



POLITICA IN MATERIA DI SOSTENIBILITA'

Bologna, 22 marzo 2018

[PAGINA VOLUTAMENTE LASCIATA IN BIANCO]

INDICE

1.	Introduzione.....	4
1.1.	Obiettivi del documento	4
1.2.	Approvazione e revisione della Politica	5
2.	Contesto di riferimento	5
2.1.	Riferimenti normativi interni ed esterni	5
2.2.	Perimetro di applicazione	6
2.3.	Definizioni e terminologia	6
3.	Linee guida in materia di sostenibilità	9
3.1.	Supporto all'Agenda 2030	9
3.2.	Rispetto degli impegni del <i>United Nations Global Compact</i>	9
3.3.	Tutela dei lavoratori e delle pari opportunità	10
3.4.	Tutela dell'ambiente	10
3.5.	Tutela del cliente	10
3.6.	Corrette pratiche di <i>business</i>	10
3.7.	Integrazione della sostenibilità nei processi	11
4.	Ruoli e responsabilità degli attori coinvolti	11
4.1.	Consiglio di Amministrazione	11
4.2.	Comitato Controllo e Rischi	11
4.3.	Comitato Rischi di Gruppo.....	12
4.4.	Comitato per la Sostenibilità della Capogruppo	12
4.5.	Comitato Etico della Capogruppo.....	12
4.6.	Collegio Sindacale della Capogruppo	12
4.7.	Alta Direzione della Capogruppo.....	12
4.8.	Responsabile Etico della Capogruppo	12
4.9.	Funzione Sostenibilità della Capogruppo.....	13
5.	Reporting.....	13
6.	Allegato 1	15

1. Introduzione

1.1. Obiettivi del documento

La Politica di Sostenibilità (la “Politica”) traccia le strategie e gli obiettivi di gestione dei rischi cd. *Environmental Social and Governance* (“ESG”), ossia relativi a temi di impatto ambientale, sociale e di *governance*, del Gruppo Unipol (anche il “Gruppo”) e delle Società che rientrano nel perimetro di applicazione di cui al paragrafo 2.2 (“Società in perimetro”), considerati “materiali” per il Gruppo stesso, secondo quanto definito nella Matrice di Materialità (allegata alla presente Politica sub lettera 1), anche pubblicata nella Relazione Integrata di gestione.

Nella Matrice di Materialità sono identificate, attraverso modelli quantitativi, le tematiche di sostenibilità rilevanti per gli *stakeholders* e per il Gruppo. La Matrice pertanto consente di rappresentare:

- le tematiche “materiali”, cioè quelle maggiormente rilevanti per il successo delle strategie del Gruppo e di maggiore interesse per gli *stakeholders*, attraverso la definizione di «soglie critiche» rispetto alle due dimensioni;
- il grado di allineamento o disallineamento tra la prospettiva degli *stakeholders* e la prospettiva del Gruppo su ciascuna tematica.

La Politica definisce:

- gli impegni del Gruppo per migliorare i propri risultati di sostenibilità, gestire e mitigare i rischi ESG a cui è esposto in coerenza con il sistema complessivo di gestione dei rischi del Gruppo, nonché definisce gli indicatori di monitoraggio (gli “Indicatori”) di cui il Gruppo si dota;
- i ruoli e le responsabilità degli organi e delle strutture aziendali coinvolte nel processo di gestione dei rischi ESG.

La Politica, pertanto, persegue i seguenti obiettivi di carattere generale:

- supportare il processo di definizione delle scelte strategiche in materia di sostenibilità, che saranno declinate puntualmente nelle Politiche di gestione dei rischi specifici (quali, tra le altre, la Politica di gestione dei rischi, la Politica di valutazione attuale e prospettica dei rischi, la Politica in materia di investimenti, le Linee guida per l'indirizzo dell'attività di assunzione del rischio di credito, nonché le Politiche di sottoscrizione relative al *business* Danni e al *business* Vita) nel corso dei prossimi aggiornamenti;
- migliorare il processo di gestione dei rischi ESG, definendo modalità di gestione ed obiettivi espliciti;
- facilitare il processo di rendicontazione non finanziaria;
- incrementare il livello di conoscenza e consapevolezza sulle politiche e sui risultati attesi in merito ai temi “materiali”;
- diffondere la cultura della sostenibilità.

