

Politica in materia di Sostenibilità



POLITICA IN MATERIA DI SOSTENIBILITÀ

Bologna, 29 giugno 2023

[PAGINA VOLUTAMENTE LASCIATA IN BIANCO]

INDICE

1.	Introduzione.....	5
1.1.	Obiettivi del documento	5
1.2.	Approvazione e revisione della Politica	6
2.	Contesto di riferimento	6
2.1.	Riferimenti normativi interni ed esterni	6
2.2.	Perimetro di applicazione	8
2.3.	Definizioni e terminologia	8
3.	Linee guida in materia di sostenibilità	13
3.1.	Supporto all’Agenda 2030	13
3.2.	Rispetto degli impegni del United Nations Global Compact.....	13
3.3.	Integrazione della sostenibilità nella strategia e nei processi	13
3.4.	Tutela dei lavoratori e delle pari opportunità	14
3.5.	Tutela dell’ambiente, degli ecosistemi terrestri, marini e di acqua dolce e lotta al cambiamento climatico	14
3.6.	Inclusione ed educazione finanziaria	15
3.7.	Tutela del cliente	16
3.8.	Corrette pratiche di business.....	16
3.9.	Dovuta diligenza	17
4.	Ruoli e responsabilità degli attori coinvolti	17
4.1.	Consiglio di Amministrazione	17
4.2.	Comitato Controllo e Rischi	18
4.3.	Comitato Rischi di Gruppo.....	18
4.4.	Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità.....	19
4.5.	Collegio Sindacale della Capogruppo	19
4.6.	Alta Direzione	19
4.7.	Ethic Officer della Capogruppo.....	20
4.8.	Funzione Sustainability della Capogruppo	20
4.9.	Area Financial della Capogruppo	21
4.10.	Area Insurance della Capogruppo.....	21
4.11.	Area Human Resources and Organisation della Capogruppo	21
5.	Reporting.....	21

1. Introduzione

1.1. Obiettivi del documento

La Politica in materia di Sostenibilità (la “Politica”) traccia le strategie per il perseguimento degli obiettivi di Successo sostenibile (come *infra* definito) e di gestione dei rischi e degli impatti *Environmental, Social and Governance* (cd. “ESG”), ossia relativi a temi ambientali, sociali e di *governance*, del Gruppo Unipol (anche il “Gruppo”). La Politica include, come allegati:

- “La strategia del Gruppo Unipol sul cambiamento climatico”, che definisce gli impegni del Gruppo alla riduzione delle emissioni climalteranti;
- le “Linee Guida in materia di diritti umani”, che definiscono e sviluppano un approccio strutturato e specifico sul tema, al fine di identificare, monitorare e gestire gli impatti sui diritti umani in tutte le loro forme;
- le “Linee Guida in materia di Anticorruzione”, che perseguono l’obiettivo di fornire in modo organico i principi di riferimento anticorruzione.

La Politica definisce:

- gli impegni del Gruppo per migliorare i propri risultati di sostenibilità e gestire e mitigare: (i) i rischi ESG (come *infra* definiti) a cui è esposto, in coerenza con il sistema complessivo di gestione dei rischi del Gruppo, nonché (ii) gli impatti sui fattori ESG (come *infra* definiti) generati dal Gruppo in conseguenza delle proprie attività e relazioni di *business*;
- i ruoli e le responsabilità degli organi e delle strutture aziendali coinvolte nel processo di gestione dei rischi ESG e degli impatti dell’organizzazione sui fattori ESG.

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

- supportare il processo di definizione delle scelte strategiche in materia di sostenibilità, ivi incluso il governo di rischi, opportunità e impatti legati al clima e alla natura, la cui declinazione operativa avviene nell’ambito delle Politiche di gestione dei rischi specifici (quali, tra le altre, la Politica di gestione dei rischi, la Politica in materia di investimenti, la Politica in materia di protezione e valorizzazione dei dati personali, le Politiche di sottoscrizione relative al *business* Danni e al *business* Vita, la Politica in materia di esternalizzazione e scelta dei fornitori) e nelle altre politiche che disciplinano i principali ambiti di operatività del Gruppo Gruppo (es. Politiche di remunerazione);
- migliorare il processo di gestione dei rischi ESG e degli impatti sui fattori ESG, definendo obiettivi e modalità di gestione;
- indirizzare 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 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 della capogruppo Unipol Gruppo S.p.A. (“Unipol” o la “Capogruppo”), anche nell’esercizio della propria attività di direzione e coordinamento nei confronti delle Società controllate e in coerenza con il processo aziendale di Gruppo in materia di predisposizione e validazione delle politiche aziendali.

Successivamente, i Consigli di Amministrazione delle Società in perimetro (*cf.* par. 2.2), 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 nei risultati dell’Analisi 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 Politica è stata redatta in conformità alla normativa in vigore e agli indirizzi di vigilanza di settore¹ di seguito riportati.

