegno, senza discriminazioni di genere, religione, età, origine etnica, opinioni politiche o sindacali, orientamento sessuale, disabilità o stato di salute.

A conferma di ciò, l'azienda ha avviato un percorso strutturato verso la parità di genere, basato sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità in ogni sua forma e attento all'empowerment femminile. Oltre a specifiche disposizioni volte a garantire il rispetto delle pari opportunità e prevenire fenomeni di mobbing e/o bossing, elemento chiave del percorso è stato l'adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla norma UNI/PdR 125:2022, finalizzato a promuovere una cultura inclusiva e di pari opportunità per tutto il personale. Nel corso del 2025, le Compagnie assicurative del Gruppo hanno ottenuto la certificazione sulla Parità di Genere; il percorso prevede un piano strategico contenente le azioni che supportano gli obiettivi previsti dalla prassi.

Questo percorso mira a promuovere attivamente una cultura inclusiva dei lavoratori che costituiscono gruppi a rischio di vulnerabilità nella forza lavoro propria, ed è volto a garantire che ogni processo – dal reclutamento alla formazione, dalla valutazione delle performance alla gestione dei fornitori – includa criteri oggettivi di diversità e inclusione.

Il Gruppo ha definito la Politica generale sulla parità di genere, che si applica alle due Compagnie assicurative, ed è integrata in un processo strutturato che coinvolge diverse Funzioni aziendali e che si basa su un approccio continuo di revisione e valutazione. Il documento definisce il quadro generale all'interno del quale vengono individuate le strategie e gli obiettivi in riferimento alle tematiche della parità di genere in coerenza alla normativa e alle prassi vigenti, tra cui, in particolare, la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere supervisiona l'applicazione della politica, valutando periodicamente i progressi e identificando le aree di miglioramento. L'attuazione è supportata da un sistema di reportistica, che include la raccolta e l'analisi di indicatori di performance chiave (KPI); questo permette di misurare l'efficacia delle azioni intraprese e garantire trasparenza nei risultati raggiunti. Le Funzioni aziendali contribuiscono attivamente al monitoraggio attraverso la raccolta di dati e il feedback continuo, mentre la politica viene aggiornata periodicamente per garantire il suo allineamento alle normative vigenti e agli obiettivi aziendali. Infatti, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo rivede le direttive in materia di Parità di Genere almeno una volta l'anno, ed in ogni caso cui se ne ravvisi la necessità autonomamente, su proposta da parte dell'Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida Parità di Genere.

Un ulteriore elemento essenziale è la formazione continua del personale, mirata a sensibilizzare sui temi della parità di genere e dell'empowerment femminile.

La politica sulla parità di genere del Gruppo Sara Assicurazioni viene comunicata e diffusa attraverso diversi canali per garantire che tutto il personale e le parti interessate ne siano consapevoli. Internamente, viene veicolata tramite la comunicazione interna disponibile sul portale aziendale, esternamente la politica è accessibile a tutti gli stakeholder mediante la pubblicazione sul sito istituzionale.

Parallelamente, Sara ha adottato un Sistema di gestione sulla parità di genere, che descrive il modello organizzativo di cui si è dotato il Gruppo Sara Assicurazioni in riferimento alle tematiche della parità di genere in coerenza con la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, ed è sotto la responsabilità dell'Alta Direzione. Il documento, disponibile per i dipendenti tramite la intranet aziendale, descrive anche la struttura organizzativa di Sara, i ruoli e le responsabilità dei soggetti che intervengono nel sistema di gestione per la parità di genere.

Procedura per la Formazione e comunicazione interna

Il Gruppo Sara investe costantemente nello sviluppo delle competenze dei propri dipendenti, attraverso una formazione continua nonché il coinvolgimento nella condivisione delle linee di sviluppo e del modello manageriale al fine di rafforzare la cultura d'impresa. I dipendenti, infatti, rappresentano per il Gruppo Sara uno dei principali fattori di successo e, attraverso le loro competenze, contribuiscono direttamente all'evoluzione dell'azienda per offrire un servizio qualitativamente sempre più elevato e corrispondente alle esigenze della clientela.

A conferma di questo impegno, il Gruppo individua le necessità di apprendimento e sviluppo attraverso la raccolta dei bisogni formativi, la progettazione e realizzazione di corsi, la gestione della partecipazione e, ove possibile, l'accesso a bandi finanziati dai Fondi interprofessionali. L'obiettivo è strutturare piani formativi capaci di interpretare le linee strategiche aziendali e rispondere ai fabbisogni individuati. Inoltre, il Gruppo Sara favorisce la diffusione di valori, idee e informazioni attraverso eventi aziendali e strumenti digitali dedicati, come il portale aziendale.

Nel 2025, in continuità con i piani di formazione precedenti, le risorse delle società del Gruppo sono state coinvolte in iniziative volte a rafforzare le competenze tecniche, con particolare attenzione all'aggiornamento normativo e all'evoluzione del contesto di riferimento, oltre che in percorsi di formazione manageriale o professionale. La formazione obbligatoria è organizzata in conformità con le diverse normative di riferimento. In particolare, la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro è stata erogata attraverso piattaforme di e-learning, webinar e sessioni in presenza, garantendo un accesso efficace e flessibile ai contenuti. Al fine di gestire il tema, il Gruppo si è dotato di un'apposita procedura, cui scopo principale è definire le modalità operative con riferimento:

- alle attività di identificazione e soddisfacimento delle esigenze di formazione e sviluppo dei dipendenti a prescindere dal genere, tramite progettazione e realizzazione dei corsi, gestione dell'erogazione e della partecipazione;
- all'organizzazione degli interventi formativi per le diverse figure professionali di entrambi i generi, definendo destinatari, durata, contenuti e modalità di partecipazione in base alle priorità di sviluppo del business. Gli interventi formativi annuali possono essere declinati per diversi ruoli e svolti attraverso docenti interni, esterni o in modalità in presenza o a distanza;
- alle attività volte a garantire che il personale posseda le competenze e conoscenze richieste dalle normative vigenti (es. Normativa antiriciclaggio, D.Lgs. 231/2001, Direttiva UE 2016/97 sulla Distribuzione Assicurativa, Decreto Legislativo n. 81/2008 sulla Salute e sicurezza sul lavoro, Regolamento Europeo Privacy 2016/679, Regolamento 40 dell'IVASS, Business Continuity, ecc.);
- all'attivazione di eventuali bandi disponibili attraverso i Fondi interprofessionali in modo da predisporre piani in grado di interpretare le linee guida strategiche dell'azienda e accogliere i fabbisogni formativi individuati;
- alle attività finalizzate a garantire la diffusione dei valori, della circolazione di idee e delle informazioni all'interno dell'azienda attraverso eventi aziendali e strumenti digitali dedicati, come il portale aziendale.

La Direzione Supporto Esecutivo e Organizzazione raccoglie, su base annuale, eventuali esigenze di aggiornamento della procedura, che si applica alle Compagnie assicurative del Gruppo, ed elabora, se del caso, sulla base dei riscontri ottenuti aggiorna la procedura condividendola per l'approvazione con

l'Alta Direzione, responsabile della sua attuazione, e rendicontando all'Alta Direzione le attività svolte rispetto a quanto pianificato.

La procedura è collocata all'interno del portale aziendale; inoltre, a seguito di aggiornamenti la Direzione Supporto Esecutivo e Organizzazione condivide la versione aggiornata prima della pubblicazione al Comitato di Direzione.

I processi di definizione degli obiettivi del sistema meritocratico e di consuntivazione delle performance, differenziati per Direttore Generale e relativi primi riporti, Dirigenti e Titolari funzioni fondamentali e obiettivi del restante personale, sono descritti nella già richiamata procedura di Gestione della remunerazione del personale. Il sistema di valutazione delle Performance per il personale dipendente è gestito mediante il Sistema di Valutazione e Sviluppo, un processo continuo a frequenza annuale che ha la finalità di:

- valutare la performance dei dipendenti e assicurare che ciascuno, all'interno dell'organizzazione, abbia una comprensione chiara del proprio ruolo, della propria responsabilità e dei risultati attesi;
- favorire la crescita personale e professionale, fornendo strumenti di monitoraggio della propria professionalità;
- favorire lo scambio tra capi e collaboratori in merito agli aspetti essenziali del lavoro;
- indirizzare i comportamenti delle persone verso i valori chiave dell'azienda e in coerenza con le strategie aziendali.

Nel 2025 il Gruppo, in continuità con l'anno precedente, ha gestito il Sistema di Valutazione e Sviluppo attraverso il gestionale SAP-Successfactor garantendo una completa digitalizzazione di tutto il processo. Nel corso dell'anno, è stata ad ogni modo avviata una progettualità volta all'aggiornamento del sistema gestionale verso la piattaforma "Workday".

S1-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni

L'azienda ha implementato politiche di prevenzione, formazione e sensibilizzazione del personale per evitare condotte discriminatorie, dannose o offensive e ha introdotto canali sicuri e protetti che consentano a dipendenti e collaboratori di segnalare eventuali abusi con la massima riservatezza. Rimane infatti attivo il canale dedicato a segnalazioni inerenti abusi e discriminazioni all'interno del portale whistleblowing – il cui funzionamento generale è stato descritto nell'ambito della sezione "Condizioni di lavoro" – aggiornato nell'ambito del processo per la Certificazione sulla Parità di genere. È inoltre previsto il monitoraggio di una serie di KPI – riferiti al solo personale dipendente – per valutare l'efficacia delle azioni attuate.

Per gli altri temi, rimangono attivi – oltre a quanto già riportato – canali aperti formali quali le mail e il portale aziendale, messi a disposizione direttamente dall'impresa.

S1-4 – Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni

Il Gruppo ha proceduralizzato nella propria normativa interna la tutela delle pari opportunità, all'interno di documentazione trasversale alle Funzioni. Inoltre, in termini generali, i comitati hanno, tra gli altri, il compito di suggerire emendamenti alle politiche e di promulgare azioni funzionali anche a evitare il verificarsi di impatti negativi.

Azioni per gestire gli impatti negativi in tema di parità di trattamento e opportunità per tutti

La continua adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere consente al Gruppo di perseguire lo sviluppo di un modello organizzativo che promuova la parità di genere e che, più in generale, valorizzi l'equità e l'inclusività, come dimostrato dall'ottenimento della Certificazione per la Parità di Genere nel corso del 2025. In tal senso, il Gruppo si impegna ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione, in particolare legata al genere, ma anche a monitorare costantemente le prassi operative

per garantire che ogni decisione organizzativa e strategica, in qualsiasi area aziendale, rispetti la parità di genere e la dignità personale. L'impegno aziendale include la creazione di politiche chiare e la formazione obbligatoria periodica per rafforzare una cultura aziendale basata su rispetto e integrità.

Le azioni attraverso cui il Gruppo ha sostenuto, a partire dal 2025, l'impegno per la Parità di genere riguardano:

- selezione e assunzione: implementazione di una metodologia standardizzata per la selezione del personale basato sulle competenze ed esperienze professionali e formazione rivolta al personale addetto alla selezione per prevenire eventuali bias cognitivi durante il processo;
- gestione della carriera: impegno a garantire che a tutto il personale vengano fornite le medesime opportunità di sviluppo e carriera, indipendentemente dal genere, età, orientamento religioso, etnia, orientamento sessuale e disabilità, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- garanzia che nei processi di crescita professionale, mobilità interna e di successione a posizioni manageriali avvenga un'equa selezione di candidate/i, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali, in coerenza con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- genitorialità e cura: creazione di un "manuale della genitorialità" che raccoglie e aggiorna le iniziative adottate dall'azienda nell'ambito del CCNL o del CCIA, attivazione di un'iniziativa che prevede l'apertura di un PIP per i neonati ed erogazione di corsi di guida sicura per i figli dei dipendenti
- conciliazione dei tempi vita-lavoro - *Work-life balance*: coinvolgimento dei dipendenti tramite diversi strumenti (question time HR, cassetta dei suggerimenti e analisi di clima) in merito alla tematica
- attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro: erogazione di un webinar in materia, con un focus relativo alle modalità di segnalazione anche al fine di creare fiducia sull'efficacia di tali sistemi (in termini di anonimato, garanzia di opportune verifiche, ecc.)

Le azioni descritte, previste nell'ambito della prassi UNI PdR 125/2022, hanno come ambito di applicazione Sara Assicurazioni e Sara Vita e un orizzonte temporale di breve-medio periodo che, in funzione della specifica azione, può variare da uno a tre anni. La certificazione inoltre prevede un processo di monitoraggio delle azioni e degli indicatori chiave di performance (KPI) ai fini del mantenimento della stessa.

Oltre a quanto descritto, nel corso del 2025, in occasione dell'8 marzo, per la Giornata internazionale della Donna, Sara Assicurazioni ha aderito alla campagna globale di UN Women, sostenendo la challenge #MarchForward. Con un gesto simbolico il Gruppo ha scelto di ribadire l'impegno per l'uguaglianza e un futuro più equo e inclusivo: una "marcia all'indietro", seguita da una "marcia in avanti". Tutta la popolazione è stata invitata a partecipare alla creazione di un video su base volontaria. In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, infine, è stato erogato un webinar in live streaming per riflettere sulle forme più sottili e spesso meno visibili della violenza, che possono accadere anche nelle relazioni professionali.

Azioni relative agli impatti positivi relativi alla parità di trattamento e opportunità per tutti

Le azioni già descritte nella sezione "Condizioni di lavoro" relative al programma *people care* e all'incremento delle tipologie di permesso volte a favorire l'equilibrio tra vita privata e lavoro vanno anche nella direzione di promuovere la parità di genere. A queste, inoltre, si aggiungono le azioni relative alla Formazione e sviluppo del personale, che coinvolgono tutto il personale dipendente, al netto della formazione obbligatoria che si estende ai lavoratori interinali e si collocano nell'ambito della pianificazione annuale realizzata dalla Funzione.

Nel corso del 2025, tra i percorsi di formazione erogati da docenti interni è possibile citare, a titolo esemplificativo, la formazione in ambito Intelligenza artificiale generativa in Google Workspace, cui obiettivo è stato fornire strumenti pratici per rendere più efficace la collaborazione, migliorare la qualità dei contenuti e semplificare le attività quotidiane. In particolare, l'evento formativo ha visto affrontate le seguenti tematiche:

- i principi dell'AI generativa e la presentazione di casi d'uso reali;
- le funzionalità integrate in Google Workspace e le applicazioni pratiche sui vari strumenti di utilizzo quotidiano;
- l'utilizzo responsabile dell'AI in linea con le direttive sulla Privacy e con le policy aziendali e la tutela dei dati

Per garantire a tutti i colleghi una visione chiara sull'adeguamento ai più recenti standard europei in ambito cyber security — Regolamento DORA e Direttiva NIS 2 — è stato organizzato un aggiornamento formativo dedicato. L'iniziativa ha avuto l'obiettivo di fornire una panoramica chiara delle principali novità normative, illustrare le misure di sicurezza previste e promuovere comportamenti consapevoli e sicuri.

All'interno dei Piani di Formazione Finanziata, inoltre, sono sempre presenti percorsi in linea con le strategie aziendali, di riconversione e acquisizione di nuove professionalità. In particolare, nell'anno 2025, in continuità con il precedente esercizio, è stato attivo un programma dedicato alla Direzione Sinistri per facilitare l'acquisizione di competenze necessarie per ricoprire il ruolo di liquidatore. Tale *training* si inserisce in un programma più ampio di mobilità interna, volto allo sviluppo di nuove professionalità nonché alla soddisfazione dei fabbisogni organizzativi che nascono nel corso del tempo; in tal senso anche nel 2025 sono stati supportati i colleghi coinvolti in mobilità interna con i quali, attraverso uno strumento dedicato, sono stati condivisi gli interventi formativi tecnici e comportamentali funzionali all'acquisizione delle competenze previste per il nuovo ruolo. Inoltre, per conciliare l'esigenza di acquisizione di contenuti linguistici con esigenze personali e professionali è stata erogata una formazione linguistica a distanza tramite piattaforma dedicata.

In relazione alle risorse che il Gruppo dedica alla gestione delle tematiche in oggetto, nell'ambito della parità di genere, è previsto un Comitato Guida costituito da 6 persone e un gruppo di lavoro formato da 27 persone a supporto (non full time su questa attività). Per quanto concerne la gestione della formazione e dello sviluppo professionale il Gruppo dedica 3 persone full time. La formazione viene gestita da un lato tramite il ricorso a risorse interne, debitamente formate, per ricoprire il ruolo di "Formatori Interni" che erogano corsi su temi tecnici di settore sia a favore di altre Direzioni sia verso la Rete Agenziale; dall'altro tramite il ricorso a fornitori esterni.

Metriche e obiettivi

S1-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Nell'ambito del Piano di Sostenibilità 2025-2027, l'impresa ha definito obiettivi dedicati alla valorizzazione e alla tutela della propria forza lavoro, concentrandosi in particolare su:

- ottenimento, per Sara Assicurazioni e Sara Vita, della Certificazione sulla Parità di Genere ai sensi della UNI/PdR 125:2025 – conseguita a luglio 2025 – e
- promozione della cultura della diversità attraverso iniziative di sensibilizzazione, rivolte alla popolazione aziendale ed estese alla rete agenziale.

In particolare, il piano prevede la realizzazione di cinque iniziative complessive, con avvio nel 2025 e sviluppo lungo l'intero arco temporale 2025-2027. Nel primo anno sono già state realizzate tre attività: il percorso "Sara verso la parità di genere", che ha illustrato ai dipendenti il percorso intrapreso, e due webinar rispettivamente in occasione della Giornata internazionale della donna e della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

La Certificazione sulla parità di genere prevede a sua volta degli obiettivi, definiti dalla prassi di riferimento in coerenza con il codice ATECO dell'organizzazione e periodicamente rivisti e aggiornati. Per questa ragione, il Gruppo non ha definito un processo di fissazione degli stessi né il coinvolgimento dei lavoratori a tal fine, in quanto recepisce le indicazioni della prassi.

Per quanto riguarda l'ambito della Formazione e sviluppo professionale, infine, non è possibile prevedere un target in quanto elementi esogeni influenzano l'andamento della formazione erogata annualmente; a incidere, in particolar modo, è la cadenza non regolare della formazione obbligatoria oltre che la variabilità dei fabbisogni formativi individuali e le esigenze organizzative.

Le metriche di seguito riportate non sono state sottoposte alla verifica di un ente esterno. Esse esprimono le informazioni quantitative sui lavoratori dipendenti del Gruppo in numero di persone e alla fine del periodo di riferimento.

S1-9 – Metriche della diversità

DISTRIBUZIONE PER NUMERO, PERCENTUALE E FASCE D'ETÀ DELL'ALTA DIRIGENZA		
	2024	2025
Donne	0 0%	0 0%
Uomini	1 100%	1 100%
Totale membri alta dirigenza per genere	1	1
Meno di 30 anni	30 4,7%	30 4,6%
30-50 anni	230 35,8%	253 39,2%
Oltre 50 anni	382 59,5%	363 56,2%
Totale dipendenti per età	642	646

Si evidenzia che l'Alta Dirigenza, all'interno del Gruppo Sara, coincide con la figura del Direttore Generale.

S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze

DIPENDENTI CHE HANNO PARTECIPATO A REVISIONI PERIODICHE DELLE PRESTAZIONI E DELLO SVILUPPO DELLA CARRIERA, PER GENERE		
	2024	2025
Donne	96,6%	98,2%
Uomini	98,4%	98,1%
Totale	97,7%	98,1%

Nel 2025, sono state erogate in totale **23.516 ore di formazione**, con un incremento di 1.990 ore rispetto al 2024. Di seguito si riporta la media delle ore di formazione per dipendente, divisa per genere e categoria di inquadramento:

ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE PER GENERE		
	2024	2025
Numero medio di ore di formazione per genere:	34	36
Donne	35	35
Uomini	32	37

ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE PER CATEGORIA DI INQUADRAMENTO		
Dettagli richiesti	2024	2025
Numero medio di ore di formazione per categoria:	34	36
Dirigenti	54	61
Funzionari	37	40
Impiegati	30	33

S1-16 – Metriche di remunerazione

Il divario retributivo di genere, calcolato come la differenza tra i livelli retributivi medi corrisposti ai lavoratori di sesso femminile e a quelli di sesso maschile, rapportato al livello retributivo medio dei lavoratori di sesso maschile, all'interno del Gruppo è pari al 23,1%, in continuità rispetto al 2024.

Si riporta, a integrazione del dato 2025, la ripartizione del divario retributivo per categoria di inquadramento.

DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE PER CATEGORIA DI INQUADRAMENTO (%)	
Dettagli richiesti	2025
Dirigenti	42,7%
Funzionari	2,2%
Impiegati	6,9%

Privacy

Nell'ambito del processo di doppia rilevanza, con riferimento alla riservatezza della propria forza lavoro, il Gruppo ha identificato il seguente impatto:

- Violazione dei dati dei dipendenti (in termini di perdita di integrità, disponibilità e riservatezza) – (impatto negativo – potenziale)
- Mancata tutela dei dati dei dipendenti a causa del loro trattamento per finalità diverse da quelle per cui sono stati raccolti (impatto negativo potenziale)

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria

Il Gruppo disciplina la gestione della privacy attraverso la normativa interna di riferimento la cui attuazione è affidata alla responsabilità dell'Alta Direzione oltre che ai soggetti appositamente delegati a ciò laddove esplicitamente previsto dalla specifica politica.

Il *corpus* normativo in ambito è redatto in conformità con gli strumenti legislativi nazionali e internazionali in materia tempo per tempo vigenti e considerando le principali Linee guida applicabili. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si citano il Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (GDPR), il D.Lgs 196/2003 ss.mm. (Codice Privacy) e il Regolamento delegato (UE) 2024/1774, che integra il Regolamento DORA per quanto riguarda gli RTS che specificano gli strumenti, i metodi, i processi e le politiche per la gestione dei rischi informatici e il quadro semplificato per la gestione dei rischi informatici.

L'impianto normativo interno è volto a tutelare in primis i diritti e le libertà fondamentali degli interessati (inclusi i lavoratori), così come richiesto dall'intero impianto normativo in materia di protezione dei dati personali. L'attuazione concreta dei principi internazionali in materia di protezione dei dati personali è garantita all'interno del Gruppo Sara mediante il recepimento all'interno del proprio corpus normativo regolamentare del GDPR che, come richiamato all'interno del considerando 1, sancisce che la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati di carattere personale è un diritto fondamentale, rimandando all'art.8 par.1 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e all'art.16 par.1 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). In virtù di tale recepimento, il Gruppo Sara attua un ciclo di individuazione-monitoraggio-rimedio di possibili situazioni che, anche solo potenzialmente, possono porsi in contrasto con i principi sopra richiamati, impegnandosi formalmente a porre al centro del proprio operato la tutela dei diritti e delle libertà fondamentali degli interessati i cui dati personali sono oggetto di trattamento.

Di seguito sono descritti, in sintesi, i principali contenuti e obiettivi degli strumenti di normativa interna del Gruppo nell'ambito, che sono messi a disposizione dei dipendenti tramite pubblicazione sulla intranet aziendale.

Modello Organizzativo di Protezione dei Dati Personali di Gruppo

Il documento, che si applica a tutti i dipendenti e collaboratori di Sara, descrive il modello organizzativo di cui si è dotato il Gruppo Sara Assicurazioni in riferimento ai trattamenti di dati personali di soggetti persone fisiche, in coerenza alla normativa vigente. Inoltre, il documento delinea i ruoli e le responsabilità dei soggetti che effettuano i trattamenti, nonché i principi che regolamentano e disciplinano le modalità di esecuzione delle attività di trattamento di dati personali svolte da Sara Assicurazioni e/o Sara Vita, rispettivamente per le finalità di trattamento di cui sono Titolari.

Regolamento Data Breach

Il documento, applicabile a Sara Assicurazioni e Sara Vita, è volto a normare le fasi di analisi, valutazione e gestione e, quando del caso, di notifica al Garante Privacy e/o agli interessati, delle violazioni di dati personali, da intendersi, ai sensi dell'art. 4 comma 12 del GDPR, come "violazione della sicurezza che

comporta accidentalmente o in modo illecito la distruzione, la perdita, la modifica, la divulgazione non autorizzata o l'accesso ai dati personali trasmessi, conservati o comunque trattati”.

Politica Consiliare ICT Security Policy

La politica ha l'obiettivo di definire linee guida e di indirizzo in materia di gestione della sicurezza delle informazioni indipendentemente dal supporto utilizzato per l'archiviazione, l'elaborazione e la trasmissione. Determina altresì le misure organizzative e tecnologiche necessarie a garantire la tutela delle informazioni intesa come garanzia degli aspetti di integrità, riservatezza e disponibilità dei dati e delle risorse aziendali con cui questi vengono gestiti.

I principi contenuti nella politica si intendono applicabili a tutti i sistemi informativi, alle risorse umane impegnate nella gestione delle risorse informatiche ed a tutti gli utenti che a vario titolo accedono ai sistemi informativi delle Compagnie assicurative del Gruppo Sara (dipendenti, consulenti esterni, fornitori, agenti, clienti, fiduciari, periti e carrozzerie convenzionate).

Regolamento Valutazione di impatto (DPIA)

Il Regolamento illustra gli strumenti operativi di cui Sara Assicurazioni S.p.A. e Sara Vita S.p.A. si sono dotate per dare adempimento a quanto prescritto dall'art. 35 del GDPR in merito allo svolgimento della Valutazione d'impatto relativa ai trattamenti di dati personali che, considerati la natura, l'oggetto, il contesto e le finalità del trattamento o l'utilizzo di nuove tecnologie, possono presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

Procedura di Gestione degli Incidenti

La procedura descrive ruoli, responsabilità e principali attività inerenti al processo di gestione di eventi problematici, incidenti e problemi occorsi sui sistemi informativi e sulle reti del Gruppo Sara, identificati mediante strumentazione automatica o segnalati da personale interno o esterno, nonché da attori esterni al Gruppo Sara, ed è applicabile alle Compagnie assicurative del Gruppo.

Regolamento Gestione istanze interessati

Il Regolamento descrive le modalità con cui gli interessati possono esercitare i diritti loro riconosciuti dal Regolamento (UE) 2016/679, relativo alla “protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati” (GDPR), con riguardo ai dati personali trattati da Sara Assicurazioni e Sara Vita qualora le stesse operino come Titolari o Contitolari del trattamento, nonché la procedura operativa di evasione delle relative richieste.

S1-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti

Con riferimento all'ambito privacy, è previsto un ulteriore processo di coinvolgimento della forza lavoro, oltre a quanto già descritto. Tale processo di confronto, che avviene per il tramite delle associazioni sindacali presenti all'interno del Gruppo Sara, è avviato in relazione all'installazione di strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza delle attività dei lavoratori. L'utilizzo di tali strumenti, infatti, è possibile all'interno del Gruppo Sara esclusivamente previo accordo con le rappresentanze sindacali dei lavoratori. A tal proposito, in coerenza con le previsioni dell'accordo, è stata condivisa con le sigle sindacali e pubblicata sul portale aziendale un “documento informativo in merito alla SCV (Service Cloud Voice – Barra Telefonica) e al sistema cybersecurity” per chiarire ulteriormente i contenuti dell'accordo stesso.

La conduzione, lato Gruppo Sara, dei tavoli di confronto sindacale e l'eventuale sottoscrizione degli accordi rientrano nelle responsabilità della Direzione Risorse Umane. Il pervenimento a un accordo con le rappresentanze sindacali consente al Gruppo di misurare l'efficacia del coinvolgimento.

In ambito privacy, il Gruppo utilizza lo strumento della Valutazione d'impatto per meglio comprendere e valorizzare i diritti e le libertà fondamentali degli interessati (inclusi i lavoratori) nei casi di trattamenti che

potenzialmente li espongano a rischi elevati. Inoltre, vengono ponderati attentamente gli interessi dei lavoratori nell'ambito del Test di bilanciamento allorché il Gruppo Sara si avvalga della base giuridica del legittimo interesse.

S1-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni

Qualora si dovessero verificare episodi di violazione di dati personali, le Funzioni aziendali competenti - di concerto con la Funzione Cybersecurity qualora la stessa abbia impatto su dati informatici - si attivano per raccogliere nel più breve tempo possibile tutti gli elementi necessari per comprendere la portata dell'evento in termini di impatti sui diritti e libertà degli interessati, al fine di individuare tutte le misure di contenimento, contrasto e risoluzione di tali impatti sui lavoratori e valutare la necessità di notificare l'evento all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali e, in casi specifici, agli interessati. A valle di tali valutazioni, sono intraprese azioni volte ad indagare i fattori che hanno causato la violazione al fine di prevenire simili eventi in futuro.

Il Gruppo Sara ha previsto diversi canali di ricezione delle istanze degli interessati, specificandoli all'interno delle varie informative ex artt. 13 e 14 GDPR somministrate agli interessati e dandogli evidenza all'interno della sezione privacy del proprio sito web aziendale:

- l'indirizzo e-mail rpd@sara.it del Responsabile della Protezione dei dati, tramite il quale gli interessati possono esercitare i propri diritti mediante invio in forma elettronica delle relative istanze;
- l'indirizzo delle sedi legali delle società, a cui gli interessati possono trasmettere richieste riguardanti l'esercizio dei propri diritti mediante invio in forma cartacea (ad esempio a mezzo raccomandata postale);
- l'indirizzo PEC saraassicurazioni@sara.telecompost.it di Sara Assicurazioni, tramite il quale gli interessati possono inviare le proprie istanze in formato Posta Elettronica Certificata;
- l'indirizzo PEC saravita@sara.telecompost.it di Sara Vita, tramite il quale gli interessati possono inviare le proprie istanze in formato Posta Elettronica Certificata.

Inoltre, il Gruppo Sara si è dotato di uno specifico canale di comunicazione whistleblowing, disciplinato tramite Politica dedicata, mediante il quale gli interessati possono veicolare le proprie segnalazioni. Per approfondimenti in merito, si rimanda all'informativa G1.

Il Gruppo sostiene la disponibilità dei canali di contatto tramite la loro pubblicità sulla intranet MondoSara; Inoltre, per il tramite dei soggetti a ciò delegati, si assicura che, al momento dell'assunzione, ciascun dipendente e/o collaboratore riceva una copia dell'informativa sul trattamento dei dati personali dei dipendenti che richiama detti canali.

Resta inteso che il Gruppo Sara, pur privilegiando i canali e le modalità di invio delle istanze da parte degli interessati sopra indicati e pur incentivando gli interessati ad utilizzare tali canali, non potrà esimersi dal prendere in considerazione e riscontrare le richieste in qualsiasi forma pervenute che abbiano ad oggetto l'esercizio di diritti ai sensi della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

Per il trattamento dei reclami e segnalazioni vertenti sul trattamento dei dati personali, il Gruppo Sara ha individuato uno specifico processo di gestione descritto all'intero del Regolamento Gestione Istanze Interessati che prevede la canalizzazione dei reclami verso il Responsabile Protezione Dati Personali che ha il compito di istruirli con la collaborazione delle Funzioni interessate e di riscontrare le istanze nei termini previsti dall'art. 12 GDPR. Il Responsabile Protezione Dati Personali, all'esito dell'evacuazione dei reclami, individua possibili problematiche, formulando eventuali raccomandazioni utili a mitigarle; l'efficacia dei canali di comunicazione predisposti è testimoniata dalla facilità con la quale gli interessati possono contattare il RPD. Sul merito, si precisa altresì che l'evacuazione dei reclami/istanze degli interessati e l'efficacia dei presidi di controllo sugli stessi sono oggetto di rendicontazione periodica al Consiglio di Amministrazione.

S1-4 – Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni

Le azioni del Gruppo Sara per garantire la tutela dei dati personali dei lavoratori hanno natura preventiva e sono attuate nell'arco temporale di riferimento tramite il presidio continuativo della Funzione Cybersecurity, nonché attraverso il monitoraggio continuo esercitata dal Responsabile Protezione Dati personali. Inoltre, il Gruppo effettua un autonomo Privacy Risk Assessment, parallelo al Cyber Risk Assessment, che valorizza esclusivamente lo scenario di rischio legato alla possibile lesione dei diritti e libertà dei soggetti interessati.

Qualora invece si verificasse un episodio, il processo di gestione dei data breach prevede, a valle dell'analisi dell'evento, l'individuazione delle azioni di rimedio, nonché di azioni volte a prevenire che lo stesso evento torni a verificarsi.

Nell'ambito delle azioni realizzate per la prevenzione degli impatti negativi connessi alla privacy, il Gruppo nel 2025 ha realizzato le seguenti, rivolte al personale dipendente di Sara Assicurazioni e Sara Vita e concluse in un orizzonte temporale di 12 mesi:

- attività formativa rivolta ai referenti Privacy, per un totale di 42 ore erogate a 10 dipendenti;
- attività di formazione in ambito privacy e cybersecurity per neoassunti per un totale di 95 ore erogate a 32 dipendenti;
- ulteriore attività di formazione in ambito privacy e cybersecurity per un totale di 372 ore erogate a 188 dipendenti;
- monitoraggio continuo di minacce e vulnerabilità dei sistemi informatici adottati dal Gruppo al fine di prevenire la violazione dei dati in essi conservati;
- campagna di aggiornamento del cyber risk assessment;
- campagna di aggiornamento del privacy risk assessment;
- attività di informazione e sensibilizzazione attraverso la sezione Privacy di MondoSara;
- redazione di un documento informativo volto a rendere edotti tutti i dipendenti delle modalità di funzionamento degli strumenti cyber e IT dai quali potrebbe derivare, anche solo potenzialmente, un controllo a distanza sui lavoratori.

Le azioni di formazione non prevedono un sistema di monitoraggio dell'efficacia, ad esempio tramite verifica delle competenze acquisite; l'efficacia delle azioni preventive, in linea generale, è valutata in funzione della loro idoneità a prevenire casi di violazione dei dati personali dei lavoratori; nell'ipotesi – non concretizzatasi nell'arco temporale di riferimento – di violazione dei dati, sono individuate azioni di correttive per le quali è previsto un sistema di monitoraggio al fine di verificarne la corretta implementazione.

Per la gestione dei potenziali impatti legati alla privacy, il Gruppo dedica, all'interno della Funzione Privacy e Sostenibilità tre risorse full-time e una part-time (il responsabile di Funzione), e all'interno della Funzione Cybersecurity quattro risorse full-time, comprensive del responsabile di Funzione.

Metriche e obiettivi

S1-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

La natura qualitativa dell'attività non prevede intrinsecamente la definizione di obiettivi misurabili. La Funzione comunque monitora l'andamento delle attività, inclusi gli episodi di violazione (notificati e non) e i reclami, e rendiconta al Consiglio di Amministrazione nell'ambito di una relazione annuale.

ESRS S4 Consumatori e utilizzatori finali

Strategia

ESRS S4.SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi

Il Gruppo riconosce tra i propri principi la centralità del cliente; pertanto, la sua esperienza e feedback sono considerati essenziali per la gestione delle iniziative generali del Gruppo e per quelle di marketing. Il Gruppo opera all'interno di un mercato regolato, dove alcuni elementi sono imposti dal legislatore, come ad esempio canali di reclamo, area riservata, ecc. esistendo quindi requisiti di ascolto e coinvolgimento del cliente predefiniti dal regolatore stesso. A prescindere da questi, il Gruppo ha incrementato negli ultimi anni le modalità di ascolto e di ingaggio del cliente attraverso una progressiva architettura di *voice of customers* i cui risultati sono stati oggetto – in base alle priorità specifiche, all'importanza e al contesto – anche di azioni di *fine tuning* o di consolidamento nell'ambito del piano di marketing o a livello aziendale.

ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Tutti gli utilizzatori finali che possono subire impatti rilevanti dall'impresa, compresi gli impatti direttamente connessi a operazioni proprie e alla catena del valore dell'impresa, sono inclusi nell'ambito di applicazione dell'informativa ai sensi dell'ESRS 2 e sono stati contemplati nell'analisi di doppia rilevanza. Il Gruppo, all'interno della propria clientela, non ha identificato target particolarmente esposti al rischio di subire impatti; l'offerta prodotti, infatti, è trasversale, sebbene specifici prodotti/garanzie possano risultare maggiormente interessanti per alcuni segmenti. Solo con riferimento all'ambito privacy, considera più vulnerabili i consumatori finali per i quali sono trattati dati rientranti nelle categorie dei dati particolari (da intendersi quali dati idonei a rivelare informazioni su stato di salute, appartenenza sindacale, convinzioni filosofico-religiose, origine etnica, opinioni politiche, ecc.) e giudiziari (da intendersi quali dati afferenti a condanne penali e misure di sicurezza).

Il Gruppo Sara, infatti, risponde con la propria offerta alle diverse esigenze di sicurezza e di protezione: distribuisce prodotti assicurativi e non dedicati alla persona, alla famiglia e all'impresa; fornisce soluzioni per ogni esigenza di protezione del patrimonio e dei beni, accompagnando i propri clienti in ogni fase della loro vita. I prodotti e servizi offerti, per la natura stessa del business, non hanno caratteristiche di pericolosità tali da arrecare danni alle persone che li utilizzano. Tuttavia, la chiarezza e l'accessibilità delle informazioni sui prodotti, se pur non funzionale a evitare un uso scorretto che possa determinare un potenziale danno per l'utilizzatore, risulta comunque fondamentale al fine di rispondere alle esigenze specifiche della clientela.

Nell'ambito del processo di doppia rilevanza, il Gruppo ha identificato alcuni impatti positivi verso i propri clienti, relativi in particolare alla gamma dei prodotti assicurativi e non assicurativi offerti e all'accessibilità delle informazioni; alla qualità della relazione con la clientela grazie ai processi di ascolto e risposta a eventuali segnalazioni e/o reclami; alla diffusione di una cultura di sicurezza stradale tramite iniziative dedicate, alle tempistiche di liquidazione dei sinistri. Le attività che determinano tali impatti sono in parte intrinseche del business assicurativo, che offre ai clienti protezione contro eventi imprevedibili e, in parte dipendenti da iniziative che il Gruppo promuove come, ad esempio, quelle di cui il Gruppo, in collaborazione con ACI, si fa portavoce nell'ambito della mobilità in sicurezza al fine di sensibilizzare la clientela a uno stile di guida più responsabile, anche attraverso prodotti che lo incentivino in tal senso.

La velocità di liquidazione dei sinistri, che determina impatti positivi connessi alla soddisfazione dei clienti, rappresenta per il Gruppo anche un elemento di opportunità, connesso all'accesso a sistemi incentivanti previsti da IVASS in funzione della performance, oltre che di velocità di liquidazione, anche in termini di pagato medio e antifrode.

Tale opportunità si rivolge agli utilizzatori che sono assicurati del Gruppo, ma l'elemento incentivante ad essa connesso riguarda tipologie specifiche di sinistri, identificati come sinistri CARD GEST (gestione del danno subito dal proprio assicurato). Un'efficiente gestione di tali sinistri, oltre a quanto descritto, è funzionale al rispetto delle normative (Accordo Ania Convenzione Card; Provvedimento IVASS 18 del 2014, procedure interne SA45; SA103) contribuendo a prevenire sanzioni/penalità.

S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali

Le politiche connesse ai consumatori si basano su principi generali di trasparenza ed elevata qualità di servizio e prodotto, i quali rappresentano, per il Gruppo, i principi cardine nella relazione con i clienti. Per questo, il Gruppo attribuisce massima importanza alla loro soddisfazione, e persegue elevati standard di qualità dei prodotti e dei servizi prestati, coniugando l'evoluzione tecnologica alle necessità della clientela. Il Gruppo, inoltre, garantisce l'accesso alle informazioni dovute avendo sempre un comportamento improntato alla prossimità, alla trasparenza e alla professionalità.

Tali principi, sono enunciati all'interno del Codice Etico, le cui caratteristiche formali sono descritte all'interno dell'informativa G1 – Condotta delle imprese, in cui il Gruppo riconosce la centralità del cliente, creando sempre valore per i suoi assicurati e si impegna ad ascoltare e analizzare i suoi bisogni al fine di poter disegnare i propri prodotti e processi in modo tale da offrire sempre una proposta adeguata e in grado di soddisfare le sue richieste. Si impegna altresì a garantire a tutti gli assicurati la presenza di una consulenza professionale attraverso tutti i canali, che permetta loro di personalizzare la propria esperienza di acquisto/relazione in modalità sia fisica che digitale. Infine, si impegna nell'offrire una *customer experience* in continuo miglioramento, la quale si basa su comunicazioni chiare ed esaustive, permettendo un'adeguata comprensione delle caratteristiche dei prodotti e servizi offerti e consentendo ai clienti di avere un accesso facilitato di tutti i servizi di cui hanno bisogno.