1.2. Approvazione e revisione della Politica

La presente Politica, per la cui redazione/revisione sono coinvolte tutte le strutture aziendali interessate al fine di assicurare una chiara definizione e condivisione degli obiettivi, dei ruoli e delle responsabilità, è approvata dal Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo S.p.A. ("Unipol" o la "Capogruppo") nella sua qualità di Capogruppo del Gruppo Assicurativo Unipol e del Gruppo Bancario Unipol, nell'esercizio della propria attività di direzione e coordinamento nei confronti delle Società controllate ed in coerenza con il processo aziendale di Gruppo in materia di predisposizione e validazione delle politiche aziendali.

Successivamente, i Consigli di Amministrazione delle Società rientranti nel perimetro di applicazione di cui al par. 2.2 che segue ("Società in perimetro"), nell'ambito delle proprie responsabilità in tema di *governance*, sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, valutano e approvano la Politica, per quanto applicabile, in conformità con le specifiche normative di settore e il modello di *business*.

La Politica sarà rivista e – se del caso – modificata, ogni qualvolta esigenze di aggiornamento normativo, interventi delle Autorità di Vigilanza, strategie di *business* o modifiche di contesto (modifiche rilevanti di processi aziendali, riorganizzazioni strutturali significative, modifiche rilevanti dei settori d'attività presenti nel Gruppo, variazioni nella Matrice di Materialità) lo richiedano e, comunque, almeno annualmente.

La Politica è comunicata e resa disponibile dalle Società in perimetro a tutto il personale interessato mediante adeguati canali di comunicazione.

2. Contesto di riferimento

2.1. Riferimenti normativi interni ed esterni

La presente Politica è stata redatta in conformità alla normativa in vigore e agli indirizzi di vigilanza di settore di seguito riportati.

Normativa comunitaria:

- Direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica della direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni.

Normativa nazionale:

- Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 Attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni;
- Delibera CONSOB n. 20267 del 19 gennaio 2018 Adozione del Regolamento di attuazione del d.lgs. 30 dicembre 2016, n. 254, relativo alla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario;

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridiche”.

Normativa interna:

- “Codice Etico”, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Unipol in data 23 marzo 2017;
- “Carta per le pari opportunità e l’uguaglianza sul lavoro”, adottata da Unipol in data 5 ottobre 2009;
- Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del D.Lgs. 231/2001 dalle principali società del Gruppo Unipol.

2.2. Perimetro di applicazione

La presente Politica è adottata dalla Capogruppo e dalle società dalla stessa controllate integralmente consolidate, facenti parte del Gruppo Unipol (di seguito le “Società in perimetro”).

Resta ferma la possibilità per la Capogruppo di individuare, sulla base di valutazioni *risk-based* e nei limiti della compatibilità con le specifiche normative di settore, a quali altre imprese estendere la presente Politica.

2.3. Definizioni e terminologia

Alta Direzione	L'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e, con riferimento a Unipol e alle Società assicurative del Gruppo aventi sede in Italia, l'alta dirigenza che svolge compiti di sovrintendenza gestionale (ovvero i Dirigenti con responsabilità strategiche identificati ai fini della applicazione della normativa di vigilanza in materia di operatività infragruppo).
Emissioni climalteranti	Emissioni di gas che contribuiscono a produrre alterazioni a livello globale del clima della terra. Tali emissioni vengono calcolate utilizzando la metodologia prevista dalla Direttiva 2003/87/CE, relativa all' <i>Emission Trading Scheme</i> (“ETS”), e la classificazione internazionale proposta dallo standard <i>Greenhouse Gas Protocol</i> (“GHG Protocol”) in Scope 1, Scope 2 e Scope 3. Si considerano emissioni: in Scope 1 quelle provenienti da fonti che sono possedute o controllate dall'organizzazione; in Scope 2 quelle provenienti dal consumo di energia acquistata; in Scope 3 quelle prodotte da azioni generate dall'attività dell'organizzazione ma non dalla stessa controllate.
Linee Guida ESG	Linee d'indirizzo per la valutazione <i>ex-ante</i> dei rischi ESG che possono presentarsi nel corso dei processi di <i>business</i> (investimenti, assunzione, credito) utili per supportare la corretta valutazione degli stessi in coerenza con le Linee guida in materia di sostenibilità descritte ai paragrafi 3 e ss. Saranno gradualmente