Il settore e il Gruppo recepiscono le norme vigenti internazionali, europee e nazionali in materia nonché i codici (es. consumo, concorrenza, trattamento dati personali, ecc.) in vigore. Nell'ambito della politica di sostenibilità, inoltre, il Gruppo ha definito il proprio impegno a promuovere e rispettare i diritti umani, riconosciuti universalmente e sanciti dai principali strumenti internazionali, tra cui la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, le Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali e le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Tale impegno è fondato sulla convinzione che il rispetto e la promozione dei diritti umani rappresentino valori imprescindibili non solo a livello etico, ma anche come pilastro per la sostenibilità e resilienza dell'impresa stessa. In virtù di ciò, Il Gruppo Sara si impegna ad adottare politiche e procedure aziendali per prevenire qualsiasi forma di violazione dei diritti umani nei confronti di ogni individuo che entra in contatto con la Società. Si precisa che ad oggi non sono stati rilevati episodi di violazione dei diritti umani a carico di consumatori/utilizzatori finali.

Con particolare riferimento all'ambito privacy, rispetto al quale il Gruppo ha identificato un potenziale impatto negativo, l'intero impianto normativo che disciplina la protezione dei dati personali, e conseguentemente gli atti di normativa interna di recepimento, è improntato al rispetto dei diritti umani fondamentali. Esso, infatti, fa riferimento al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) il quale, al considerando 1, sancisce che la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati di carattere personale è un diritto fondamentale, rimandando all'art.8 par.1 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e all'art.16 par.1 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). Qualora si dovessero verificare eventi che possono generare impatti negativi per gli utilizzatori in materia, il Gruppo ha individuato all'interno del Regolamento Data breach, della Procedura per la Gestione degli incidenti e del Regolamento Gestione istanze degli interessati le misure volte a porre rimedio a tali impatti negativi.

S4-2 – Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti

L'attuale strategia di coinvolgimento del cliente, anche in ottica di modello relazionale omnicanale, è effettuata in osservanza delle regole e delle norme vigenti in materia ed è effettuato in via principale direttamente sul cliente/utilizzatore finale.

Nell'ambito delle attività di ascolto, nel corso del 2025 sono state realizzate diverse indagini. In particolare, oltre a una ricerca sulla soddisfazione del cliente, sono state condotte due survey sulla percezione del servizio di soccorso stradale ed è in corso un progetto volto a valutare la fattibilità

dell'evoluzione del sistema di valutazione della percezione della qualità del servizio di accesso al network Salute (ambidue progettate, gestite e monitorate internamente).

Inoltre, è stata svolta un'attività di scouting per individuare una piattaforma in grado di sintetizzare i feedback dei clienti in un'ottica di customer experience, con l'obiettivo di monitorare l'indicatore NPS – standard internazionale – che permette di misurare l'esperienza effettivamente vissuta dal cliente su uno o più touch point, consentendo l'individuazione di eventuali aree di miglioramento. Tale attività fa seguito alla revisione dell'impianto svolta nel 2024, con l'obiettivo di garantire una maggiore solidità dell'indicatore e assicurare un monitoraggio più robusto dal punto di vista statistico e della rappresentatività.

È poi previsto il coinvolgimento del cliente finale che abbia fruito di determinati servizi: in particolare, ai clienti che abbiano beneficiato dello strumento della “Self Perizia” e che abbiano riparato l'autovettura presso una carrozzeria convenzionata, al termine del servizio viene erogata una survey tramite contatto diretto al fine di valutare il gradimento e, se del caso, intervenire.

L'engagement dei consumatori viene gestito secondo la pianificazione prevista dal “Piano Ricerche” che si compone di ricerche quali-quantitative di tipo istituzionale (es. *customer satisfaction*), specifiche (es. percezione su specifici servizi erogati) o di misurazione della *customer experience* (NPS). La frequenza varia in funzione della tipologia dell'indagine, ad eccezione di ricerche on-demand. Qualora dalle ricerche emergano insight significativi che suggeriscano di adottare misure di intervento in termini di risoluzione o di valorizzazione (in base ad esiti negativi o particolarmente positivi), questi vengono discussi in varie sedi a seconda del livello di intervento.

La responsabilità operativa di assicurare lo svolgimento del coinvolgimento e la considerazione degli esiti nelle decisioni strategiche è in capo alla Direzione Marketing, Brand e Customer Experience, al netto della survey relativa ai servizi di Self Perizia e interventi tramite carrozzerie convenzionate la quale è in capo all'ufficio Periti & Carrozzerie della Direzione Sinistri.

La progettazione di modelli di misurazione dell'efficacia del coinvolgimento dei consumatori/utilizzatori finali non è predefinita, ma avverrà in funzione della specificità del settore e dei singoli ambiti di operatività di business.

Privacy

Nell'ambito del processo di doppia rilevanza, con riferimento all'ambito “Privacy” dei propri consumatori e utilizzatori finali, il Gruppo ha identificato il seguente impatto:

- Mancata tutela dei dati dei clienti a causa del loro trattamento per finalità diverse da quelle per cui sono stati raccolti (impatto negativo – potenziale)

Gestione degli impatti, rischi e opportunità

S4-1 – Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali

Il Gruppo disciplina la gestione della privacy attraverso la normativa interna di riferimento, i cui principali riferimenti, descritti nella sezione “Privacy” di ESRS S1, sono applicabili anche ai consumatori/utilizzatori finali in qualità di interessati.

S4-2 – Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti

In relazione all'ambito privacy, tutti i consumatori e utilizzatori finali sono potenzialmente esposti a impatti negativi connessi alla possibile violazione dei loro dati personali. Particolarmente esposti, tuttavia, possono risultare quei consumatori finali per i quali sono trattati dati rientranti nelle categorie dei dati particolari e giudiziari. Rispetto al trattamento di tali dati, il Gruppo Sara si attiene al rispetto delle previsioni di cui agli artt. 9 e 10 del GDPR, rispettivamente dedicati al trattamento dei dati particolari e giudiziari, in modo tale da sottoporre ad un regime di tutela ulteriore il trattamento di queste informazioni che, se violate, potrebbero esporre a maggior rischio i consumatori a cui tali dati si riferiscono. In

quest'ottica, il Gruppo Sara assicura che esclusivamente il personale adibito a specifiche mansioni (es: liquidatori sinistri) possa accedere, solo qualora necessario, a questa tipologia di informazioni che, in virtù della loro "delicatezza" sono sottoposte a misure di sicurezza ulteriori rispetto ai dati comuni, a tutela dei consumatori e utenti finali a cui afferiscono.

S4-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni

I processi per intervenire e porre rimedio al verificarsi di episodi di violazione di dati personali dei consumatori/utilizzatori del Gruppo sono definiti nell'ambito dell'impianto normativo in materia di privacy e coincidono con quanto già descritto nell'ambito dell'informativa S1 (Privacy). Infatti, il sistema privacy riconosce i soggetti che possono subire impatti in qualità di interessati, transcendendo il ruolo di dipendenti o consumatori.

Elemento che si discosta riguarda le modalità in cui il Gruppo sostiene la disponibilità dei canali di ricezione delle istanze degli interessati. Nel caso dei consumatori, infatti, ciò avviene da un lato tramite la pubblicità dei canali sull'informativa accessibile da sito web, dall'altro rendendoli noti in tutte le informative sul trattamento dei dati personali somministrate agli utenti e consumatori finali in occasione della raccolta dei loro dati personali, che può avvenire in ogni fase della relazione (es. preventivo, firma contratto, ecc.). Tale regime di pubblicità assicura che tutti i consumatori siano consapevoli dell'esistenza dei canali.

S4-4 – Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni

Azioni per prevenire o mitigare impatti negativi sui consumatori in ambito privacy

Il Gruppo, all'interno del Modello Organizzativo Privacy, delinea i principi di privacy "by design" e "by default". L'articolo 25 del GDPR, infatti, pone l'obbligo per Sara di:

- mettere in atto misure tecniche ed organizzative adeguate a proteggere i dati personali sia al momento della determinazione dei mezzi di trattamento sia all'atto di trattamento stesso (i.e. principio di "Privacy by Design") e volte ad attuare in modo efficace i principi di protezione dei dati e a integrare nel trattamento le necessarie garanzie al fine di tutelare i diritti degli interessati;
- mettere in atto misure tecniche ed organizzative idonee a garantire che siano trattati, per impostazione predefinita, solo i dati personali necessari al perseguimento delle specifiche finalità per cui sono raccolti e per il periodo strettamente necessario a tale fine (i.e. principio di "Privacy by Default").

Per le caratteristiche intrinseche dell'ambito privacy, le azioni intraprese dal Gruppo sono prevalentemente volte a prevenire gli impatti negativi. A tal fine, nel 2025 sono state realizzate le azioni di seguito descritte, rivolte al personale dipendente di Sara Assicurazioni e Sara Vita e alla rete agenziale e concluse nell'arco di dodici mesi. Oltre alle attività di formazione e monitoraggio continuo già descritte nell'ambito dell'informativa S1 (Privacy), si citano:

- messa a catalogo sul portale agenzie Omnia di moduli formativi in ambito privacy (per un totale di 109,5 ore erogate a 96 appartenenti alla rete agenziale)
- attività di informazione e sensibilizzazione attraverso la sezione Privacy del portale agenzie Omnia
- valutazione di impatto relativa al ciclo di gestione dei sinistri

L'efficacia delle azioni preventive, in linea generale, è valutata in funzione della loro idoneità a prevenire casi di violazione dei dati personali dei consumatori e utenti finali; nell'ipotesi – non concretizzatasi nell'arco temporale di riferimento – di violazione dei dati, sono individuate azioni correttive per le quali è previsto un sistema di monitoraggio al fine di verificarne la corretta implementazione.

Oltre che attraverso le azioni di prevenzione, il Gruppo Sara garantisce la tutela dei dati personali degli utenti e consumatori finali tramite il presidio continuativo della Funzione Cybersecurity, nonché attraverso il monitoraggio continuo esercitata dal Responsabile Protezione Dati personali. Il Gruppo integra nel Risk Assessment IT lo scenario di rischio legato alla cybersecurity e conduce, parallelamente, un autonomo Privacy Risk Assessment, che valorizza esclusivamente lo scenario di rischio legato alla possibile lesione dei diritti e delle libertà dei soggetti interessati.

Il Gruppo ha definito apposite politiche e procedure interne per porre rimedio a eventuali episodi che possano determinare impatti negativi per i consumatori. In particolare, all'interno del processo di gestione dei *data breach* è prevista, a valle dell'analisi dell'evento, l'individuazione delle azioni di rimedio, nonché di azioni volte a prevenire che lo stesso evento riaccada.

Si segnala che, nel 2025, non sono stati segnalati incidenti in materia di diritti umani connessi all'ambito privacy.

Metriche e obiettivi

S4-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

La natura qualitativa delle attività svolte in ambito privacy non prevede intrinsecamente la definizione di obiettivi misurabili. La Funzione comunque monitora l'andamento delle attività, inclusi gli episodi di violazione (notificati e non) e i reclami, e rendiconta al CdA nell'ambito di una relazione annuale.

Libertà di espressione

Nell'ambito del processo di doppia rilevanza, con riferimento all'ambito "libertà di espressione" dei propri consumatori e utilizzatori finali, il Gruppo ha identificato i seguenti impatti:

- Tutela dei diritti dei clienti grazie alla predisposizione di efficaci sistemi di segnalazioni/reclami (impatto positivo – effettivo)
- Creazione di una relazione di qualità con i clienti grazie a efficaci modalità di ingaggio e di ascolto dei feedback (impatto positivo – effettivo)

Gestione degli impatti, rischi e opportunità

S4-1 – Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali

Con riferimento al tema della "Libertà di espressione", il Gruppo adotta le politiche e procedure di seguito descritte, a garanzia di un'efficace gestione. I documenti, applicabili alle Compagnie assicurative del Gruppo, sono redatti in conformità con la normativa in materia tempo per tempo vigente, inclusa quella emanata dall'Autorità di vigilanza. La loro attuazione è sotto la responsabilità dell'Alta Direzione che ne garantisce la diffusione nei confronti dei soggetti interessati tramite la pubblicazione sui canali aziendali dedicati.

Politica di gestione dei reclami

La Politica ha lo scopo di garantire una corretta e tempestiva gestione dei reclami. Essa si ispira al principio di equo trattamento di assicurati, contraenti, beneficiari e danneggiati.

La gestione dei singoli reclami, dunque, dovrà essere improntata al rigoroso rispetto delle norme contrattuali e di legge nell'interesse dei clienti, le cui istanze dovranno essere gestite in modo equo e pertanto valutate con obiettività, equilibrio e imparzialità. Equo trattamento significa, inoltre, attivarsi per rimuovere le problematiche di carattere generale che hanno portato al reclamo.

I principi e le disposizioni della Politica sono attuati mediante specifica procedura emanata dalla Direzione Generale, che:

- garantisca la corretta e tempestiva gestione dei reclami, siano essi inviati all'Impresa e/o alla rete degli Intermediari;
- garantisca la raccolta delle informazioni/prove pertinenti in merito al reclamo, al fine di assicurare una risposta esaustiva, chiara, veritiera e tempestiva; e
- preveda l'identificazione dei prodotti e dei processi aziendali interessati dai reclami;

La Politica è rivista con frequenza almeno annuale in conformità con l'articolo 7 bis del regolamento IVASS 24/2008.

Procedura di gestione delle richieste di assistenza della clientela

Scopo principale della procedura è definire in modo chiaro e univoco le responsabilità operative adottate dalla Compagnia con riferimento ai processi di seguito descritti:

- richieste di informazione pervenute in forma scritta ex Regolamento 41/2018 IVASS, ovvero altre richieste scritte ricevute da clienti/prospect mediante diversi canali (social, e-mail, sito istituzionale, webchat, ecc.);
- richieste di assistenza telefonica;
- contatti Outbound per supporto ai processi di business.

La procedura esclude il processo di Apertura Sinistro Telefonico, gestito dall'unità organizzativa di Customer Center, previsto nel processo di apertura sinistri. Essa, unitamente alla normativa vigente e alle procedure operative redatte e utilizzate dalle Funzioni Assistenza Sinistri e Assistenza polizze e prodotti, rappresenta un quadro esaustivo delle regole per le attività di gestione delle richieste di assistenza clienti.

Ogni qualvolta in procedura sia individuata una attività come "attività di controllo", è compito della Funzione responsabile dell'attività documentare i controlli svolti e conservarne le evidenze. È, inoltre, compito di ogni responsabile dell'unità organizzativa identificata verificare l'effettivo svolgimento delle attività assegnate.

S4-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni

Il Gruppo mette a disposizione dei consumatori/utilizzatori finali diversi canali per la segnalazione di preoccupazioni e/o esigenze. Per quanto riguarda i reclami, è possibile rivolgersi all'Ufficio Gestione Reclami i cui riferimenti sono presenti sul sito, oltre che sui fascicoli di polizza. I canali disponibili sono rappresentati da posta ordinaria, PEC, mail ordinaria, fax server, sito web alla voce reclami¹². Sono poi presenti ulteriori canali rivolti agli utilizzatori, tra cui un'Assistenza Clienti, raggiungibile tramite telefono, e-mail, chat e modulo dedicato. La rete di agenzie rappresenta infine un ulteriore canale di contatto. Il Gruppo promuove la pubblicità e l'accessibilità dei canali per presentare reclamo secondo regolamento e, per quanto riguarda il customer care, la pubblicità dei canali sul sito web della Compagnia e sull'informativa prodotto. Con riferimento alle agenzie, è previsto che la loro distribuzione sul territorio sia segnalata sul sito web della Compagnia.

Il Gruppo si è dotato inoltre di un canale whistleblowing, pur non direttamente accessibile dai clienti, e di una relativa Politica, anche finalizzata a proteggere da eventuali ritorsioni le persone che si avvalgono di tale strumento; per maggiori informazioni in merito, si rimanda alla disclosure relativa all'ESRS G1.

La gestione dei reclami, improntata al rispetto delle norme contrattuali e di legge, cura le istanze dei clienti in modo equo, con obiettività, equilibrio e imparzialità. Essa è infatti gestita all'interno della Direzione Affari Legali e Societari che, non avendo alcuna responsabilità diretta in attività di business, può garantire l'imparzialità di giudizio. In tal senso Sara prevede:

- la corretta e tempestiva gestione dei reclami, siano essi inviati all'Impresa e/o alla rete degli Intermediari;

¹² <https://www.sara.it/info-reclami>

- la raccolta delle informazioni/prove pertinenti in merito al reclamo al fine di assicurare una risposta esaustiva, chiara, veritiera e tempestiva;
- l'identificazione dei prodotti e dei processi aziendali interessati dai reclami;
- l'individuazione delle cause che sono alla radice dei reclami e la valutazione del loro possibile impatto su altri prodotti o processi;
- di evitare l'eventuale conflitto d'interesse con le strutture o i soggetti il cui comportamento sia oggetto di reclamo;
- l'invio al reclamante, di norma, di una comunicazione di presa in carico del reclamo;
- che nelle comunicazioni al reclamante venga adottato un linguaggio semplice e facilmente comprensibile;
- l'informazione al reclamante, qualora non possano trovare accoglimento le istanze presentate, della possibilità, se non soddisfatto dalla risposta ricevuta, di rivolgersi all'IVASS.

L'Internal Audit verifica la correttezza delle procedure di gestione dei reclami e cura i rapporti con l'IVASS per le problematiche concernenti la gestione dei reclami; ricevuti i prospetti semestrali contenenti i dati relativi ai reclami pervenuti, predispone relazione che viene sottoposta, unitamente ai prospetti stessi, all'alta direzione e all'organo amministrativo e di controllo.

L'efficacia del canale Assistenza Clienti (che opera sia nel settore polizze/prodotti sia in quello sinistri) è monitorata da specifici KPI numerici in termini di quantità di richieste, tempi di lavorazione, contatti con singolo cliente, tracking ecc. per tutte le attività e tutti i canali dell'Assistenza stessa (telefono, chat, mail e prenota chiamata da app). Le richieste di informazioni ricevute per carta richiedono per norma vigente la risposta con pari mezzo. Infine, viene inviata una survey di rilevazione della soddisfazione percepita per il singolo contatto, gestito e monitorato dalla stessa struttura. L'Internal Audit, in ogni caso, ha facoltà di controllare la corretta osservanza delle procedure in materia di Assistenza Cliente.

S4-4 – Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni

Azioni per conseguire impatti positivi in merito all'ascolto e ai feedback degli utilizzatori finali

La Direzione Marketing, Brand e Customer Experience realizza annualmente attività volte all'ascolto dei clienti. A tal fine, annualmente viene predisposto un "piano ricerche", inserito all'interno del Piano di Marketing e modificabile di volta in volta a seconda delle necessità, del contesto o delle singole priorità di business.

Nel corso del 2025 sono state effettuate due sessioni di follow-up delle interviste sulla percezione della qualità del servizio di assistenza stradale ed è in valutazione, per il 2026, l'estensione del monitoraggio all'accesso alla rete dei servizi sanitari, con l'obiettivo di trasformarlo in un processo continuativo.

Nello corso dell'anno è stata anche realizzata la ricerca di customer satisfaction, il cui impianto verrà sottoposto a revisione nel 2026 alla luce degli sviluppi dello scenario.

Sempre nel 2025, nell'ambito dell'evoluzione del modello di NPS transazionale avviato nel 2024, è stata svolta un'attività di scouting finalizzata all'individuazione di una piattaforma adeguata.

Infine, il Gruppo ha partecipato alla costruzione di survey "multi-client" rivolte a imprese e persone giuridiche – non necessariamente clienti SARA – per raccogliere la percezione del mercato su alcuni fenomeni, come quelli di natura cat-nat.

In relazione all'attività di gestione dei reclami, essendo questa fortemente normata, il Gruppo ottempera alle prescrizioni normative attraverso l'ordinaria attività della Funzione e non ha previsto ulteriori specifiche azioni.

Le modalità di valutazione dell'efficacia delle azioni variano in funzione della tipologia di ascolto effettuato. In termini generali, i criteri di valutazione possono riguardare, tra gli altri, il tasso di risposta, il grado di rappresentatività o la numerosità del campione in funzione del tipo e degli obiettivi di ricerca.

Il Gruppo ha dedicato all'ascolto del cliente più figure. In particolare, per la gestione dei reclami ha previsto apposita Funzione, dotata di un applicativo dedicato e di sei risorse, di cui un responsabile e cinque collaboratori. La Funzione è inserita all'interno della Direzione Legale, il cui Dirigente è responsabile ultimo. Inoltre, il Gruppo dedica, all'interno della Direzione Marketing, Brand e Customer Experience, sedici persone alle attività di ascolto e coinvolgimento dei clienti, di cui tre nella Funzione Ricerche di Mercato e Data Insight e tredici nell'area dell'Assistenza Clienti (polizze e sinistri).

Metriche e obiettivi

S4-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Il Gruppo si è dato due obiettivi relativi alle attività di ascolto: la progettazione del nuovo impianto di NPS transazionale e il mantenimento di una soglia minima relazionale di 25 (scala -100/+100). Tali obiettivi rappresentano il riflesso delle attività svolte dalla Direzione e dall'azienda tutta e sono legati alla misurazione dell'esperienza dei clienti. La soglia individuata per il secondo obiettivo è pari ad almeno 25, calcolata come differenza tra la percentuale di promotori e quella di detrattori, al netto dei passivi, come da standard internazionale. Entrambi gli obiettivi riguardano la relazione con la clientela del Gruppo e, per il 2025, sono applicabili ai soli rami Danni e Vita, collocandosi in un orizzonte temporale coerente con il piano di sostenibilità 2025-2027. Il processo di NPS prevede interviste sull'esperienza del singolo touch point, svolte in modo casuale sui clienti interessati da relazione con il Gruppo; per la parte transazionale, come già menzionato a fine 2025 è stato terminato lo scouting con l'identificazione di un possibile fornitore, mentre per la parte relazionale è stata effettuata la misurazione in ambito customer satisfaction dell'indicatore NPS. Dalla risultanza della ricerca l'indicatore NPS relazionale è pari a +22 (su una scala da -100 a +100). Pur in uno scenario di mercato caratterizzato da una flessione generalizzata di questo indice, Sara ha dimostrato una forte resilienza: il risultato conferma un'elevata raccomandabilità del brand e si mantiene nettamente superiore al benchmark di settore, fermo a +8.. Al netto di ciò, tutte le attività di ascolto concorrono all'obiettivo generale di creazione e sviluppo di una relazione di qualità con il cliente, e il Gruppo ne monitora l'andamento al fine di individuare azioni da implementare nella strategia.

Per quanto riguarda la gestione dei reclami, come già descritto, trattandosi di un ambito fortemente normato, il Gruppo non ha ritenuto di dotarsi di ulteriori specifici obiettivi per la gestione della tematica. Il monitoraggio relativo all'andamento dei reclami è comunque regolarmente osservato, in particolare dalla Funzione Internal Audit che predispone apposita relazione semestrale.

Accesso a informazioni di qualità

Nell'ambito del processo di doppia rilevanza, con riferimento all'ambito "accesso a informazioni di qualità" dei propri consumatori e utilizzatori finali, il Gruppo ha identificato il seguente impatto:

- Garanzia della qualità e fruibilità dell'offerta grazie all'accessibilità delle informazioni (impatto positivo – effettivo)

Gestione degli impatti, rischi e opportunità

S4-1 – Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali

La trasparenza dei prodotti rappresenta da sempre un elemento decisivo per il Gruppo Sara per trasmettere affidabilità a tutti gli *stakeholder*. Per tale motivo il Gruppo si impegna ad agire fornendo ai propri interlocutori informazioni esaustive, comprensibili e tempestive seguendo regole di comportamento e criteri di scelta chiari e oggettivi e adottando procedure univoche e verificabili.

Tali principi sono descritti all'interno della Politica di sostenibilità¹³, al cui interno il Gruppo afferma di garantire il corretto trattamento del cliente, evitando l'adozione di pratiche di marketing e di sviluppo del prodotto non orientate a rispondere ai bisogni delle persone e l'uso di strumenti di comunicazione poco trasparenti. Nel rapporto con la clientela pone alla base una comunicazione trasparente, che metta l'assicurato nella condizione di comprendere le caratteristiche e il valore dei servizi che acquista o che gli vengono offerti, attraverso clausole contrattuali univoche e comprensibili e fornendo tutte le opportune informazioni, sia in fase prevendita che in fase postvendita, nonché segnalando eventuali modifiche secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Il Gruppo Sara segue un percorso che vede nella omnicanalità uno dei fattori di innovazione della *customer experience*, nella consapevolezza che la crescente diffusione delle nuove tecnologie e la disponibilità allargata di connessione, permettono di soddisfare anche le esigenze di un'utenza più "mobile" e connessa. Il tutto nella garanzia della sicurezza nella gestione delle informazioni e nel rispetto dei diritti e delle libertà individuali. L'attenzione al cliente, infine, si traduce nell'offrire prodotti adeguati tempo per tempo ai bisogni emergenti, con attenzione agli aspetti ambientali e sociali ma anche operando nell'incentivare la cultura della prevenzione del rischio, con particolare riferimento al "cambiamento climatico" e alla "mobilità in sicurezza", e sviluppando prodotti che incentivino la riduzione degli impatti ambientali dei clienti.

S4-4 – Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni

Azioni per generare impatti positivi in termini di accesso alle informazioni

L'accesso alle informazioni da parte della clientela, sia danni che vita, è regolamentato nell'ambito delle previsioni normative relative all'informativa di prodotto. Per la gestione di tali aspetti, la Direzione Assicurativa e la Direzione Vita dedicano rispettivamente delle risorse anche alla definizione dell'informativa prodotti.

In alcuni casi, il Gruppo prevede in aggiunta a tale informativa, l'invio di comunicazioni DEM illustrative del prodotto o di alcune funzionalità specifiche a questo connesse. Inoltre, prevede la messa a disposizione di molte informazioni tramite l'app SaraConMe, l'area riservata e il sito web. Si precisa inoltre che il sito web contiene informazioni anche con riferimento a Sara Services, pur non rappresentando in questo senso un touchpoint.

Tali iniziative, già intraprese dal Gruppo, non hanno una scadenza e si collocano dunque in un orizzonte di lungo periodo. Per esse non è ad oggi prevista un'attività di monitoraggio puntuale relativo alla lettura della documentazione informativa.

Metriche e obiettivi

S4-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Il Gruppo, in considerazione dell'elevato grado di normazione dell'ambito relativo all'accesso delle informazioni per la clientela, non ha ritenuto ad oggi di definire specifici obiettivi in merito.

Salute e sicurezza

Nell'ambito del processo di doppia rilevanza, con riferimento all'ambito "accesso a informazioni di qualità" dei propri consumatori e utilizzatori finali, il Gruppo ha identificato il seguente impatto:

- Benefici individuali per i clienti grazie a prodotti dedicati alla salute e al benessere della persona e/o alla tutela di specifici bisogni (es. salute, anziani) (impatto positivo – effettivo)

¹³ Per maggiori informazioni sulla Politica di sostenibilità si rimanda all'informativa S1-1.

S4-1 – Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali

I prodotti salute sono trattati nelle policy e procedure previste per tutte le altre tipologie di prodotti, senza alcuna normativa interna specifica sul tema (ad eccezione delle circolari).

Il Gruppo ha costituito un Comitato POG (Product oversight and governance) che ha prerogative decisionali per ciascun prodotto nuovo o modificato significativamente come definiti dalle politiche in materia di governo e controllo dei prodotti, Danni e Vita. In particolare, è responsabile di:

- approvare la proposta annuale di Piano prodotti, identificando le priorità e valutando le attività da sviluppare nel corso dell'anno;
- approvare eventuali revisioni del Piano prodotti, sulla base delle evidenze emerse in fase di implementazione;
- approvare la commercializzazione dei nuovi prodotti o di quelli modificati significativamente come definiti dalle politiche in materia di governo e controllo dei prodotti, sulla base delle risultanze delle attività in materia di POG;
- approvare le proposte di intervento sulle tariffe qualora configurino una modifica significativa ai sensi delle politiche in materia di governo e controllo dei prodotti;
- approvare le eventuali azioni di rimedio a seguito delle risultanze del monitoraggio previsto dalla normativa POG o di altre evidenze di tipo normativo e/o regolamentare.

Di seguito sono descritte politiche e procedure che afferiscono al governo dei prodotti di Sara Assicurazioni e Sara Vita. Esse sono state definite in conformità con la normativa tempo per tempo vigente tra cui, a titolo esemplificativo, la Direttiva UE 2016/97 sulla Distribuzione assicurativa, il Regolamento delegato (UE) 2021/1257 per quanto riguarda l'integrazione dei fattori di sostenibilità, dei rischi di sostenibilità e delle preferenze di sostenibilità nei requisiti in materia di controllo e di governo del prodotto per le imprese di assicurazione e i distributori di prodotti assicurativi e le raccomandazioni dell'Autorità di vigilanza. La diffusione della normativa interna in materia è garantita dalla pubblicazione sulla intranet aziendale e dalla distribuzione alla rete agenziale delle Linee Guida per la POG Distributore tramite apposita circolare, e la responsabilità della sua attuazione è in capo all'Alta Direzione.

Politica in materia di governo e controllo dei prodotti (Danni e Vita)

Obiettivo della Politica è definire le linee guida e di indirizzo in materia di governo e controllo del prodotto (POG) in attuazione della Direttiva UE 2016/97 e relativi aggiornamenti al fine di assicurare adeguate misure di tutela del cliente nelle fasi di progettazione, monitoraggio e revisione dei prodotti assicurativi.

L'impianto POG, in linea con la normativa vigente, prevede che vi sia un processo di monitoraggio sull'efficacia delle linee guida contenute nella politica. Lo scopo è verificare nel continuo la sussistenza di adeguato valore del prodotto per la clientela di riferimento, per il quale è stato sviluppato. Consiste nella messa in atto di appositi test coerenti con la metodologia di testing usata in fase di sviluppo del prodotto nonché di appositi indicatori richiesti dalla normativa al fine di presidiare eventuali sintomatologie di carenza di valore per il cliente. In caso di esito negativo viene valutata l'azione di rimedio. I Consigli di amministrazione rivedono la Politica almeno una volta l'anno ed in ogni caso in cui ne ravvisino la necessità, autonomamente, su proposta dell'Alta Direzione o del Comitato Controllo Interno e i Rischi di Gruppo. L'obiettivo della revisione consiste nel garantire nel continuo la sua conformità alla normativa vigente e la sua coerenza con la struttura organizzativa dell'impresa.

Procedura Governo Gamma Offerta

La procedura, revisionata annualmente e approvata dal CdA, intende disciplinare ruoli, responsabilità e principali attività inerenti il processo di governo e controllo del processo di sviluppo e manutenzione della gamma offerta. La procedura, unitamente alle politiche consiliari e al manuale operativo, rappresenta un quadro esaustivo delle regole e dei principi di riferimento per le attività di gestione dello sviluppo prodotti/tariffe.

Le attività descritte a presidio del processo POG, in osservanza del principio di proporzionalità al livello di complessità e ai rischi correlati ai prodotti nonché alla natura, alla portata e alla complessità dell'attività

pertinente della Compagnia, trovano applicazione anche differenziata secondo quanto previsto dalla politica POG e sulla base dello schema contenuto nel manuale operativo Gamma Offerta a seconda della tipologia di prodotto. L'ambito della procedura copre:

- Prodotti/Iniziative:
 - nuovi prodotti e modifiche significative di prodotto come definite dalla “Politica in materia di governo e controllo dei prodotti”
 - restyling semplici di prodotto ed iniziative commerciali (per iniziativa intendiamo una promozione commerciale di durata temporanea applicata ad uno o più prodotti per raggiungere una determinata finalità quali, a titolo esemplificativo, obiettivi di vendita, di fidelizzazione, di adoption, ecc.)
 - dismissioni di prodotto / iniziative.
- Tariffe Auto e Rami Elementari:
 - definizione nuova tariffa
 - introduzione di nuove variabili

In caso di revisione dei coefficienti tariffari intesi come manutenzione ordinaria della tariffa (che non comportino pertanto modifiche significative ai sensi della politica) l'owner valuterà se procedere con le attività della procedura sulla base del principio di proporzionalità, fatto salvo quanto previsto dal regolamento del Comitato POG.
- Affari Particolari (solo Danni):
 - scostamenti dalla tariffa significativi (oltre autonomia Direttore Assicurativo)
 - modifiche significative di processo o impatti su sistemi gestionali
 - mancanza di un meccanismo di tutela tecnica (es. Riassicuratore)
 - offerta di coperture non standardizzate (oltre autonomia Direttore Assicurativo)

Con riferimento al processo di monitoraggio, la Direzione Supporto Esecutivo e Organizzazione raccoglie dalla Funzione, su base annuale, eventuali esigenze di aggiornamento della procedura ed elabora, se del caso, sulla base dei riscontri ottenuti, la pianificazione annuale della procedura condividendola con l'Alta Direzione per l'approvazione e rendicontando all'Alta Direzione le attività svolte rispetto a quanto pianificato. Nel corso del 2025 sono state allineate la ripartizione di competenze all'interno delle Funzioni coinvolte e consolidata l'aderenza alle norme vigenti tramite inserimento della comunicazione ad IVASS di alcune specifiche azioni di rimedio.

S4-4 – Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni

L'attenzione del Gruppo verso i bisogni del cliente si traduce nell'offrire prodotti, sia ramo danni sia vita, adeguati ai bisogni emergenti e alle necessità di mercato, anche in funzione di eventuali contesti diversi, con attenzione agli aspetti sociali. Le azioni connesse all'offerta di prodotti e servizi non hanno un orizzonte temporale predefinito, ma seguono le evoluzioni del contesto in cui il Gruppo opera. La bontà dei prodotti viene comunque valutata annualmente nell'ambito del monitoraggio dei KPI POG, a cui si aggiungono ulteriori interviste sulla qualità del servizio fornito da parte dei partner (nello specifico su assistenza stradale e accesso al network malattia). Nel corso del 2025, è stata effettuata un'indagine sulla soddisfazione della clientela con monitoraggio di indicatori anche sui prodotti infortuni, casa, vita e auto.

Nel corso dell'anno, la Compagnia ha inoltre rilasciato la nuova versione del prodotto SaraCheckUp, recependo le modifiche definite nell'anno precedente. Per il 2026 sono previsti ulteriori interventi di razionalizzazione dell'offerta salute.

Lo sviluppo dei prodotti, al fine di rispondere al meglio alle esigenze dei clienti e generare benefici per loro è assegnato ad attività afferenti diverse Direzioni e società del Gruppo. Con specifico riferimento alla misurazione della soddisfazione rispetto ai prodotti auto, casa, infortuni e vita, il Gruppo dedica tre risorse all'interno della Funzione Ricerche di Mercato e Data Insight.

S4-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Il Gruppo ad oggi non ha fissato obiettivi per la gestione degli impatti relativi all'ambito salute e sicurezza con riferimento all'offerta prodotti. Ad ogni modo, effettua un monitoraggio sull'andamento tecnico e delle vendite dei prodotti.

Sicurezza della persona

Nell'ambito del processo di doppia rilevanza, con riferimento all'ambito "sicurezza della persona" dei propri consumatori e utilizzatori finali, il Gruppo ha identificato i seguenti impatti:

- Sicurezza del cliente grazie all'offerta di prodotti assicurativi che lo proteggono contro danni (impatto positivo – effettivo)
- Diffusione di una cultura della sicurezza stradale e sensibilizzazione dei clienti a una guida attenta e responsabile con conseguente riduzione dei sinistri stradali (impatto positivo – effettivo)
- Miglioramento dell'offerta grazie a servizi integrativi per il tramite di Sara Services (attività promozionale di servizi di welfare) - (impatto positivo – effettivo)

Gestione degli impatti, rischi e opportunità

S4-1 – Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali

Il Gruppo descrive il proprio impegno in materia di sicurezza stradale all'interno del Codice Etico, dove il tema è affrontato nell'ambito dei valori del Gruppo. Inoltre, con riferimento alle politiche relative all'offerta prodotti si rimanda alla Politica in materia di governo e controllo dei prodotti (Danni e Vita) e la Procedura Governo Gamma Offerta, descritte nella sezione "Salute e sicurezza" della presente informativa.

Con specifico riferimento a Sara Services, la cui operatività è stata pienamente avviata nel corso del 2025, non sono state inizialmente emanate politiche autonome dedicate. Tuttavia, in coerenza con le regole di Governo Societario di Gruppo previste nel CAP e ulteriormente declinate nel Regolamento IVASS n. 38/2018, la società controllata recepisce e applica alcune delle politiche del Gruppo Sara, con particolare riferimento alle Politiche Consiliari.

In particolare, a partire dal 2024 è stato esteso a Sara Services il perimetro di applicazione della Politica per la gestione delle informazioni rilevanti e delle informazioni privilegiate, nonché del Regolamento per la tenuta dei relativi registri, a tutela della trasparenza informativa e dei corretti rapporti con gli stakeholder. Inoltre, a partire dal 2026, Sara Services recepirà le ulteriori politiche e regolamenti di Gruppo applicabili, rafforzando progressivamente il proprio sistema di governo e controllo in coerenza con il framework normativo e regolamentare di riferimento.

S4-4 – Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni

Nel 2025 Sara Services, controllata del Gruppo dedicata all'offerta di servizi non assicurativi integrativi, ha consolidato la propria operatività avviata l'anno precedente, sviluppando tre stream principali: la telematica, il noleggio a lungo termine e la promozione di servizi di welfare.

Con riferimento al 2025, infatti, anche grazie alle attività della controllata Sara Services, è stata concentrata l'attenzione sui prodotti telematici, sia comportamentali (con il prodotto GuidoBene), sia non comportamentali (con il prodotto RuotaLibera Revolution nell'opzione "con kit"), anche per il tramite di un

riposizionamento dei prodotti rispetto ai target di riferimento. In tale contesto, è stata realizzata una ricerca sulla percezione del mercato rispetto ai prodotti telematici, rivolta a un campione significativo della popolazione nazionale.

Inoltre, ha preso pieno avvio l'attività di noleggio a lungo termine, che ha coinvolto un numero crescente di agenzie (circa 50) ed è stata avviata una prima sperimentazione sulla promozione di servizi di welfare con un panel selezionato di agenzie. In aggiunta a ciò, è stato avviato uno studio preliminare per l'attivazione, dal 2026, di un servizio di convenzione sui contratti luce&gas di una primaria multiutility, che consentirà agli agenti di proporre servizi aggiuntivi ai propri clienti.

Le azioni relative ai servizi telematici hanno come ambito di riferimento esclusivamente la clientela Sara Assicurazioni – ramo danni. Con riferimento alle iniziative di noleggio a lungo termine e di welfare, l'ambito potenziale di applicazione si estende invece anche a clienti del Gruppo Sara, oltre alla clientela assicurativa tradizionale.

Si conferma, inoltre, anche per il 2025, che il claim del prodotto Guido Bene ha ricevuto il bollino dell'istituto indipendente di certificazione Bureau Veritas sui temi dell'Ambiente, della Responsabilità e della Convenienza: *“La polizza auto con benefici concreti. AMBIENTE: ti stimola a fare meno km e migliorare il tuo stile di guida, favorendo il contenimento delle emissioni. RESPONSABILITÀ: ti guida ad adottare comportamenti responsabili e a contribuire a una maggiore sicurezza stradale. CONVENIENZA: ti premia se utilizzi meno l'auto e guidi in modo responsabile, ottenendo una riduzione del premio di polizza a rinnovo”*. Tale certificazione consente il monitoraggio dell'efficacia del prodotto nel diffondere una cultura di sicurezza stradale.

Inoltre, l'impegno del Gruppo nel promuovere con continuità iniziative di sensibilizzazione sui temi inerenti alla sicurezza stradale è confermato anche per il 2025, supportato dalla sponsorizzazione dei Centri di Guida Sicura di Varelunga e Lainate, strutture all'avanguardia in Europa che impiegano le più moderne tecnologie per formare i conducenti di ogni tipo di veicolo. Durante i corsi vengono simulate, nella massima sicurezza, le principali situazioni di pericolo riscontrabili nella guida di tutti i giorni (ostacoli improvvisi, sbandate, aquaplaning o altro) nelle quali i partecipanti imparano a controllare le proprie reazioni, a conoscere i comportamenti del mezzo e ad intervenire nella maniera migliore per controllare il veicolo. La partecipazione ai corsi di guida sicura è strumento incentivante messo a disposizione anche dei propri clienti: Sara, infatti, garantisce sconti sulle polizze RC auto a tutti coloro che presentano in Agenzia l'attestato di partecipazione al Corso di guida sicura.

Le azioni descritte sono attualmente in corso e possono essere considerate di lungo periodo, non avendo un orizzonte temporale predefinito entro cui concludersi.

Per la realizzazione delle azioni di promozione della sicurezza stradale il Gruppo nel 2025 ha impegnato circa l'1% dell'utile netto 2024 di Sara Assicurazioni.

Metriche e obiettivi

S4-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Ad oggi il Gruppo non prevede obiettivi relativi agli effetti sulla sicurezza stradale, in quanto non è possibile ricondurre direttamente le azioni promosse dal Gruppo agli andamenti di questo fenomeno sociale complesso e dipendente da molteplici variabili esterne. Con riferimento alle attività di Sara Services, non sono stati definiti specifici obiettivi; ad ogni modo, con particolare riferimento alla telematica, strumento di monitoraggio è rappresentato dal mantenimento di volumi costanti nel tempo.