	<p>integrate nelle relative politiche ed approvate in fase di revisione.</p>
<p>Obiettivi 2030 delle Nazioni Unite</p>	<p>Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – <i>Sustainable Development Goals (SDGs)</i> – definiti nell’ambito dell’”Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile”, programma d’azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell’ONU:</p> <p>Obiettivo 1: porre fine alla povertà in tutte le sue forme, ovunque;</p> <p>Obiettivo 2: porre fine alla fame, garantire la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere un’agricoltura sostenibile;</p> <p>Obiettivo 3: garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età;</p> <p>Obiettivo 4: garantire a tutti un’istruzione inclusiva e promuovere opportunità di apprendimento permanente eque e di qualità;</p> <p>Obiettivo 5: raggiungere la parità di genere attraverso l’emancipazione delle donne e delle ragazze;</p> <p>Obiettivo 6: garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile di acqua e servizi igienico-sanitari;</p> <p>Obiettivo 7: assicurare la disponibilità di servizi energetici accessibili, affidabili, sostenibili e moderni per tutti;</p> <p>Obiettivo 8: promuovere una crescita economica inclusiva e sostenibile, un’occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti;</p> <p>Obiettivo 9: costruire infrastrutture solide, promuovere l’industrializzazione inclusiva e sostenibile e favorire l’innovazione;</p> <p>Obiettivo 10: ridurre le disuguaglianze all’interno e tra i Paesi;</p> <p>Obiettivo 11: creare città sostenibili e insediamenti umani che siano inclusivi, sicuri e solidi;</p> <p>Obiettivo 12: garantire modelli di consumo e produzione sostenibili;</p> <p>Obiettivo 13: adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze;</p> <p>Obiettivo 14: conservare e utilizzare in modo sostenibile gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile;</p> <p>Obiettivo 15: proteggere, ristabilire e promuovere l’utilizzo sostenibile degli ecosistemi terrestri, gestire le foreste in modo sostenibile, combattere la desertificazione, bloccare e invertire il</p>

	<p>degrado del suolo e arrestare la perdita di biodiversità;</p> <p>Obiettivo 16: promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e creare istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli;</p> <p>Obiettivo 17: rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile.</p>
Sistema di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori	<p>Manuale che illustra le modalità con cui gestire gli aspetti relativi alla salute ed alla sicurezza dei lavoratori nell'ambito degli ambienti di lavoro e del patrimonio immobiliare, definendo politiche, procedure e responsabilità, ed attivando un processo di monitoraggio orientato al miglioramento continuo.</p>
Sistema di gestione ESG dei fornitori	<p>Modello di gestione impiegato presso la Funzione Acquisti e Servizi Generali e la Direzione Immobiliare della Capogruppo. per la sensibilizzazione dei fornitori in merito all'impatto ESG delle loro attività, nonché alla loro valutazione di conformità ai requisiti UNGC.</p>
Standard ISO50001	<p>La norma specifica i requisiti per creare, avviare, mantenere e migliorare un sistema di gestione dell'energia. L'obiettivo di tale sistema è di consentire che un'organizzazione persegua, con un approccio sistematico, il miglioramento continuo della propria prestazione energetica comprendendo in questa l'efficienza energetica nonché il consumo e l'uso dell'energia.</p>
United Nations Global Compact (UNGC)	<p>Iniziativa delle Nazioni Unite nata per incoraggiare le aziende di tutto il mondo ad adottare politiche sostenibili e nel rispetto della responsabilità sociale d'impresa e per rendere pubblici i risultati delle azioni intraprese.</p> <p>Prevede il rispetto di 10 Principi articolati in 4 ambiti:</p> <p>Diritti Umani</p> <p>I. Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza.</p> <p>II. Alle imprese è richiesto di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani. I diritti umani sono universali e sono riconosciuti a tutti gli esseri umani indistintamente Diritti Umani.</p> <p>Lavoro</p> <p>III. Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione</p>

	<p>dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva.</p> <p>IV. Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.</p> <p>V. Alle imprese è richiesto di sostenere l'effettiva eliminazione del lavoro minorile.</p> <p>VI. Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.</p> <p>Ambiente</p> <p>VII. Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali.</p> <p>VIII. Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale.</p> <p>IX. Alle imprese è richiesto di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.</p> <p>Lotta alla Corruzione</p> <p>X. Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.</p>
--	--

3. Linee guida in materia di sostenibilità

3.1. Supporto all'Agenda 2030

Il Gruppo Unipol si impegna a concorrere allo sviluppo sostenibile, così come definito dagli Obiettivi 2030 delle Nazioni Unite, integrando tale impegno nel proprio modello di *business*.

L'integrazione avviene operando con assoluta correttezza e lungimiranza, cooperando con gli *stakeholders* del Gruppo in processi di creazione di valore condiviso.