Accesso a prodotti e servizi

Nell'ambito del processo di doppia rilevanza, con riferimento all'ambito "accesso a prodotti e servizi" per i propri consumatori e utilizzatori finali, il Gruppo ha identificato i seguenti impatti e opportunità:

- Soddisfazione dei clienti rispetto alle tempistiche di liquidazione dei sinistri (impatto positivo – effettivo)
- Miglioramento dell'offerta grazie a servizi integrativi per il tramite di Sara Services (telematica) – (impatto positivo – effettivo)
- Accesso a incentivi grazie alla rapidità di liquidazione (opportunità)

Gestione degli impatti, rischi e opportunità

S4-1 – Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali

Il Gruppo non dispone di una politica relativa alla velocità di liquidazione dei sinistri, elemento che tuttavia rappresenta un aspetto centrale della strategia di gestione dei sinistri dettata dalla politica generale aziendale sul budget. Gli obiettivi di budget, connessi al sistema incentivante della rete liquidativa, sono racchiusi in un documento approvato dalla Direzione Pianificazione e Controllo e presentato in occasione del kick-off annuale, con indicazione delle regole di budget relative agli obiettivi assegnati alla rete liquidativa.

Il Gruppo, al fine di favorire la velocità di liquidazione sinistri e la gestione della correttezza del dato, funzionale sia a migliorare l'impatto in termini di costi e di qualità per la Compagnia, sia a garantire una maggiore soddisfazione del cliente finale, pone particolare attenzione all'ottimizzazione delle procedure interne, in alcuni casi anche semplificate grazie all'AI.

S4-4 – Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni

La velocità di liquidazione sinistri (VL) si lega, per il Gruppo Sara, sia a un impatto positivo verso i propri clienti, migliorandone la soddisfazione, sia a un'opportunità, consentendo la possibilità di accedere al sistema incentivante disciplinato da IVASS, che la monitora insieme ad altri parametri.

Di seguito si riportano le principali azioni realizzate nel corso del 2025, in continuità con il 2024, relative a Sara Assicurazioni (ramo danni) e con un orizzonte temporale di lungo periodo:

- Self perizia, consistente nella stima digitale del danno tramite Intelligenza Artificiale;
- apertura da crash: rivolta agli utilizzatori che hanno la scatola nera, fa sì che la rilevazione del crash apra in automatico il sinistro;
- raccolta del parere circa l'entità delle lesioni tramite applicativo digitale che consente di inserire dati medici per la previsione delle lesioni, accorciando i tempi di incarico del medico legale, senza sostituirvisi;
- apertura sinistri da *customer center*;
- canalizzazione delle riparazioni presso carrozzerie convenzionate, che incide sulla riduzione delle conflittualità e dunque sui tempi di liquidazioni; tale strumento prevede un incentivo sul costo della polizza se si opta per le carrozzerie convenzionate;
- automazione del processo di liquidazione sinistri cristalli;
- sistema di incentivazione delle agenzie, che indirettamente incide sulla VL.

Nel 2025, inoltre, è stato avviato in via sperimentale il processo di liquidazione sinistri CARD2F (danni a cose) e grandine tramite IA, che ha l'obiettivo di concludersi nel 2026.

L'efficacia di tali azioni è monitorata tramite il mantenimento e/o miglioramento dei tempi di liquidazione rispetto agli obiettivi che il Gruppo individua anno su anno. In particolare, con riferimento al 2025, la velocità di liquidazione relativa al perimetro CARD è stata dell'83,6%, con un incremento di 0,8 punti percentuali rispetto al 2024.

Oltre alle azioni descritte, e a quanto proprio delle attività ordinarie della Direzione Sinistri, il Gruppo ha predisposto alcune iniziative che contribuiscono a determinare benefici per gli utilizzatori finali. Tra questi, in particolare, si richiama il recall da Contact Center/provider/perito nei confronti dell'assicurato per la gestione del sinistro il cui perimetro di competenza, a partire dal 2025, è stato esteso per coprire anche la gestione della Self Perizia.

La Direzione Sinistri, responsabile della gestione della tematica opera su due perimetri: perimetro RCA e perimetro Rami Elementari. All'interno della RCA sono presenti dieci Centri di Liquidazione Auto (CLA). Tra questi, esiste l'ufficio dedicato alla sola gestione dei sinistri CARD GEST 2F (costituito da dieci risorse impiegate presso Milano), oltre a una Task Force Card mista (con risorse provenienti dalla Direzione e da diversi uffici liquidativi).

Metriche e obiettivi

S4-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Il Gruppo, annualmente, definisce all'interno della pianificazione del budget anche gli obiettivi legati alla velocità di liquidazione dei sinistri, con un sistema mensile di monitoraggio basato su specifici indicatori gestiti dalle Funzioni preposte. La fissazione di tali obiettivi, così come il monitoraggio degli stessi, non prevede il coinvolgimento dei clienti. È tuttavia prevista la somministrazione di questionari volti a indagare la soddisfazione in merito al servizio di liquidazione CARD. Tali obiettivi costituiscono tuttavia un'informazione sensibile e pertanto il Gruppo ritiene di non darne evidenza.

Informazioni di governance

ESRS G1 Condotta delle imprese

G1-1 – Politiche in materia di cultura d'impresa

La cultura d'Impresa è elemento fondante l'azione del Gruppo Sara, impegnato quotidianamente nel garantire l'integrità nella condotta di chi opera al suo interno. Identificare, valutare, prevenire e gestire le condotte non in linea con i valori di riferimento per il Gruppo è dunque fondamentale a garanzia di tutti gli stakeholder e del miglioramento delle relazioni con gli stessi. A tal fine, il Gruppo Sara ha predisposto normative interne, sistemi e strumenti di gestione utili a determinare un ambiente di lavoro fondato su trasparenza e responsabilità, capace altresì di garantire la protezione degli informatori.

L'approccio con cui il Gruppo promuove e gestisce la propria cultura d'impresa si basa prevalentemente su: Codice Etico, Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001, Politica in materia di conflitti di interesse Danni e Vita, Politiche per la gestione dei rischi connessi con il riciclaggio ed il finanziamento, Politica di Valutazione e Gestione del Rischio Fiscale.

Al fine di prevenire e porre eventualmente rimedio a possibili impatti generati da coloro che operano nel Gruppo e/o in nome e per conto di Sara, la normativa interna è verificata e aggiornata periodicamente ed è altresì resa nota all'interno dell'organizzazione e ai soggetti interessati.

Cultura d'impresa

Nell'ambito dell'analisi di doppia rilevanza, il Gruppo Sara ha individuato i seguenti impatti collegati al sottotema "cultura d'impresa":

- Contributo alla diffusione di una cultura di correttezza ed eticità grazie alla predisposizione di politiche e procedure dedicate (impatto positivo – effettivo)

Codice Etico

Il Codice Etico rappresenta la carta dei diritti e doveri morali e, come tale, deve rispecchiare il profondo cambiamento e raccontare la visione e i nuovi valori aziendali, contribuendo concretamente alla definizione e al miglioramento dell'immagine del Gruppo Sara. Non un documento normativo, dunque, ma una guida che ispiri e favorisca l'effettiva attuazione dei valori propri della Compagnia, che si applica a tutte le entities del Gruppo e la cui attuazione è sotto la responsabilità dell'Alta Direzione.

L'integrità fa parte dei valori del Gruppo, che si impegna a costruire un rapporto di fiducia a lungo termine con le persone, siano esse dipendenti, agenti, clienti o altri stakeholder. Sara, infatti, promuove e riconosce come punti cardine i valori dell'onestà, della trasparenza, dell'integrità, della responsabilità, della lealtà, dell'imparzialità ed il rispetto per le persone. L'onestà, intesa anche come agire e comunicare in modo schietto e sincero, come mezzo per creare empatia, è riconosciuto come un valore propedeutico alla generazione di fiducia, che spinga verso un miglioramento continuo, evitando atteggiamenti finalizzati a procurare un indebito vantaggio.

Nel 2021, per creare una struttura solida che esprimesse con chiarezza e semplicità i valori del brand, sono stati utilizzati dei nuovi *driver* rappresentativi della Direzione di Sara, quali lo *storytelling* come modalità di narrazione, un *tone of voice* più caldo e più amichevole - ma anche autorevole - che potesse raggiungere in maniera più coinvolgente ed efficace il lettore, una narrazione grafica allineata al rebranding che esprime e anticipa, anche con le immagini, ciò che viene raccontato nel testo. In tale ambito, al fine di rendere la nuova stesura del Codice realmente rappresentativa di Sara è stato costituito un gruppo di lavoro interno, trasversale alle diverse Direzioni aziendali. Il gruppo di lavoro, organizzato in due team, attraverso interventi formativi legati a logiche di sprint thinking si è confrontato con varie aree tematiche come la digitalizzazione di processi aziendali e la qualificazione dei processi produttivi. In fase di creazione, il gruppo di lavoro ha rivolto una particolare attenzione agli stakeholder – tra cui i dipendenti, gli agenti, i clienti - e a tutti quegli aspetti che regolano l'ecosistema umano: lavoro, ambiente,

vita personale e valori. Inoltre, benchmark e interviste hanno guidato ulteriormente la realizzazione del nuovo Codice Etico.

Eventuali revisioni sono previste in base all'evoluzione del Gruppo e delle tendenze sociali e di mercato; a tal proposito si evidenzia che, l'ultimo aggiornamento del Codice Etico di Gruppo è stato approvato nel dicembre 2025 ed ha previsto alcune integrazioni con riferimento alla parità di genere e più in generale all'inclusione delle diversità, all'uso responsabile dell'intelligenza artificiale e dei social media, alla tutela della privacy e alla concorrenza leale.

All'interno del Codice Etico è fatto richiamo all'Agenda 2030 delle Nazioni Unite nella dichiarazione per cui Sara si pone l'obiettivo di coniugare redditività, giustizia sociale e protezione dell'ambiente in un'ottica di sviluppo sostenibile del business e creazione di valore nel lungo periodo.

Inoltre, sono richiamate le Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali, la normativa nazionale ed europea, le disposizioni delle Autorità di Vigilanza e di regolamentazione del mercato.

Il Codice Etico identifica gli stakeholder del Gruppo, ciascuno dei quali accetta e si fa carico di tenere comportamenti conformi alle normative vigenti in ambito nazionale ed europeo, alle disposizioni delle Autorità di Vigilanza e di regolamentazione del mercato. In dettaglio, con riferimento a questo impegno, sono identificate le seguenti categorie di stakeholder: organi sociali, personale dipendente, agenti, altri distributori e loro collaboratori, collaboratori esterni, consulenti, partner commerciali.

Il Gruppo richiede anche ai terzi che agiscono per proprio conto (consulenti, fornitori, fiduciari, ecc.) di attenersi attentamente ai principi contenuti nel Codice. Pertanto, si impegna a diffondere il Codice Etico presso tutti suoi destinatari e a favorirne una corretta applicazione, a partire dalla diffusione tramite il sito istituzionale della Compagnia. Sara garantisce che i principi e le norme contenute nel Codice Etico siano oggetto di continue iniziative di comunicazione e formazione. Nello svolgimento dell'attività, inoltre, si impegna a richiamare le controparti al rispetto delle norme del Codice Etico che le riguardano e le vincolano anche attraverso la predisposizione, ove necessario, di specifiche clausole contrattuali.

Tutti i dipendenti del Gruppo così come gli Agenti ed i loro collaboratori hanno accesso, attraverso le rispettive piattaforme aziendali "MondoSara" e "Omnia" alla normativa interna aziendale di interesse, compreso il Codice Etico.

Nel caso in cui si venga a conoscenza di una presunta violazione del Codice Etico è responsabilità degli stakeholder del Gruppo Sara segnalarla ai referenti aziendali incaricati di gestire le segnalazioni. Il Gruppo Sara mette a disposizione diversi canali di segnalazione, inseriti nel testo del Codice e, dunque, resi pubblici tramite pubblicazione del Codice stesso¹⁴.

Il Gruppo effettua la verifica delle violazioni del Codice Etico attraverso i referenti aziendali a ciò preposti che possono provvedere direttamente o avvalendosi eventualmente delle Funzioni aziendali di supporto. Laddove la segnalazione ricevuta, a parere dei referenti aziendali preposti, rientri anche nell'ambito di competenza dell'Organismo di Vigilanza costituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la stessa viene tempestivamente trasmessa a tale Organismo per le attività di propria pertinenza. Gli esiti di tali verifiche sono comunicati agli esponenti aziendali interessati o agli organismi aziendali preposti. Il processo disciplinare è attivato dai soggetti individuati che hanno cura di documentare anche le motivazioni per le quali si decida, eventualmente, di non procedere all'attivazione del processo sanzionatorio. La contestazione dell'infrazione deve essere effettuata con tempestività e immediatezza rispetto al momento in cui si è avuta conoscenza della presunta violazione del Codice Etico.

Il Gruppo presidia ed affronta tutte le situazioni di conflitto di interesse, di incompatibilità di funzioni e tutte le attività che possono interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico.

¹⁴ La segnalazione può essere inviata con le seguenti modalità: sito web (<https://www.Sara.it/whistleblowing>), sito per i dipendenti (<https://www.mondo.sara.it/mondo-sara/normativa-e-organizzazione/whistleblowing>) sito per gli agenti (<https://omnia.Sara.it/s/circolari-e-normative/etica-e-compliance>) lettera (all'indirizzo: Responsabili gestione segnalazioni Via Po,20 - 00198 Roma), in forma orale (Contatto telefonico dei responsabili gestione segnalazioni al nr. dedicato riportato nel sito web).

SARA garantisce che i principi e le norme contenute nel Codice Etico siano oggetto di continue iniziative di comunicazione e formazione.

In particolare, somministra ai dipendenti neoassunti il corso e-learning dal titolo "Il Modello organizzativo ex 231 ed il Codice Etico del Gruppo Sara Assicurazioni" tramite la Intranet aziendale MondoSara, e dal luglio 2024 anche un corso e-learning specifico dal titolo "Il Codice Etico di Sara Assicurazioni".

Corsi di formazione analoghi sono previsti inoltre per Agenti e collaboratori di agenzia.

Politica di sostenibilità

Anche all'interno della Politica di sostenibilità del Gruppo, già citata nell'ambito dell'informativa S1 – Condizioni di lavoro a cui si rimanda, è richiamato l'impegno di Sara a svolgere le proprie attività in conformità con i più elevati standard etici, rifiutando atti di corruzione attiva o passiva.

Il Gruppo, infatti, adotta pratiche commerciali corrette e non ricerca vantaggi competitivi con comportamenti anticoncorrenziali quali accordi di cartello, abuso di posizione dominante o pratiche ingannevoli. Considera l'onestà alla base della fiducia necessaria per interagire con tutte le persone con le quali si interfaccia nello svolgimento delle proprie attività e su questo valore fonda le relazioni personali e professionali. Si impegna altresì a garantire la veridicità, la completezza e la tempestività delle dichiarazioni fiscali e ad adempiere correttamente agli obblighi tributari.

Il Gruppo opera nel rispetto di tutte le leggi e regolamenti applicabili in materia. Al fine di assicurare la conformità con la normativa, il Gruppo predispone norme interne, procedure e controlli, assicura periodiche attività di formazione e svolge attività di verifica. Inoltre, mette in atto tutte le iniziative e le attività necessarie affinché vi sia un'adeguata responsabilizzazione di tutto il personale in merito. In relazione a tale obiettivo, tutti i Responsabili di funzione sono coinvolti nella gestione del rischio di non conformità. In particolare:

- tutti devono rispettare le leggi, i regolamenti, le linee guida e le procedure, nonché i codici etici adottati o emanati dalle Società del Gruppo;
- il rispetto delle leggi e dei regolamenti è una responsabilità di tutti coloro che operano nell'ambito del Gruppo, in quanto parte integrante della propria funzione;
- è responsabilità di ognuno prendere opportuna conoscenza delle leggi e dei regolamenti applicabili alla propria attività;
- l'ignoranza delle leggi e dei regolamenti non è una scusante; ogni dipendente e collaboratore del Gruppo ha l'obbligo, in caso di dubbio, di consultarsi, con il proprio diretto responsabile e con le Funzioni deputate.

Sara, infine, anche attraverso l'adozione del Codice Etico, promuove la condivisione di principi di onestà, correttezza e rispetto non solo della lettera, ma anche dello spirito delle norme, per prevenire comportamenti illeciti o non conformi a regolamenti e normative.

Politica in materia di conflitti di interesse Danni

Obiettivo della Politica in materia di conflitti di interesse Danni - applicabile a Sara Assicurazioni - è quello di definire le linee guida di indirizzo per garantire l'individuazione, la prevenzione e la gestione di eventuali conflitti di interesse nella distribuzione di prodotti assicurativi e nella realizzazione ed esecuzione dei contratti di assicurazione danni, anche in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di settore.

La Politica, predisposta alla luce dei riferimenti normativi pertinenti¹⁵ tempo per tempo vigenti, è corroborata dal Regolamento per la disciplina dei conflitti di interesse dei dipendenti nell'ambito dei processi aziendali che coinvolgono intermediari e fiduciari.

¹⁵ Direttiva UE 2016/97 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 Gennaio 2016 relativa alla Distribuzione assicurativa; Decreto Legislativo 7 settembre 2005 n. 209 e s.m.i. ("Codice delle Assicurazioni Private"); Decreto Legislativo 21 maggio 2018 n. 68, attuativo della Direttiva UE 2016/97; Decreto Legislativo 30 dicembre 2020 n. 187 recante disposizioni integrative e correttive al Decreto Legislativo 68/2018; Regolamento IVASS n. 45 del 4 agosto 2020 recante disposizioni in materia di requisiti di governo e controllo dei prodotti assicurativi; Regolamento IVASS n. 40 del 2 agosto 2018, modificato ed integrato dal Provvedimento IVASS n. 97 del 4 agosto 2020; Regolamento IVASS n.41 del 2 agosto 2018, modificato ed integrato dal Provvedimento IVASS n. 97 del 4 agosto 2020; Lettera congiunta

L'aggiornamento della Politica è previsto su base annuale, per analogia a quanto previsto dalla normativa con riferimento alla Politica in materia di conflitti di interesse Vita, mentre il Regolamento non è soggetto a revisione periodica preventivata; La politica è stata aggiornata a giugno 2025 al fine di recepire i precetti del Provvedimento Ivass n. 147 del 20 giugno 2024 che ha l'obiettivo di rafforzare l'efficacia dell'informativa resa al contraente, operando gli interventi di semplificazione e di razionalizzazione che Ivass ha ritenuto necessari per innalzarne la tutela in tutte le fasi del rapporto con il distributore. L'attuazione tanto della Politica quanto del Regolamento è responsabilità dell'Alta Direzione.

Le linee guida definite si applicano a tutti i prodotti assicurativi danni, senza distinzione di ramo o di canale distributivo. La Politica si intende applicabile a tutti i soggetti che, a vario titolo, concorrono alla distribuzione dei prodotti assicurativi; in particolare, allo stato attuale, la Compagnia si avvale dei seguenti canali distributivi: rete agenziale, sia monomandataria che plurimandataria, dislocata su tutto il territorio nazionale con Sedi Agenziali identificate; Broker; vendita diretta per il tramite dell'Agenzia di Direzione, di dipendenti incaricati alla vendita di prodotti assicurativi e per il tramite di tecniche di vendita a distanza; intermediari iscritti alla Sezione D del RUI. Le disposizioni contenute nel documento saranno altresì applicate nel caso di apertura di ulteriori canali di vendita diretta o nel caso in cui la Compagnia operi come "distributor de facto" di prodotti di terzi.

Nell'identificazione del perimetro e nella prevenzione e gestione di potenziali conflitti di interesse, la Compagnia ha provveduto a individuare i soggetti potenzialmente interessati e ad individuare le situazioni di potenziale conflitto di interesse.

Nell'ambito dei presidi della Politica stessa rientra l'informazione assicurata a tutti i destinatari aziendali attraverso la pubblicazione sulla intranet aziendale. Per quanto riguarda la rete agenziale, è condivisa una circolare contenente un abstract della Politica.

La Compagnia istituisce e aggiorna un registro nel quale rilevare le singole fattispecie in cui è insorto, o in caso di servizi o attività in corso, possa insorgere un conflitto di interesse relativo alla distribuzione di prodotti assicurativi. La gestione del registro in ambito distribuzione è curata dalla Funzione Compliance e Antiriciclaggio che, nell'ambito delle periodiche comunicazioni all'Organo Amministrativo e all'Alta Direzione, dà conto di eventuali segnalazioni ricevute e delle conseguenti attività svolte. Per quanto riguarda invece il Regolamento è previsto un ulteriore owner nella Direzione Risorse Umane relativamente alle segnalazioni relative ai dipendenti. Le Funzioni di controllo possono effettuare verifiche sulle decisioni prese e annotate sul registro dei conflitti di interesse.