3.2. Rispetto degli impegni del *United Nations Global Compact*

Il Gruppo Unipol si impegna a promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti, nonché a sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligato e l'effettiva eliminazione del lavoro minorile nell'ambito delle rispettive sfere di influenza. A tal fine il Gruppo ha sviluppato e sta gradualmente adottando un apposito sistema di selezione, gestione e monitoraggio dei propri fornitori e di valutazione di conformità rispetto ai rischi ESG, che sarà declinato nelle Politiche di gestione dei rischi specifici, nonché partecipa attivamente ad attività di studio ed *advocacy* rivolte al mondo politico e produttivo. Pertanto il Gruppo conferma il proprio supporto ai principi dell'UNGC e il proprio intento di promuoverli dentro la realtà aziendale.

3.3. Tutela dei lavoratori e delle pari opportunità

Il Gruppo Unipol ritiene che il proprio successo si basi sulle qualità professionali e sull'integrità morale, nonché sulle capacità di collaborazione e innovazione di tutti i suoi collaboratori. Conseguentemente, Unipol si impegna a costruire un ambiente di lavoro in cui tutte queste caratteristiche siano presenti e a supportare lo sviluppo di ciascuno, indipendentemente da genere, età, orientamento sessuale, provenienza geografica e credo religioso, affinché le persone possano trovare adeguate condizioni di rispetto e di benessere. A tal fine il Gruppo ha, tra l'altro, aderito alla "Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro" e, nell'ambito di un percorso di miglioramento continuo e di trasparenza, ha descritto processi e definito precise linee guida nelle politiche di gestione del personale, nonché sottoscritto numerosi accordi con le Organizzazioni Sindacali, che ritiene un interlocutore chiave per la costruzione di un buon ambiente di lavoro. Unipol opera inoltre per garantire ottimali condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con un approccio incrementale rispetto a quanto previsto dalla normativa in termini di prevenzione e cultura della salute, così come declinato nel Sistema di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori.

3.4. Tutela dell'ambiente

Il Gruppo Unipol sostiene un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali, identificando e misurando l'impatto delle proprie attività nel breve e nel lungo periodo, adottando processi e tecnologie volte a ridurre le emissioni, con particolare attenzione a quelle climalteranti, non solo con riferimento al proprio patrimonio strumentale ma anche agli immobili non strumentali gestiti. Partecipa inoltre ad iniziative che promuovono una maggiore responsabilità ambientale presso il mondo produttivo ed i clienti.

3.5. Tutela del cliente

Al fine di garantire il corretto trattamento del cliente, evitando in particolare 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, il Gruppo ha diffuso nel tempo la cultura dell'accessibilità e della trasparenza presso tutti i livelli dell'impresa e ha definito stringenti procedure di controllo che coinvolgono le diverse strutture aziendali.

Per tutelare i diritti al risarcimento dell'assicurato, il Gruppo si impegna ad agire con equità e tempestività, avendo adottato una struttura organizzativa efficace ed un'infrastruttura tecnologica innovativa.

3.6. Corrette pratiche di *business*

Le principali società del Gruppo Unipol si sono dotate di un Modello di organizzazione, gestione e controllo¹ e procedure disegnate per prevenire la commissione di reati e violazioni nell'ambito della propria operatività.

E' garantita apposita formazione a tutti i dipendenti del Gruppo al fine di accrescere la cultura della legalità e prevenire comportamenti fraudolenti, episodi di corruzione, nonché fenomeni di riciclaggio. Sono altresì previste procedure di segnalazione interna di irregolarità o violazioni, effettive o presunte,

¹ Il Modello (MOG) è adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 dalle principali società del Gruppo aventi sede in Italia.

di norme e principi agli organi aziendali preposti nonché al Responsabile Etico, figura di riferimento del Gruppo per le tematiche attinenti all'attuazione e al rispetto del Codice Etico.

Riconoscendo fondamentale il contesto nel quale si opera per la propria capacità di creare valore e competitività, il Gruppo restituisce equamente e responsabilmente quota parte del valore creato attraverso le tasse ed i contributi per la gestione di servizi e beni comuni, al fine di migliorare le condizioni di benessere diffuso.

Per la stessa ragione, Unipol concorre ai processi pubblici di consultazione promossi dalle istituzioni, con competenze specifiche ed esperienza, al fine di supportarne le decisioni, e attiva campagne di *advocacy* che stimolino queste ultime ad affrontare problematiche ritenute importanti per il miglior sviluppo del Paese.