Il Gruppo prevede specifica formazione erogata agli Intermediari - iscritti nel registro, così come previsto dalla normativa vigente - nella fase di iniziale commercializzazione di un nuovo prodotto.

Politica in materia di conflitti di interesse Vita

Obiettivo della Politica in materia di conflitti di interesse vita – applicabile a Sara Vita - è quello di definire le linee guida di indirizzo per garantire l'individuazione, la prevenzione e la gestione di eventuali conflitti di interesse nella distribuzione di prodotti assicurativi e nella realizzazione ed esecuzione dei contratti di assicurazione vita, anche in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di settore tempo per tempo vigente¹⁶.

IVASS - Banca d'Italia del 17 marzo 2020 in materia di offerta di prodotti non finanziari abbinati a finanziamenti"; Regolamento Delegato UE n 1257/2021 in materia di sostenibilità; Lettera al mercato IVASS "Aspettative di vigilanza in materia di governo e controllo dei prodotti assicurativi (POG)" del 27/03/2024; Provvedimento IVASS n. 147 del 20 giugno 2024 che modifica ed integra i Regolamenti IVASS nn 40 e 41, entrambi del 2 agosto 2018.

¹⁶ Direttiva UE 2016/97 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 Gennaio 2016 relativa alla Distribuzione assicurativa; Regolamento Delegato (UE) 2017/2359 della Commissione del 21 settembre 2017 che integra la direttiva (UE) 2016/97 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda in particolare gli obblighi di informazione e le norme di comportamento applicabili alla distribuzione di prodotti di investimento assicurativi; Decreto Legislativo 7 settembre 2005 n. 209 ("Codice delle Assicurazioni Private"); Decreto

La Politica, inoltre, definisce specifiche linee guida per la prevenzione e la gestione di eventuali conflitti di interesse relativi alla distribuzione di prodotti di investimento assicurativi di cui agli artt. 27 e ss. della direttiva IDD, al Regolamento Delegato UE 2017/2359 e alla relativa normativa interna di attuazione: la direttiva IDD prevede, infatti, un insieme di norme specifiche riguardanti i prodotti di investimento assicurativi, oltre ad ulteriori norme di comportamento valide, a carattere generale, per tutti i prodotti assicurativi. Ciò premesso, la citata Politica recepisce quanto definito, in generale, dalla Capogruppo in materia di individuazione e gestione dei conflitti di interesse, prendendo anche in esame le specifiche circostanze e situazioni che possano arrecare danno agli interessi dei contraenti, degli assicurati e dei beneficiari, effettivi e potenziali nella distribuzione di prodotti d'investimento assicurativi, come, ad esempio, i casi in cui l'intermediario assicurativo o l'impresa di assicurazione possano realizzare per sé o per altri un guadagno finanziario o evitare una perdita finanziaria a discapito di uno o più clienti.

La Politica è sottoposta a revisione periodica almeno con cadenza annuale, oltre che al verificarsi dell'evolversi dell'operatività aziendale, delle condizioni di mercato e della normativa di riferimento tali da determinare nuove fattispecie di conflitti di interesse, ovvero della necessità di procedere all'eliminazione di fattispecie di conflitti precedentemente individuate, con la finalità di adottare tutte le misure adeguate per colmare eventuali lacune.

Nel 2025 la Politica è stata aggiornata a giugno per recepire i precetti del Provvedimento IVASS n. 147 del 20 giugno 2024, volto a rafforzare l'efficacia dell'informativa resa al contraente attraverso interventi di semplificazione e razionalizzazione ritenuti necessari dall'Autorità per innalzare il livello di tutela in tutte le fasi del rapporto con il distributore.

Le linee guida disciplinate dalla Politica, la cui attuazione è responsabilità dell'Alta Direzione, si applicano a tutti i prodotti assicurativi vita, senza distinzione di ramo o di canale distributivo, compresi quelli di investimento. Sono esclusi dalla Politica i prodotti previdenziali. La Politica si applica a tutti i soggetti che, a vario titolo, concorrono alla distribuzione dei prodotti assicurativi vita.

Nell'identificazione del perimetro e nella prevenzione e gestione di potenziali conflitti di interesse, la Compagnia ritiene rilevante i seguenti fattori:

- assetto organizzativo e processi di governance;
- operazioni infragruppo;
- modello distributivo;
- operazioni finanziarie;
- realizzazione ed esecuzione dei contratti.

Nell'ambito dei presidi della Politica stessa rientra l'informazione assicurata a tutti i destinatari aziendali attraverso la pubblicazione sulla intranet aziendale. Per quanto riguarda la rete agenziale, è condivisa una circolare contenente un abstract della Politica.

La Compagnia, in coerenza con quanto previsto nell'ambito della Politica in materia di conflitti di interesse danni, istituisce e aggiorna un registro nel quale rilevare le singole fattispecie in cui è insorto, o in caso di servizi o attività in corso, possa insorgere un conflitto di interesse che implica il rischio di ledere gli interessi della clientela. Tale registro è gestito secondo le modalità già descritte.

Legislativo 21 maggio 2018 n. 68, attuativo della Direttiva UE 2016/97; Decreto Legislativo 30 dicembre 2020 n. 187 recante disposizioni integrative e correttive al Decreto Legislativo 68/2018; Regolamento IVASS n. 45 del 4 agosto 2020 recante disposizioni in materia di requisiti di governo e controllo dei prodotti assicurativi; Regolamento IVASS n. 40 del 2 agosto 2018, modificato ed integrato dal Provvedimento IVASS n. 97 del 4 agosto 2020 ("Regolamento n. 40"); Regolamento IVASS n. 41 del 2 agosto 2018, modificato ed integrato dal Provvedimento IVASS n. 97 del 4 agosto 2020 ("Regolamento n. 41"); Lettera congiunta IVASS - Banca d'Italia del 17 marzo 2020 in materia di offerta di prodotti non finanziari abbinati a finanziamenti (di seguito anche "Lettera congiunta" o "Comunicazione congiunta"); Regolamento Delegato UE n. 1257/2021 in materia di sostenibilità; Regolamento Intermediari CONSOB n. 20307/2018 come di volta in volta modificato; Lettera al mercato IVASS "Aspettative di vigilanza in materia di governo e controllo dei prodotti assicurativi (POG)" del 27/03/2024; Provvedimento IVASS n. 147 del 20 giugno 2024 che modifica ed integra i Regolamenti IVASS nn 40 e 41, entrambi del 2 agosto 2018.

Il Gruppo prevede specifica formazione erogata agli Intermediari - iscritti nel registro, così come previsto dalla normativa vigente - nella fase di iniziale commercializzazione di un nuovo prodotto.

Politiche per la gestione dei rischi connessi con il riciclaggio e il finanziamento del terrorismo

Con la Politica per la gestione dei rischi connessi con il riciclaggio e il finanziamento del terrorismo Sara Assicurazioni, nella qualità di società controllante italiana del Gruppo, ai sensi di quanto previsto all'art. 23, co. 1, del Regolamento 441 e s.m.i., ha provveduto a definire e formalizzare le principali decisioni strategiche per la gestione del rischio di riciclaggio e il contrasto al finanziamento del terrorismo: gli orientamenti sono stati elaborati nel rispetto dei principi di proporzionalità e di approccio fondato sul rischio, anche tenendo conto di quanto evidenziato nell'annuale autovalutazione del rischio di riciclaggio.

Alle Funzioni Compliance e Antiriciclaggio delle società del Gruppo, in coerenza con la normativa di riferimento, sono attribuite, tra le altre, anche le responsabilità di collaborare all'individuazione del sistema dei controlli interni e delle procedure finalizzati alla prevenzione del rischio di riciclaggio, di verificare con continuità l'adeguatezza del processo di gestione del rischio e l'idoneità del sistema dei controlli interni e delle procedure adottate e di proporre le modifiche organizzative e procedurali necessarie al fine di assicurare un adeguato presidio del rischio di riciclaggio.

La revisione annuale della Politica è obbligatoria; IVASS inoltre richiede un annuale *risk assessment* dedicato (c.d. autovalutazione) sul sistema antiriciclaggio di cui la Politica costituisce elemento fondante. La politica è applicabile a Sara Assicurazioni e a Sara Vita. Sara Services è esclusa in quanto non è destinataria della normativa antiriciclaggio. Il massimo livello dirigenziale nell'organizzazione dell'impresa responsabile dell'attuazione della Politica è l'Alta Direzione.

La politica antiriciclaggio è stata redatta sulla base della normativa nazionale vigente di settore, oltre che in ottemperanza della normativa internazionale pertinente e alla luce delle linee guida diffuse dalle Autorità di vigilanza¹⁷.

Nella stesura della Politica non sono stati identificati specifici portatori d'interesse, rivolgendosi la stessa a beneficio collettivo. Infatti, il reinvestimento dei proventi illeciti in attività legali e la presenza di operatori e di organismi economici collusi con la criminalità, o semplicemente poco attenti al rispetto degli adempimenti di legge, alterano profondamente i meccanismi di mercato, inficiano l'efficienza e la correttezza dell'attività finanziaria e indeboliscono lo stesso sistema economico.

Nell'ambito dei presidi della Politica rientra l'informazione assicurata a tutti i destinatari aziendali attraverso la pubblicazione sulla intranet aziendale. Per quanto riguarda la rete agenziale, è condivisa una circolare contenente l'abstract della Politica stessa.

¹⁷ Direttiva (UE) 2024/1640 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 31 maggio 2024 e Risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 24 aprile 2024 sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa ai meccanismi che gli Stati membri devono istituire per prevenire l'uso del sistema finanziario a fini di riciclaggio o finanziamento del terrorismo e che abroga la direttiva (UE) 2015/849; Direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2018; Direttiva (UE) 2018/843 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 30 maggio 2018 (cd. "quinta direttiva antiriciclaggio e antiterrorismo"); Orientamenti EBA del 01 marzo 2021 relativi ai fattori di riciclaggio; Orientamenti EBA del 14 giugno 2022 su Politiche e procedure antiriciclaggio; Orientamenti EBA dell'11 novembre 2022 sull'utilizzo di soluzioni di onboarding a distanza; International Standards on Combating Money Laundering and the Financing of Terrorism & Proliferation – FATF-GAFI Recommendations, 2012 e ss. Aggiornamenti; Regolamento (CE) 2580/2001 del Consiglio del 27 dicembre 2001 che stabilisce l'obbligo di congelamento di capitali e il divieto di prestazione di servizi finanziari nei confronti di determinate persone fisiche, persone giuridiche, gruppi o entità che commettono o tentano di compiere atti di terrorismo e di persone giuridiche, gruppi o entità dalle prime controllate; Regolamento (CE) 881/2002 del Consiglio del 27 maggio 2002 che impone specifiche misure restrittive nei confronti di determinate persone ed entità (elencate nell'allegato al Regolamento medesimo) associate a Osama bin Laden, alla rete Al-Qaeda e ai Talebani; Regolamento (UE) 2021/821 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 maggio 2021 che istituisce un regime dell'Unione di controllo delle esportazioni, dell'intermediazione, dell'assistenza tecnica, del transito e del trasferimento di prodotti a duplice uso.

Gli organi amministrativi di Sara Assicurazioni e di Sara Vita hanno designato, quale unico delegato di Gruppo per le segnalazioni delle operazioni sospette, il titolare della Funzione Compliance e Antiriciclaggio. Il processo di gestione delle segnalazioni delle operazioni sospette deve garantire certezza di riferimento e omogeneità nei comportamenti al fine di assicurare la massima riservatezza sull'identità degli autori delle medesime, nonché idonei strumenti per la rilevazione delle operazioni sospette.

La Funzione Compliance e Antiriciclaggio deve garantire che le procedure di segnalazione interna delle violazioni, adottate ai sensi del Decreto antiriciclaggio, siano portate a conoscenza di tutto il personale.

L'iter di segnalazione deve essere tempestivo e, di regola, concluso prima del compimento dell'operazione. Esso può essere avviato dagli intermediari, dalle direzioni/funzioni della Capogruppo o di Sara Vita o anche dagli Organi societari.

Il Gruppo, per ciascuna delle Compagnie, ha predisposto apposito "Form per la segnalazione di un'operazione sospetta" attraverso cui indirizzare segnalazioni al Delegato alle operazioni sospette.

La Funzione Compliance e Antiriciclaggio indica annualmente, alle Funzioni aziendali competenti in materia di formazione, le specifiche esigenze formative per assicurare il continuo aggiornamento del personale e dei collaboratori, anche tenendo conto di:

- attività formative svolte negli anni precedenti;
- eventuale evoluzione normativa;
- eventuali modifiche dell'assetto organizzativo o produttivo, anche con riferimento all'eventuale lancio di nuovi prodotti.

Inoltre, la Funzione Marketing operativo e formazione di canale, al verificarsi dell'inserimento di una nuova risorsa nella rete agenziale, attiva la prevista formazione in materia di antiriciclaggio da completarsi entro 60 giorni dall'inserimento.

Politica di Valutazione e Gestione del Rischio Fiscale

Le Società del Gruppo Sara hanno deciso di dotarsi volontariamente di uno strumento di gestione del rischio fiscale al fine di tutelarsi da eventuali rischi patrimoniali e reputazionali, in quanto le stesse Società non rientrano nelle "condizioni per l'accesso" stabilite dal D.Lgs. 128/15, rubricato "Disposizioni sulla certezza del diritto nei rapporti tra fisco e contribuente, in attuazione degli articoli 5, 6 e 8, comma 2, della legge 11 marzo 2014, n. 23". La Politica è definita in coerenza con la normativa tempo per tempo vigente in materia¹⁸.

La Politica di valutazione e gestione del rischio fiscale ha lo scopo di definire i principi e le regole che governano i processi fiscali in Sara Assicurazioni e in Sara Vita, cui si applica, e di delineare gli elementi del sistema di gestione del rischio fiscale.

Una corretta gestione degli adempimenti fiscali è fondamentale per il Gruppo Sara, per i suoi azionisti e per tutti i soggetti coinvolti nelle operatività. Sara Assicurazioni e Sara Vita, i cui Consigli di amministrazione hanno approvato il documento di Politica, si impegnano a gestire gli adempimenti fiscali sulla base dei principi di integrità e correttezza e ad operare nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili, del Codice Etico e dei rispettivi Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001. La responsabilità circa l'attuazione della Politica resta in capo all'Alta Direzione. Le Società favoriscono la diffusione di una cultura di diligenza, professionalità e trasparenza tra il management e tutti i collaboratori. A tale fine, la Politica di rilevazione e gestione del rischio fiscale:

- definisce l'ambito di applicazione e identifica i soggetti destinatari;
- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di gestione degli adempimenti in materia fiscale;
- illustra i concetti di "rischi" e di "controllo" in ambito fiscale;

¹⁸ Codice Civile; Testo Unico Imposte sui Redditi D.P.R. n. 917/1986; D.P.R. 633/1972; L. 1216/1961; D.P.R. 642/1972; Testo Unico Imposta di Registro D.P.R. n. 131/1986; D.Lgs. 446/1997; D.Lgs. 231/2001; D.Lgs. 209/2005; Regolamento Isvap n. 22 del 4/4/2008 e successive modifiche; Regolamento ISVAP n. 7 del 13/07/2007 e successive modifiche; D.Lgs. n. 74/2000 ("Nuova disciplina dei reati in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, a norma dell'articolo 9 della legge 25 giugno 1999, n. 205"); D.Lgs. 128/2015; D.Lgs. 471/1997; D.Lgs. 472/1997

- descrive gli elementi essenziali del sistema di gestione del rischio fiscale (“tax control framework”);
- stabilisce ruoli e responsabilità dei principali soggetti coinvolti nel processo fiscale e nella gestione dei rischi fiscali.

Obiettivo finale della Politica è, quindi, quello di garantire una corretta gestione del rischio fiscale, ovvero, in altri termini, prevenire controversie non necessarie.

Ciò è possibile solo adottando un comportamento prudente, supportando e documentando le posizioni fiscali adottate e considerando i relativi impatti sul breve e lungo periodo, stabilendo rapporti di collaborazione con l’Amministrazione Finanziaria e adottando procedure che garantiscano delle dichiarazioni fiscali accurate e complete.

In coerenza con i framework di risk management più riconosciuti, le tipologie di rischio fiscale che impediscono il raggiungimento degli obiettivi aziendali, possono essere ricondotte ai seguenti ambiti:

- errori o ritardi nella predisposizione e trasmissione delle dichiarazioni;
- errato calcolo delle imposte;
- mancato/ritardato/inesatto pagamento delle imposte.

L’individuazione dei rischi fiscali è definita a cura dei responsabili individuati nell’ambito dell’Ufficio Fiscale e nelle altre Funzioni aziendali coinvolte nei processi di rilevanza fiscale a cui è affidata la gestione dello specifico rischio (“risk owner”), con riferimento alle aree di propria competenza.

In caso di transazioni particolari, nuove e non-ricorrenti (ad es. operazioni finanziarie, acquisizioni/cessioni di asset, sviluppo di nuovi prodotti), i responsabili delle Funzioni coinvolte devono identificare e valutare eventuali ulteriori rischi fiscali connessi e assicurare un adeguato livello di mitigazione dei rischi.

Il Gruppo Sara svolge un’attività di individuazione e valutazione dei rischi fiscali delle due società e dei relativi controlli presenti a mitigazione dei rischi. Tale attività è formalizzata all’interno di una “Risk-Control-Matrix” che costituisce il principale strumento per il sistema di gestione dei rischi fiscali. L’aggiornamento e allineamento della Risk-Control-Matrix è responsabilità operativa dell’Ufficio Fiscale.

La Funzione Fiscale inoltre produce operativamente un report annuale, presentato dal Direttore Amministrazione e Bilancio all’Alta Direzione e all’Organo Amministrativo, in merito all’adeguatezza dei presidi di gestione del rischio fiscale, così come risultanti dall’aggiornamento ordinario annuale della Risk-Control-Matrix, delle proprie attività di monitoraggio svolte con cadenza semestrale (in ciò includendo anche il riscontro dell’effettiva attuazione delle attività di sistemazione concordate e la puntuale segnalazione di ritardi o ripianificazioni di scadenze) e dalle ulteriori azioni di monitoraggio svolte dalle Funzioni fondamentali interessate dalla Politica.

La Direzione Internal Audit e le Funzioni Compliance e Antiriciclaggio e Risk Management comunicano, oltre che alla Funzione Fiscale e alla Direzione Amministrazione e Bilancio, anche ai Consigli di amministrazione delle Società del Gruppo e al Management aziendale i risultati delle proprie attività di monitoraggio svolte con riferimento alle tematiche fiscali, nell’ambito del sistema di reporting periodico definito.

I principi e le regole di condotta delineate devono essere rispettate da tutti gli attori interni (dipendenti, collaboratori, organi sociali) ed esterni (consulenti fiscali) che sono o potrebbero essere coinvolti nella gestione delle attività con rilevanza fiscale (“persone coinvolte nel processo fiscale”).

Il Gruppo prevede la condivisione del contenuto della Politica con i portatori di interesse interni il cui contributo è funzionale allo svolgimento delle attività e dei controlli riportati nella procedura stessa, tramite pubblicazione sulla intranet aziendale.

Per il personale impegnato nei processi con rilevanza fiscale, il Gruppo Sara assicura lo sviluppo continuo delle competenze e conoscenze attraverso la partecipazione a corsi di formazione specialistica interna ed esterna. A tale fine mette a disposizione un budget adeguato e organizza gli impegni di lavoro al fine di permettere l’effettiva e regolare partecipazione ai corsi di formazione. L’individuazione del fabbisogno

formativo, la selezione dei partecipanti e delle modalità formative sono a cura dei Responsabili delle funzioni aziendali, di concerto con la Direzione Risorse Umane.

G1.MDR-A e T – Azioni o piani d'azione associati alla cultura d'impresa e obiettivi

Azioni o piani d'azione associati al Codice Etico

Tra le principali azioni riferite alla cultura d'impresa e connesse al Codice Etico figurano:

- il Piano formativo (la formazione è obbligatoria per i nuovi dipendenti, mentre per tutta la popolazione aziendale è obbligatoria in caso di modifiche significative);
- il Piano di diffusione del Codice.

Il Gruppo somministra ai dipendenti neoassunti il corso e-learning dal titolo "Il Modello organizzativo ex 231 ed il Codice Etico del Gruppo Sara Assicurazioni" tramite la Intranet aziendale MondoSara e, dal luglio 2024, per gli agenti ed i loro collaboratori, un corso e-learning specifico dal titolo "Il Codice Etico di Sara Assicurazioni".