3.7. Integrazione della sostenibilità nei processi

Il Gruppo Unipol considera fondamentale per la propria resilienza e sviluppo adottare un approccio proattivo alla conoscenza, confronto e coinvolgimento degli *stakeholders*, garantendo sempre il rispetto dei loro interessi e punti di vista. Pertanto ha fatto della trasparenza e della rendicontazione non finanziaria un elemento caratterizzante il proprio dialogo con il mercato.

L'impegno a corrette, etiche e responsabili pratiche di *business* caratterizza la pianificazione e il modello di creazione di valore del Gruppo.

4. Ruoli e responsabilità degli attori coinvolti

4.1. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, anche nell'esercizio della propria attività di direzione e coordinamento nei confronti delle Società in perimetro:

- approva – previo esame del Comitato Rischi di Gruppo e del Comitato per la Sostenibilità della Capogruppo – la presente Politica e le sue successive modifiche, tenendo conto delle attività, dei rischi e degli *stakeholders* di ciascuna Società in perimetro;
- garantisce la coerenza tra la presente Politica e le Politiche di gestione dei rischi specifici;
- approva – previo esame del Comitato per la Sostenibilità della Capogruppo, per quanto di competenza – la Relazione Integrata di Gestione e la Dichiarazione Non Finanziaria in essa contenuta, in cui viene rendicontato il rispetto della presente Politica.

I Consigli di Amministrazione delle Società in perimetro:

- approvano la presente Politica – per quanto applicabile, in conformità con le specifiche normative di settore e il modello di *business* – e le sue successive modifiche;
- garantiscono la coerenza tra la Politica e le altre politiche di gestione di rischi specifici.

4.2. Comitato Controllo e Rischi

Il Comitato Controllo e Rischi della Capogruppo e di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. hanno, nei confronti dei rispettivi Consigli di Amministrazione, funzioni di supporto nell'identificazione e gestione dei principali rischi aziendali e nella verifica che gli stessi risultino correttamente identificati,

adeguatamente misurati, gestiti e monitorati, nonché compatibili con una gestione dell'impresa coerente con gli obiettivi strategici individuati.

In particolare, i Comitati Controllo e Rischi sono informati circa le proposte in merito alla presente Politica e alle successive modifiche.

4.3. Comitato Rischi di Gruppo

Il Comitato Rischi di Gruppo, nell'ambito della sua funzione consultiva a supporto dell'Amministratore Delegato della Capogruppo, esamina le proposte in merito alla Politica e alle successive modifiche.

4.4. Comitato per la Sostenibilità della Capogruppo

Il Comitato per la Sostenibilità della Capogruppo svolge funzione di supporto dell'organo amministrativo, nell'identificazione e gestione dei principali rischi ESG nonché nella definizione degli impegni e nel monitoraggio degli Indicatori. Inoltre, il Comitato esamina le proposte in merito alla Politica e alle successive modifiche, nonché la Relazione Integrata di Gestione e la Dichiarazione Non Finanziaria in essa contenuta.

4.5. Comitato Etico della Capogruppo

Il Comitato Etico della Capogruppo

- garantisce il rispetto del Codice Etico, valutando le segnalazioni sulle presunte violazioni del Codice ricevute da parte dei diversi portatori di interesse;
- redige il Rapporto Etico, documento che rendiconta annualmente la coerenza tra i principi etici e l'attività organizzativa, individua le aree a rischio e verifica l'effettiva attuazione del Codice.

4.6. Collegio Sindacale della Capogruppo

Il Collegio Sindacale vigila sull'effettiva redazione della Dichiarazione Non Finanziaria e ne riferisce nella propria relazione annuale all'Assemblea degli Azionisti.

4.7. Alta Direzione della Capogruppo

L'Alta Direzione:

- definisce gli impegni assunti nella presente Politica in base ai rischi ESG identificati e ai temi presenti nella Matrice di Materialità;
- identifica gli Indicatori da adottarsi;
- riceve periodicamente il monitoraggio degli Indicatori;
- adotta le azioni a supporto dell'implementazione della Politica ed interviene in caso di esplicita violazione della stessa.

4.8. Responsabile Etico della Capogruppo

Il Responsabile Etico supporta il Comitato Etico nella raccolta d'informazioni e valutazioni in merito alle segnalazioni di presunte violazioni del Codice Etico e nella stesura del Rapporto Etico.