Il Piano formativo è predisposto con cadenza annuale e rappresenta un processo ciclico e ricorrente ogni qual volta intervengano modifiche significative del documento. Lo stesso vale con riferimento al piano di diffusione.

Il Gruppo non ha previsto ad oggi ulteriori azioni specifiche con riferimento alla cultura d'impresa e, in particolare, al Codice Etico in quanto, ad oggi, non sono emersi episodi di violazione dello stesso.

Altresì, il Gruppo non ha previsto obiettivi specifici con riferimento alla cultura d'impresa: l'assenza di episodi di violazione del Codice Etico ha fatto cioè ritenere al Gruppo non necessaria la determinazione di obiettivi specifici, oltre a quello di mantenere nullo il livello di violazioni.

Azioni o piani d'azione associati alla Politica in materia di conflitti di interesse Danni e Vita

Con riferimento alle Politiche in materia di conflitti di interesse, rispettivamente Danni e Vita, la principale azione è costituita dalla Rendicontazione annuale all'Organo di Vigilanza in merito ai conflitti di interesse (indicazione non esplicitamente richiesta da normativa, ma inclusa su base volontaria).

È inoltre normata in Politica la realizzazione, da parte delle Compagnie, e la messa a disposizione degli Intermediari di un'informativa precontrattuale e contrattuale per i contraenti che riguarda anche il tema del conflitto di interessi.

Le azioni descritte hanno come ambito rispettivamente il ramo danni e il ramo vita e sono realizzate con frequenza annuale.

Il Gruppo persegue l'obiettivo generale di assenza di conflitti d'interesse. Stante l'assenza, nell'ultimo periodo di casi riscontrati, il Gruppo ad oggi non ritiene opportuno definire azioni ulteriori rispetto a quanto previsto dalla normativa di riferimento.

Il monitoraggio è effettuato verso il CdA tramite la rendicontazione periodica fornita dalla Funzione Compliance e Antiriciclaggio.

Azioni o piani d'azione associati alle Politiche per la gestione dei rischi connessi con il riciclaggio ed il finanziamento del terrorismo

Considerato l'elevato grado di normazione dell'ambito tematico, il Gruppo adotta controlli interni di secondo e terzo livello e non ha previsto azioni diverse da quanto necessario per l'attuazione della Politica e il conseguente soddisfacimento delle richieste normative. Stante l'assenza, durante detti controlli, di evidenze di criticità non si è ritenuto di identificare obiettivi specifici oltre quello generale di miglioramento continuo del processo. Il monitoraggio è comunque effettuato verso il CdA tramite l'informativa periodica fornita dalla Funzione Compliance e Antiriciclaggio.

Azioni o piani d'azione associati alla Politica di Valutazione e Gestione del Rischio Fiscale

Nel corso dell'anno il Gruppo Sara ha avviato le attività necessarie all'adesione al regime di cooperative compliance dell'Agenzia delle Entrate. In particolare, nel 2025 ha svolto una gap analysis e colmato le lacune riscontrate attraverso una revisione dell'intero set procedurale e l'approvazione, nel mese di dicembre, di una procedura fiscale. Contestualmente ha individuato il relativo software e ha pianificato per il 2026 le ulteriori attività necessarie a portare avanti e finalizzare il percorso.

Con riferimento alla gestione del rischio fiscale il Gruppo non ha rilevato la necessità di attivare ulteriori azioni oltre alla formazione già descritta.

Pur non prevedendo specifici obiettivi misurabili, il Gruppo opera nel perseguimento dell'obiettivo generale di minimizzazione del rischio fiscale. La Direzione Internal Audit e le Funzioni Compliance, Antiriciclaggio e Risk Management svolgono comunque un monitoraggio con riferimento alle tematiche fiscali e riferiscono in merito.

Protezione degli informatori

Nell'ambito dell'analisi di doppia rilevanza, il Gruppo Sara ha individuato il seguente impatto collegato al sottotema "protezione degli informatori":

- Tutela dei whistleblowers grazie all'istituzione di canali dedicati che siano sicuri contro ritorsioni e discriminazioni (impatto positivo – effettivo)

Con riferimento agli informatori, Sara ha adottato la Politica Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali (Whistleblowing) che costituisce, con riferimento alla normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001, condizione necessaria ma non sufficiente per l'idoneità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e intende contribuire all'individuazione e al contrasto di possibili illeciti, alla diffusione della cultura dell'etica e della legalità e alla creazione di un clima di trasparenza e di partecipazione all'interno dell'organizzazione. In questo modo il Gruppo disciplina:

- l'ambito e le caratteristiche delle possibili segnalazioni;
- i soggetti preposti a ricevere e a gestire le segnalazioni e quelli che possono inviare segnalazioni, oltre alle forme di tutela nei loro confronti;
- le modalità di invio di una segnalazione;
- le modalità e l'iter di gestione delle segnalazioni;
- le responsabilità dei soggetti preposti alla gestione delle segnalazioni;
- le segnalazioni esterne e le divulgazioni pubbliche;
- i flussi informativi sull'iter di gestione della segnalazione verso gli organi societari e verso l'autore della segnalazione ed eventuali persone menzionate nella segnalazione.

Nel corso del 2018, il Gruppo Sara si era dotato di un apposito sistema informatico di Whistleblowing, gestito, a tutela della riservatezza del segnalante, da un fornitore terzo. Nel corso del 2023, il Gruppo Sara, per conformarsi a quanto previsto dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 in materia di whistleblowing, ha deciso di sostituire l'applicativo informatico utilizzato dal 2018 con una piattaforma multidisciplinare messa a disposizione da altro fornitore. Con tale nuova piattaforma informatica, per quanto riguarda la gestione Whistleblowing, si garantisce la possibilità, sia ai soggetti interni all'azienda (lavoratori, volontari e tirocinanti, azionisti, membri del CA) che ai soggetti estranei che sono venuti a conoscenza di un illecito in virtù dei rapporti commerciali e contrattuali in essere (agenti, fornitori, consulenti), di inviare segnalazioni relative ad eventuali violazioni (potenziali o effettive) di importanti disposizioni di legge o di normative aziendali, tra le quali rientrano le disposizioni anticorruzione.

Nel corso del 2025, come già avvenuto nei due esercizi precedenti, con riferimento alla formazione in materia di prevenzione della corruzione ai dipendenti, è stata erogato uno specifico corso obbligatorio e-learning in materia di Whistleblowing, con l'obiettivo di fornire un aggiornamento sulle norme, le modalità di segnalazione di condotte illecite (tra cui la corruzione), le misure di protezione per tutelare i segnalanti e sui canali messi a disposizione dal Gruppo Sara Assicurazioni. Inoltre, anche a favore degli agenti, nel 2025, come per il 2024, è stato erogato lo specifico corso obbligatorio e-learning in materia di

Whistleblowing, con l'obiettivo di fornire alla Rete di vendita un aggiornamento sulle norme e sulle modalità di segnalazione di eventuali condotte illecite.

I referenti aziendali incaricati della gestione delle segnalazioni (di seguito anche solo "referenti Whistleblowing"), e di tutte le altre previste dal D.Lgs. n. 24/2023 attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali, si identificano nel Direttore Affari Legali e Societari (solo per Sara Assicurazioni), nel Direttore Internal Audit e nel Responsabile Compliance e Antiriciclaggio. Tale designazione è stata fatta sulla base delle competenze tecnico-professionali e dei requisiti di autonomia e indipendenza di tali risorse, che derivano anche dalla loro collocazione organizzativa. La gestione delle segnalazioni afferenti a violazioni del D.Lgs. n. 231/2001 e del Modello Organizzativo sono curate dai referenti Whistleblowing in stretto raccordo informativo con l'OdV.

Il Gruppo prevede altresì che le segnalazioni interne possono essere inviate in forma scritta o in forma orale. Le segnalazioni in forma scritta possono essere effettuate utilizzando il canale informatico all'uopo dedicato oppure tramite posta tradizionale. Le segnalazioni in forma orale possono essere effettuate a seguito di specifica richiesta di incontro con i referenti Whistleblowing o mediante contatto telefonico. Le segnalazioni effettuate in forma orale sono oggetto di un apposito verbale condiviso con il segnalante. La diversificazione dei canali utilizzabili consente a tutti i soggetti legittimati la possibilità di effettuare la segnalazione.

Il canale informatico è amministrato e gestito da un fornitore terzo ed è accessibile sia dal portale intranet aziendale, sia tramite il sito web della società. I contenuti relativi alla segnalazione sono conoscibili solo dai referenti Whistleblowing.

Il sistema informatico deve consentire al segnalante di poter inviare, a sua scelta:

- una segnalazione in totale anonimato;
- una segnalazione in relazione alla quale l'identità del suo autore sia oscurata ai referenti Whistleblowing e nota soltanto al fornitore del sistema;
- una segnalazione in relazione alla quale l'identità del suo autore sia nota sia al fornitore del sistema, sia ai referenti Whistleblowing.

Ancorché l'applicativo informatico sia il medesimo a livello di Gruppo, i canali di segnalazione sono distinti per Sara Assicurazioni e la controllata Sara Vita.

Con riferimento alla tutela dei segnalanti, Sara assicura la riservatezza del segnalante e vieta ogni ritorsione o discriminazione a carico di chi effettua la segnalazione. Chiunque sia coinvolto nel processo di Whistleblowing ha l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute. L'identità del segnalante non può essere rivelata a soggetti diversi dai Referenti Whistleblowing, a meno che questi non fornisca espresso consenso; tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza (fornitore esterno del canale informatico; referenti Whistleblowing ecc.). Ciò vale per tutti i possibili segnalanti, compresi i lavoratori del Gruppo. In particolare, nei confronti del lavoratore che effettua una segnalazione ai sensi della Politica non è consentita alcuna forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili (a titolo meramente esemplificativo: retrocessione, mutamento di funzioni, cessazione rapporto di lavoro). La riservatezza e la tutela del segnalante devono essere garantite anche in caso di segnalazioni (interne o esterne) o divulgazioni rivelatesi poi infondate qualora il segnalante abbia avuto validi motivi di ritenere che le violazioni fossero vere; la tutela cessa nel caso in cui le segnalazioni infondate vengano accompagnate da dolo o colpa grave.

Corruzione attiva e passiva

Nell'ambito dell'analisi di doppia rilevanza, il Gruppo Sara ha individuato i seguenti impatti collegati al sottotema "corruzione attiva e passiva":

- Contrasto ai reati corruttivi grazie alla predisposizione di sistemi di gestione e di formazione diretta a tutti i livelli aziendali (impatto positivo - effettivo)
- Contrasto ai reati corruttivi grazie alla predisposizione di momenti formazione diretta agli agenti (impatto positivo - effettivo)
- Assenza di episodi corruttivi a discapito del mercato e della comunità (impatto positivo - effettivo)

G1-1 – Politiche in materia di prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

L'impegno del Gruppo, in particolare contro i reati di corruzione, si basa sull'adozione ed efficace attuazione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Gruppo (MOG) in conformità con le previsioni del D.Lgs. 231/2001. Il MOG richiama ulteriore normativa interna a cui si applica in modo trasversale; a titolo esemplificativo e non esaustivo si evidenziano, oltre alla già citata Politica consiliare relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali (Whistleblowing), i seguenti documenti: Regolamento per la disciplina dei Conflitti di interesse; Protocollo 231 Gestione accertamenti e verifiche da parte di Organi ispettivi; Regolamento Omaggi, donazioni e sponsorizzazioni; Protocollo 231 Gestione piccola cassa, fondo spese Direzione Generale e valori bollati; Procedura Acquisti; Protocollo 231 Clausole contrattuali 231 nei rapporti con i terzi; Protocollo 231 Clausole 231 nel conferimento del mandato agli Agenti; Protocollo 231 Gestione del contenzioso; Procedure Selezione del Personale; Procedura Selezione Agenti; Procedura Selezione Broker; Procedura Gare d'appalto per servizi assicurativi; Procedura Gestione patrimonio immobiliare a reddito.

Ciò consente di limitare il rischio di commissione del reato, nelle sue forme attive e passive, mediante il consolidamento di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo.

Anche a tutela dai reati corruttivi, alla Funzione Compliance e Antiriciclaggio è stata attribuita la responsabilità di:

- assicurare l'aggiornamento e la diffusione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal decreto legislativo 231/01e l'adozione di adeguati protocolli per la prevenzione dei reati in oggetto;
- svolgere la funzione di segreteria tecnica dell'Organismo di Vigilanza 231, riportando funzionalmente allo stesso e supportandolo nelle attività tipiche, con particolare riferimento alla verifica del rispetto e dell'efficacia del Modello Organizzativo 231 attraverso lo svolgimento di appositi *compliance program*.

Tre risorse della Funzione Compliance e Antiriciclaggio presenti nel Gruppo sono in possesso di specifiche competenze con riferimento al D.Lgs. 231/2001 e alla prevenzione dei reati corruttivi.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) secondo il D.Lgs. 231/2001

L'impegno del Gruppo, in particolare contro i reati di corruzione, si basa sull'adozione ed efficace attuazione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Gruppo (MOG) in conformità con le previsioni del D.Lgs. 231/2001.

Sebbene l'adozione del Modello 231 costituisca, dal punto di vista normativo, l'esercizio di una "facoltà" e non l'adempimento ad un precetto obbligatorio, Sara Assicurazioni ha deciso di procedere con la sua predisposizione e adozione nella ferma convinzione che tale sistema rappresenti un'importante opportunità per favorire la diffusione di una cultura aziendale improntata ai principi di legalità, onestà, correttezza e rispetto delle regole etiche e giuridiche, nonché utile a rafforzare la sua Corporate Governance, ottimizzare i processi di controllo migliorando, al tempo stesso, anche i processi aziendali di business.

Su impulso della Capogruppo, anche la controllata Sara Vita ha adottato e progressivamente mantenuto il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Sara ha inoltre profuso particolari sforzi per rendere omogenei e adeguati i MOG 231 e i relativi sistemi di controllo, anche attraverso l'utilizzo di competenze specialistiche presso la Capogruppo.

Di norma ogni anno la Funzione Compliance e Antiriciclaggio, che cura l'aggiornamento del MOG 231 sia per Sara Assicurazioni che per Sara Vita, svolge un risk assessment per individuare i processi aziendali esposti a rischio di commissione reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, compreso quello di corruzione, anche nella fattispecie di corruzione tra privati.

Il 100% dei processi aziendali sono inclusi e soggetti, nell'ambito delle attività di risk assessment, a valutazione con riferimento ai rischi afferenti alla corruzione.

Sara Assicurazioni ha identificato i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico della Società. Più in dettaglio:

- i membri del Consiglio di Amministrazione e il Direttore Generale rientrano tra i soggetti considerati in posizione apicale con riferimento all'art. 5, co. 1, lett. a) del Decreto;
- i Dirigenti nonché l'ulteriore personale dotato di poteri delegati possono rientrare anche essi (in funzione dei poteri e delle autonomie formali e sostanziali esercitate) tra i soggetti in posizione apicale;
- il restante personale, operando sotto la direzione o la vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra, è ricompreso nell'ambito dei soggetti di cui all'art. 5, co. 1, lett. b) del Decreto.

Con riferimento alla sussistenza dei presupposti soggettivi per l'applicazione della norma anche nei confronti di soggetti estranei all'organizzazione aziendale, ma con cui la Società intrattiene rapporti stabili e continuativi, è necessario effettuare una verifica caso per caso, al fine di accertare l'eventuale e concreta esistenza, in capo alla Compagnia e nei confronti di tali soggetti, di:

- poteri di indirizzo, vale a dire ordini e direttive specifici riguardanti l'esecuzione dell'incarico conferito e le modalità di attuazione;
- poteri di controllo delle diverse fasi di espletamento della prestazione lavorativa;
- eventuale potere disciplinare e di censura.

Tra tali soggetti figurano, in particolare, gli intermediari della rete di vendita (agenti e broker), i consulenti (es. legali, fiduciari della direzione sinistri, investigatori antifrode, medici competenti, consulenti strategici, ecc.), gli outsourcers e i fornitori.

Per tali soggetti, ancorché con metodologie e strumenti talvolta differenti da quelli utilizzati per i soggetti "intranei" alla Società, sono state comunque definite, ancorché nei limiti del rispetto della loro indipendenza e autonomia organizzativa, opportune misure di prevenzione.

Il massimo livello dirigenziale nell'organizzazione dell'impresa responsabile dell'attuazione del MOG 231 è il Consiglio di Amministrazione

Il Modello è stato predisposto anche tenendo conto delle linee guida suggerite dalle Associazioni di Categoria. Si è tenuto conto, in particolare, del contenuto dei seguenti documenti:

- "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo", a cura di Confindustria, approvate il 07 marzo 2002 ed aggiornate, da ultimo, nel giugno 2021;
- "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231", a cura del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, Febbraio 2019;
- "Linee guida per il settore assicurativo ex art. 6, co. 3, D.Lgs. 08.06.2001 n. 231", a cura di ANIA, 14 febbraio 2003, aggiornate nel 2008.

Sara Assicurazioni ritiene che l'adozione del Modello, unitamente all'adozione del Codice Etico, costituiscano, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e collaboratori di Sara e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati. Tutto ciò affinché i

suddetti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira Sara nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Il Gruppo, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione, estendendo la comunicazione dei contenuti del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

Tutti i dipendenti del Gruppo hanno accesso, attraverso la Intranet aziendale "MondoSara", alla normativa interna aziendale e, in particolare, al Codice Etico, MOG, protocolli e procedure in materia tra cui, per l'anticorruzione.

È stata, altresì, realizzata un'apposita sezione anche nel Portale dedicato agli Agenti, ove rendere disponibili i documenti aziendali maggiormente rilevanti a fini 231.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Sara Assicurazioni e Sara Vita – Parte Generale è pubblicato e reso disponibile anche sul sito internet istituzionale.

Sara Assicurazioni, come già descritto, si è dotata di un sistema di "Whistleblowing" per consentire la segnalazione della commissione o del ragionevole pericolo di commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e comunque di quei comportamenti che, in ogni caso, possano determinare una violazione del MOG 231, compresa la corruzione. Per dettagli in merito ai meccanismi di funzionamento, si rimanda alla precedente sezione "Protezione degli informatori".

Sara ha anche formalizzato una procedura aziendale volta ad informare direttamente l'OdV (Procedura Flussi Informativi), che consente ai dipendenti di segnalare eventuali condotte in contrasto con la normativa 231 e dunque anche quei comportamenti in contrasto con i precetti anticorruzione.

Secondo le previsioni del MOG 231, il Gruppo Sara intende la formazione come un elemento imprescindibile per divulgare i contenuti del Modello e/o delle altre norme aziendali rilevanti in materia a dipendenti e, ove opportuno, a terzi; sensibilizzare tali soggetti al rispetto dei principi di condotta ivi indicati; dare effettività a tali norme. Ciò vale anche per le previsioni in materia di corruzione attiva e passiva. Una volta individuati i fabbisogni formativi, la Direzione Risorse Umane e la Direzione Marketing, Brand e Customer Relationship predispongono il Piano di formazione da svolgersi nel corso dell'anno. Nella pianificazione sono definite le esigenze formative; individuati i destinatari della formazione; individuati gli interventi formativi; definite le modalità di gestione/erogazione dell'intervento formativo (e-learning; aula; workshop; ecc.).

Nel corso del 2025, il Gruppo ha continuato a somministrare ai dipendenti neoassunti un corso e-learning in materia di responsabilità amministrativa degli enti (D.Lgs. 231/2001) dal titolo "Il Modello organizzativo ex 231 ed il Codice Etico del Gruppo Sara Assicurazioni" tramite la Intranet aziendale MondoSara, una parte del quale è focalizzata sui reati di corruzione. Ai dipendenti neoassunti si è continuato anche a somministrare il corso obbligatorio e-learning in materia di Whistleblowing. Il personale della Funzione Compliance ha inoltre partecipato, nel corso dell'anno, a diverse iniziative formative di aggiornamento professionale, anche in materia di anticorruzione.

Inoltre, si è continuato ad erogare lo specifico corso obbligatorio e-learning in materia di Whistleblowing ai nuovi agenti, con l'obiettivo di fornire agli stessi l'informativa relativa alle norme e alle modalità di segnalazione di eventuali condotte illecite, compresa la corruzione.

Infine, nel corso dell'anno sono stati anche realizzati interventi formativi in aula rivolti all'Organo amministrativo e di controllo, con un approfondimento dedicato ai reati ex D.Lgs. 231/2001 e ai presidi anticorruzione, e sono stati coinvolti in attività formative anche tutti i dirigenti e i key officer a cui è stato somministrato il questionario di self risk assessment.

Il 100% dei processi aziendali è soggetto, nell'ambito delle attività di risk assessment, a valutazione con riferimento ai rischi afferenti alla corruzione. L'ultimo assessment concluso ha evidenziato un adeguato livello di presidio a mitigazione del rischio di corruzione; in particolare:

- in Sara Assicurazioni il rischio residuo generale è risultato, in larga parte dei processi, analizzati “molto basso” e, residualmente, “basso” in una scala a cinque classi (“molto basso”, “basso”, “medio”, “medio alto”, “alto”);
- in Sara Vita il rischio residuo generale è risultato, per tutti i processi “molto basso”.

Nel primo semestre 2026 è previsto l'aggiornamento del modello di risk assessment, per il quale sono state avviate le conseguenti attività.

G1-3 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

Come già indicato, di norma ogni anno la Funzione Compliance e Antiriciclaggio, che cura l'aggiornamento del MOG 231 sia per Sara Assicurazioni che per Sara Vita, svolge un risk assessment per individuare i processi aziendali esposti a rischio di commissione reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, tra cui quelli di corruzione, compresa la fattispecie di corruzione tra privati.

In linea con le previsioni del D.Lgs. 231/2001, Sara Assicurazioni e Sara Vita hanno affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG 231 ad un Organismo di Vigilanza collegiale, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti poteri:

- autonomia di azione: le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società; l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo dirigente che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello;
- autonomia finanziaria: l'OdV presenta ad inizio anno, per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, un preventivo di spesa che ricomprende le risorse strettamente funzionali all'attività dell'OdV stesso (es. consulenze su ambiti specifici); l'OdV ha facoltà di disporre in autonomia e senza alcun preventivo consenso delle risorse finanziarie stanziato al fine di svolgere l'attività assegnata, con l'obbligo di uniformarsi alle vigenti procedure aziendali in tema di acquisti e di procedere a successiva regolare rendicontazione annuale;
- autonomia di accesso: l'OdV può accedere liberamente presso, ovvero convocare, qualsiasi struttura/unità organizzativa, esponente o dipendente della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente; può inoltre richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti, agenti, e rappresentanti esterni alla Società;
- utilizzo delle Funzioni aziendali: l'OdV può giovare – sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le Funzioni e strutture costituite presso la Società ovvero che prestano la propria attività a favore della Società sulla base di contratti di servizi tempo per tempo vigenti;
- idonei flussi informativi: l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001. L'OdV ha accesso agli atti dell'Organo Amministrativo e dei relativi Comitati ove costituiti.

L'Organismo di Vigilanza informa periodicamente l'organo amministrativo in merito alle verifiche pianificate per l'esercizio di riferimento attraverso la trasmissione del piano delle verifiche contenuto nella Relazione annuale nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

L'OdV relaziona, inoltre, agli organi societari circa gli esiti delle attività condotte inviando sia all'organo amministrativo, sia a quello di controllo la relazione periodicamente predisposta.

In aggiunta ai flussi informativi ordinari previsti dall'OdV verso gli organi societari, l'organismo dà anche immediata comunicazione a tali organi al verificarsi di situazioni straordinarie, inerenti, ad esempio, a eventuali segnalazioni di violazioni dei principi contenuti nel Modello pervenute all'attenzione del medesimo.

Tra i compiti dell'Organismo di Vigilanza vi è la promozione, per il tramite delle Funzioni aziendali competenti, di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello 231, accertando che vengano attuati gli specifici programmi di informazione/formazione previsti dal Modello stesso.

Con specifico riferimento alle iniziative informative relative alla prevenzione dei rischi 231 è prevista:

- pubblicazione nell'intranet aziendale: la normativa rilevante in materia è pubblicata nell'ambito della normativa aziendale; è stata, inoltre, realizzata un'apposita sezione ove sono resi disponibili documenti di approfondimento ed il materiale didattico utilizzato per la formazione, nonché la scheda di segnalazione all'OdV.
- comunicazione tramite specifiche News sulla intranet aziendale in caso di modifiche al Modello o alla normativa di riferimento: è prevista anche la pubblicazione sull'intranet aziendale di specifiche news in caso di modifiche o aggiornamenti al Modello 231 descrittive e divulgative delle variazioni apportate, o di significative variazioni nella normativa di riferimento.

Ai nuovi dipendenti e collaboratori, all'atto della loro entrata in azienda, viene sempre richiesto dalla Direzione Risorse Umane di prendere visione del Codice Etico e del Modello e di attestare la specifica osservanza ai loro contenuti.

PREVENZIONE E INDIVIDUAZIONE DELLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA IN MATERIA DI FORMAZIONE								
Estensione della formazione	Funzioni a rischio		Dirigenti		Organi di amministrazione direzione e controllo		Altri lavoratori propri	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Totale	631	630	23	23	25	25	0	0
Totale destinatari della formazione	27	43	0	17	0	24	0	0
	4%	7%	0%	74%	0%	96%	0%	0,0%
Modalità di erogazione e durata								
Formazione in aula	0	10,5	0	25,5	0	18	0	0
Formazione tramite computer	68,5	84,5	0	0	0	0	0	0
Formazione volontaria tramite computer	0	0	0	0	0	0	0	0

La formazione sui reati di corruzione fa parte del più generale Piano di Formazione annuale previsto per la diffusione dei contenuti del MOG 231.

Essa non viene svolta con una frequenza standard, ma viene erogata obbligatoriamente al momento dell'assunzione e nel caso di modifiche significative della normativa interna o esterna. La formazione svolta nel 2025 ha previsto, tra i contenuti, la definizione di corruzione, le politiche e procedure in materia di sospetto/rilevamento. Essa ha riguardato, inoltre, sia quanto disposto dal D.lgs 24/2023 in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative (Whistleblowing) sia quanto

previsto dal Codice Etico di Gruppo e dai Modelli Organizzativi ex 231 delle Società Sara Assicurazioni e Sara Vita.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno tra i destinatari funzioni di rappresentanza in Sara Assicurazioni. Tra i destinatari è possibile distinguere le seguenti macro-aree:

- lavoratori neoassunti;
- dipendenti;
- collaboratori (lavoratori in somministrazione; contratti a progetto; stage; ecc.);
- dirigenti e Funzionari che ricoprono posizioni organizzative particolarmente esposte al "rischio reato";
- organi sociali (CdA e Collegio Sindacale di Sara Assicurazioni e Sara Vita);
- intermediari;
- eventuali altri destinatari (es. consulenti; fornitori; ecc.), ove espressamente previsto.

La formazione può essere svolta in aula, o con modalità workshop; con modalità e-learning. Essa è erogata da Formatori interni o esterni all'azienda, di comprovata esperienza e adeguato curriculum professionale.

A tutti i dipendenti e collaboratori viene erogato dalla Direzione Risorse Umane, una tantum, un corso di base di autoformazione sul D.Lgs. 231/01 e sui contenuti del Modello adottato dalla Società in modalità e-learning, curato da primari fornitori specializzati e preventivamente controllato dalla Funzione Compliance e Antiriciclaggio. Ai neo-assunti e ai nuovi collaboratori il corso è erogato all'inizio del rapporto di lavoro/collaborazione.

Per il personale impegnato in azienda nella gestione operativa dei vari adempimenti conseguenti all'adozione del Modello (es. aggiornamento del Modello; aggiornamento del risk assessment; formazione interna; controlli interni; supporto all'ODV; ecc.) è previsto un aggiornamento professionale continuo ed il consolidamento della formazione attraverso la frequenza di corsi specialistici presso Università o primari Istituti di formazione esterni all'azienda, o la partecipazione a Convegni e Seminari sull'argomento, anche alla luce del coinvolgimento di talune risorse nello svolgimento di attività di "formazione interna" per i dipendenti.

Il Piano di formazione prevede anche attività di formazione obbligatoria a favore degli Intermediari assicurativi sulla normativa di cui al D.Lgs. 231/01, sul Modello di Organizzazione e sul Codice Etico adottati dalla Compagnia e su specifici reati presupposti ricompresi nel D.Lgs. 231/2001.

Le iniziative di formazione dirette agli Organi sociali sono di fondamentale importanza, in quanto Organi chiamati, più di tutti gli altri soggetti aziendali, a prendere decisioni o a gestire o controllare i processi a rischio, nella consapevolezza della elevata esposizione di tali organi a profili di responsabilità e di rischio di commissione di reati. Per la specifica formazione degli Organi sociali il Piano di formazione può prevedere interventi mirati mediante l'organizzazione di Seminari/Convegni a loro dedicati o, in alternativa, "spazi formativi" da erogare in occasione delle adunanze di tali organi a cura dei referenti aziendali competenti sul tema o di consulenti/esperti esterni all'azienda.

Ulteriore strumento utilizzabile può essere la predisposizione e illustrazione agli Organi sociali di documenti esplicativi del Modello adottato dalla Società, del Codice Etico e dei reati presupposto di maggior interesse per i medesimi, anche alla luce delle evidenze emerse nello svolgimento della periodica attività di risk assessment.

G1-4 Casi di corruzione attiva o passiva

Nel corso del 2025 all'interno del Gruppo non sono stati accertati casi di corruzione attiva o passiva.

G1.MDR-A – Azioni o piani d'azione associati alla prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

Azioni o piani d'azione associati alla prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

Tra le principali azioni associate alla prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva, Sara identifica:

- la formazione in tema di reati ex D.Lgs 231 (tra i quali anche la corruzione);
- l'attività di risk assessment.

Per la formazione erogata nel corso del 2025 dal Gruppo si rimanda a quanto già descritto nelle sezioni precedenti.

L'ambito delle principali azioni attuate afferisce al Gruppo Sara Assicurazioni; le azioni indicate vengono realizzate di norma con cadenza annuale.

G1.MDR-T – Obiettivi associati alla prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

L'ambito della corruzione attiva e passiva risulta fortemente normato; stante l'assenza di episodi corruttivi nell'ultimo triennio il Gruppo non ha identificato l'esigenza di definire ulteriori specifici obiettivi oltre quelli di mantenere il numero di episodi pari a zero.

Il monitoraggio è effettuato verso il CdA tramite la rendicontazione periodica fornita sia dalla Funzione Compliance e Antiriciclaggio sia dall'Organismo di Vigilanza.



KPMG S.p.A.
Revisione e organizzazione contabile
Via Curtatone, 3
00185 ROMA RM
Telefono +39 06 80961.1
Email it-fmauditaly@kpmg.it
PEC kpmgspa@pec.kpmg.it

Relazione della società di revisione indipendente sull'esame limitato della rendicontazione consolidata di sostenibilità ai sensi dell'art. 14-bis del D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39

*Agli Azionisti della
Sara Assicurazioni S.p.A.*

Conclusioni

Ai sensi degli artt. 8 e 18, comma 1, del D.Lgs. 6 settembre 2024, n. 125 (di seguito anche il "Decreto"), siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della rendicontazione consolidata di sostenibilità del Gruppo Sara Assicurazioni (di seguito anche il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto, presentata nella specifica sezione della relazione sulla gestione.

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che:

- la rendicontazione consolidata di sostenibilità del Gruppo Sara Assicurazioni relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità ai principi di rendicontazione adottati dalla Commissione Europea ai sensi della Direttiva 2013/34/UE (*European Sustainability Reporting Standards*, di seguito anche "ESRS");
- le informazioni contenute nel paragrafo "Informativa a norma dell'articolo 8 del Regolamento Delegato (UE) 2020/852 (Regolamento tassonomia)" della rendicontazione consolidata di sostenibilità non siano state redatte, in tutti gli aspetti significativi, in conformità all'art. 8 del Regolamento (UE) n. 852 del 18 giugno 2020 (di seguito anche "Regolamento Tassonomia").

Elementi alla base delle conclusioni

Abbiamo svolto l'incarico di esame limitato in conformità al Principio di Attestazione della Rendicontazione di Sostenibilità - SSAE (Italia). Le procedure svolte in tale tipologia di incarico variano per natura e tempistica rispetto a quelle necessarie per lo svolgimento di un incarico finalizzato ad acquisire un livello di sicurezza ragionevole e sono altresì meno estese. Conseguentemente, il livello di sicurezza ottenuto in un incarico di esame limitato è sostanzialmente inferiore rispetto al livello di sicurezza che sarebbe stato ottenuto se fosse stato svolto un incarico finalizzato ad acquisire un livello di sicurezza ragionevole. Le nostre responsabilità ai sensi del Principio di Attestazione della Rendicontazione di Sostenibilità - SSAE (Italia) sono ulteriormente descritte nel paragrafo "*Responsabilità della società di revisione per l'attestazione sulla rendicontazione consolidata di sostenibilità*" della presente relazione.



Gruppo Sara Assicurazioni

Relazione della società di revisione

31 dicembre 2025

Siamo indipendenti in conformità alle norme e ai principi in materia di etica e di indipendenza applicabili all'incarico di attestazione della rendicontazione consolidata di sostenibilità nell'ordinamento italiano.

La nostra società di revisione applica il Principio Internazionale sulla Gestione della Qualità (ISQM Italia 1) in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

Riteniamo di aver acquisito evidenze sufficienti e appropriate su cui basare le nostre conclusioni.

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale della Sara Assicurazioni S.p.A. per la rendicontazione consolidata di sostenibilità

Gli Amministratori sono responsabili per lo sviluppo e l'implementazione delle procedure attuate per individuare le informazioni incluse nella rendicontazione consolidata di sostenibilità in conformità a quanto richiesto dagli ESRS (di seguito il "processo di valutazione della rilevanza") e per la descrizione di tali procedure nel paragrafo "Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti" della rendicontazione consolidata di sostenibilità.

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la redazione della rendicontazione consolidata di sostenibilità, che contiene le informazioni identificate mediante il processo di valutazione della rilevanza, in conformità a quanto richiesto dall'art. 4 del Decreto, inclusa:

- la conformità agli ESRS;
- la conformità all'art. 8 del Regolamento Tassonomia delle informazioni contenute nel paragrafo "Informativa a norma dell'articolo 8 del Regolamento Delegato (UE) 2020/852 (Regolamento tassonomia)".

Tale responsabilità comporta la configurazione, la messa in atto e il mantenimento, nei termini previsti dalla legge, di quella parte del controllo interno ritenuta necessaria dagli Amministratori al fine di consentire la redazione di una rendicontazione consolidata di sostenibilità in conformità a quanto richiesto dall'art. 4 del Decreto, che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali. Tale responsabilità comporta altresì la selezione e l'applicazione di metodi appropriati per elaborare le informazioni nonché l'elaborazione di ipotesi e stime in merito a specifiche informazioni di sostenibilità che siano ragionevoli nelle circostanze.

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

Limitazioni intrinseche nella redazione della rendicontazione consolidata di sostenibilità

Ai fini della rendicontazione delle informazioni prospettiche in conformità agli ESRS, agli Amministratori è richiesta l'elaborazione di tali informazioni sulla base di ipotesi, descritte nella rendicontazione consolidata di sostenibilità, in merito a eventi che potranno accadere in futuro e a possibili future azioni da parte del Gruppo. A causa dell'aleatorietà connessa alla realizzazione di qualsiasi evento futuro, sia per quanto concerne il concretizzarsi dell'accadimento sia per quanto riguarda la misura e la tempistica della sua manifestazione, gli scostamenti fra i valori consuntivi e le informazioni prospettiche potrebbero essere significativi.

L'informativa fornita dal Gruppo in merito alle emissioni di Scope 3 è soggetta a maggiori limitazioni intrinseche rispetto a quelle di Scope 1 e 2, a causa della scarsa disponibilità e della precisione relativa delle informazioni utilizzate per definire le informazioni sulle emissioni di Scope 3, sia di natura quantitativa sia di natura qualitativa, relative alla catena del valore.



Gruppo Sara Assicurazioni

Relazione della società di revisione

31 dicembre 2025

Responsabilità della società di revisione per l'attestazione sulla rendicontazione consolidata di sostenibilità

I nostri obiettivi sono pianificare e svolgere procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la rendicontazione consolidata di sostenibilità non contenga errori significativi, dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali, ed emettere una relazione contenente le nostre conclusioni. Gli errori possono derivare da frodi o da comportamenti o eventi non intenzionali e sono considerati significativi qualora ci si possa ragionevolmente attendere che essi, singolarmente o nel loro insieme, siano in grado di influenzare le decisioni degli utilizzatori prese sulla base della rendicontazione consolidata di sostenibilità.

Nell'ambito dell'incarico finalizzato ad acquisire un livello di sicurezza limitato in conformità al Principio di Attestazione della Rendicontazione di Sostenibilità - SSAE (Italia), abbiamo esercitato il giudizio professionale e abbiamo mantenuto lo scetticismo professionale per tutta la durata dell'incarico.

Le nostre responsabilità includono:

- la considerazione dei rischi per identificare l'informativa nella quale è probabile che si verifichi un errore significativo, sia dovuto a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali;
- la definizione e lo svolgimento di procedure per verificare l'informativa nella quale è probabile che si verifichi un errore significativo. Il rischio di non individuare un errore significativo dovuto a frodi è più elevato rispetto al rischio di non individuare un errore significativo derivante da comportamenti o eventi non intenzionali, poiché la frode può implicare l'esistenza di collusioni, falsificazioni, omissioni intenzionali, rappresentazioni fuorvianti o forzature del controllo interno;
- la direzione, la supervisione e lo svolgimento dell'esame limitato della rendicontazione consolidata di sostenibilità e l'assunzione della piena responsabilità delle conclusioni sulla rendicontazione consolidata di sostenibilità.

Riepilogo del lavoro svolto

Un incarico finalizzato ad acquisire un livello di sicurezza limitato comporta lo svolgimento di procedure per ottenere evidenze quale base per la formulazione delle nostre conclusioni.

Le procedure svolte si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Sara Assicurazioni S.p.A. responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella rendicontazione consolidata di sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli e altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

Abbiamo svolto le seguenti principali procedure:

- comprensione del modello di *business*, delle strategie del Gruppo e del contesto in cui opera con riferimento alle questioni di sostenibilità;
- comprensione del processo posto in essere dal Gruppo per l'identificazione e la valutazione degli impatti, rischi e opportunità ("IRO") rilevanti, in base al principio di doppia rilevanza, in relazione alle questioni di sostenibilità e, sulla base delle informazioni ivi acquisite, svolgimento di considerazioni in merito a eventuali elementi contraddittori emersi che possono evidenziare l'esistenza di questioni di sostenibilità non considerate dal Gruppo nel processo di valutazione della rilevanza. In particolare, prevalentemente attraverso indagini, osservazioni e ispezioni, abbiamo compreso come il Gruppo:
 - ha tenuto conto degli interessi e delle opinioni dei portatori d'interesse coinvolti;
 - ha identificato gli IRO relativi alle questioni di sostenibilità, e ne abbiamo riscontrato la coerenza con la nostra conoscenza del Gruppo e del contesto in cui opera;



Gruppo Sara Assicurazioni

Relazione della società di revisione

31 dicembre 2025

- ha definito e valutato gli IRO rilevanti attraverso l'analisi delle soglie di rilevanza qualitative e quantitative dallo stesso determinate, e ne abbiamo riscontrato la coerenza con i risultati del processo di *Enterprise Risk Management* (ERM).
- comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative incluse nella rendicontazione consolidata di sostenibilità, ivi inclusa l'analisi del perimetro di rendicontazione attraverso interviste e colloqui con il personale del Gruppo e svolgimento di limitate verifiche documentali;
- identificazione dell'informativa associata ad un rischio di errore significativo;
- definizione e svolgimento delle procedure a livello di Gruppo, basate sul nostro giudizio professionale, per rispondere ai rischi di errore significativi identificati, tra cui:
 - svolgimento di indagini e limitate verifiche con riferimento alle informazioni qualitative e, in particolare, alle politiche, alle azioni e agli obiettivi inerenti alle questioni di sostenibilità;
 - svolgimento di procedure di analisi comparativa, ispezioni, osservazioni e ricalcoli su base campionaria con riferimento alle informazioni quantitative anche tramite acquisizione di riscontri documentali;
- comprensione del processo posto in essere dal Gruppo per identificare le esposizioni ammissibili e determinarne la natura allineata in base alle previsioni del Regolamento Tassonomia, e verifica della relativa informativa inclusa nella rendicontazione consolidata di sostenibilità;
- riscontro delle informazioni riportate nella rendicontazione consolidata di sostenibilità con le informazioni contenute nel bilancio consolidato del Gruppo ai sensi del quadro sull'informativa finanziaria applicabile o con i dati contabili utilizzati per la redazione del bilancio consolidato stesso o con i dati gestionali di natura contabile;
- verifica della conformità agli ESRS della struttura e della presentazione dell'informativa inclusa nella rendicontazione consolidata di sostenibilità;
- ottenimento della lettera di attestazione.

Roma, 7 aprile 2026

KPMG S.p.A.

Riccardo De Angelis
Socio