4.9. Funzione Sostenibilità della Capogruppo

La Funzione Sostenibilità della Capogruppo è responsabile dell'adeguatezza e completezza della presente Politica. A tal fine:

- a partire dai temi identificati dalla Funzione Risk Management sulla base dell'Osservatorio Rischi Emergenti e Reputazionali, coinvolge tutte le funzioni aziendali e gli *stakeholders* principali per la costruzione e l'aggiornamento della Matrice di Materialità;
- con il supporto delle Funzioni aziendali di controllo Risk Management e Compliance, ciascuna per gli ambiti di propria competenza, identifica i rischi ESG a cui il Gruppo è esposto, ne valuta i presidi e suggerisce azioni di miglioramento;
- verifica l'adeguatezza e l'efficacia delle azioni di miglioramento intraprese e condivide con i responsabili delle diverse funzioni gli impegni assunti nella Politica e gli Indicatori;
- verifica la correttezza/completezza/materialità dei dati che servono ad alimentare gli Indicatori;
- predispone la reportistica nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Comitato per la Sostenibilità e dell'Alta Direzione della Capogruppo.

5. Reporting

Il rispetto della Politica viene annualmente rendicontato all'Alta Direzione e al Consiglio d'Amministrazione della Capogruppo, previo esame del Comitato per la Sostenibilità, attraverso il monitoraggio dei seguenti Indicatori:

- Percentuale di fatturato dei Fornitori del Gruppo oggetto di analisi nell'ambito del sistema di gestione ESG;
- Percentuale di deroghe alle Linee Guida ESG per l'assunzione dei rischi assicurativi;
- Percentuale di deroghe alle Linee Guida ESG per gli investimenti;
- Percentuale di deroghe alle Linee Guida ESG per il credito;
- Indice del turnover dei dipendenti;
- Percentuale ponderata di dipendenti facenti parte del genere meno rappresentato destinatari di promozioni;
- Ore di formazione pro capite dei dipendenti;
- Spesa per la formazione dei dipendenti;
- Numero visite mediche per sorveglianza sanitaria (obbligatoria e per iniziative di medicina preventiva);
- Percentuale riduzione emissioni CO2 in scope1 e 2;
- Percentuale copertura di certificazione secondo lo Standard ISO50001 su principali immobili strumentali;
- Percentuale di reclami presentati da clienti e riferibili alla fase assuntiva;

- Numero di sanzioni ricevute dalla competente Autorità di Vigilanza a seguito di reclami presentati da clienti riferibili alla fase assuntiva;
- Numero di sanzioni ricevute dalla competente Autorità di Vigilanza a seguito di reclami presentati da clienti riferibili alla fase liquidativa;
- Velocità di liquidazione;
- Percentuale di dipendenti che hanno ricevuto la formazione antiriciclaggio;
- Numero di sanzioni in materia di antitrust;
- *Tax rate.*

Il rispetto delle previsioni contenute all'interno della presente Politica è oggetto di rendicontazione all'interno della Dichiarazione Non Finanziaria contenuta nella Relazione di Gestione Integrata.

6. Allegato 1

La Matrice di Materialità è stata costruita a partire dall'albero dei temi materiali per il settore assicurativo "Tree360", definito con l'impiego della metodologia del "Meeting Point" sviluppata dall'Università di Bologna per identificare i *trend* emergenti nell'ambito dell'Osservatorio Rischi Emergenti e Reputazionali del Gruppo.

Per definire il posizionamento sull'ascissa i temi sono stati sottoposti alla valutazione quali-quantitativa degli *stakeholders* principali del Gruppo, in base alla dimensione del campione coinvolto ed alla metodologia di rilevazione:

- Dipendenti, attraverso *focus group*;
- Agenti, attraverso *focus group*;
- Clienti persone fisiche, con un questionario strutturato su piattaforma *on line*;
- Clienti persone giuridiche, mediante interviste individuali;
- Esponenti della comunità, mediante interviste individuali;
- Fornitori, mediante interviste individuali.

Per definire il posizionamento sull'ordinata gli stessi sono stati analizzati con l'Alta Direzione della Capogruppo e delle Società in perimetro in funzione del loro impegno attuale e prospettico.

Sono stati considerati "materiali" per la *performance* di sostenibilità del Gruppo esclusivamente quelli posizionati nel quadrante in alto a destra, ossia quelli che avevano ottenuto un punteggio pari o maggiore a 3,5/5. La scala parametrica è stata definita da 0 - per niente importante - a 5 - fondamentale - ed è stata applicata sia in caso di rilevazione quantitativa, con l'impiego di scale, sia qualitativa, con la condivisione finale del posizionamento dedotto.