Normativa europea:

- 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;
- Comunicazione della Commissione recante Orientamenti sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario (Metodologia per la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario) – C/2017/4234, del 5 luglio 2017;
- Comunicazione della Commissione recante Orientamenti sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario: integrazione concernente la comunicazione di informazioni relative al clima – C/2019/4490, del 20 giugno 2019;

¹ La Politica tiene altresì in considerazione le Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali di Banca d’Italia del 8 aprile 2022 che, pur non avendo carattere vincolante, forniscono indicazioni in materia di gestione dei rischi climatici e ambientali.

- Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni recante il Green Deal europeo – COM (2019) 640, dell'11 dicembre 2019;
- Regolamento (UE) 2020/852 del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 giugno 2020 relativo all'istituzione di un quadro che favorisce gli investimenti sostenibili e recante modifica del regolamento (UE) 2019/2088, e relativi Atti Delegati;
- Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni recante la Strategia per finanziare la transizione verso un'economia sostenibile – COM (2021) 390, del 6 luglio 2021;
- Direttiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo e del Consiglio che modifica il regolamento (UE) n. 537/2014, la direttiva 2004/109/CE, la direttiva 2006/43/CE, e la direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la rendicontazione societaria di sostenibilità, del 14 dicembre 2022 (cd. Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD).

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;
- Regolamento CONSOB di attuazione del d.lgs. 30 dicembre 2016, n. 254, relativo alla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario, adottato con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018;
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridiche”;
- Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018, recante disposizioni in materia di sistema di governo societario.
- Codice di Corporate Governance, approvato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana, gennaio 2020.

Normativa interna:

- “Carta dei Valori e Codice Etico”, approvati 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;
- “Codice di Condotta Fornitori per approvvigionamento responsabile” (“CdCF”), adottato da Unipol a dicembre 2018.

2.2. Perimetro di applicazione

La Politica è adottata dalla Capogruppo e dalle Società dalla stessa controllate che rientrano nel perimetro di consolidamento del Gruppo (di seguito intese congiuntamente come 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

Accordo di Parigi	Accordo adottato alla conferenza di Parigi sul clima (COP21) nel dicembre 2015; stabilisce un quadro globale per evitare pericolosi cambiamenti climatici, limitando il riscaldamento globale al di sotto dei 2°C e proseguendo con gli sforzi per limitarlo a 1,5°C. È entrato in vigore il 4 novembre 2016, dopo che 55 Paesi, responsabili per almeno il 55% delle emissioni globali, lo hanno ratificato.
Alta Direzione	L'Amministratore Delegato e/o il Direttore Generale (ove nominati) e, con riferimento a Unipol e alle società appartenenti al Gruppo Assicurativo aventi sede in Italia, la dirigenza responsabile ad alto livello del processo decisionale e di attuazione delle strategie.
Analisi di Materialità ²	Il processo con cui sono identificate le tematiche di sostenibilità che rappresentano i Rischi e le Opportunità ESG e gli Impatti sui Fattori ESG più significativi per l'organizzazione.
Biodiversità	La Convenzione sulla diversità biologica adottata al Vertice sulla Terra del 1992 a Rio de Janeiro, definisce la diversità biologica (o biodiversità) come la variabilità degli organismi viventi di ogni origine, compresi inter alia gli ecosistemi terrestri, marini ed altri ecosistemi acquatici, ed i complessi ecologici di cui fanno parte; ciò include la diversità nell'ambito delle specie, e tra le specie degli ecosistemi.
Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario	Documento che rendiconta temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, che sono rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo, redatta da Unipol Gruppo S.p.A. in conformità all'art. 4 del

² L'analisi di materialità viene svolta annualmente a livello di Gruppo, nonché a livello di singola società ove richiesto e/o ritenuto opportuno; i risultati aggregati sono pubblicati nella Relazione Annuale Integrata. Tenendo conto dei requisiti contenuti negli “European Sustainability Reporting Standards” (e in particolare da “ESRS 1 – General Requirements”) predisposti da EFRAG su richiesta della Commissione Europea in vista dell'applicazione, da parte delle imprese in perimetro, della normativa CSRD, l'analisi è svolta secondo l'approccio della “doppia materialità”, che integrare la vista connessa agli impatti positivi e negativi che sono o potrebbero essere generati dall'organizzazione (c.d. “materialità d'impatto”) con quella relativa ai rischi e alle opportunità connessi a temi di sostenibilità che generano o possono generare effetti finanziari rilevanti per l'impresa (c.d. “materialità finanziaria”).

	Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254, comprendendo i dati della società madre e delle sue società figlie consolidate integralmente.
Fattori ESG	Temi di impatto ambientale, sociale e di <i>governance</i> considerati “materiali” per il Gruppo e per gli <i>stakeholder</i> di riferimento, secondo quanto definito con l’Analisi di Materialità.
Gruppo Assicurativo	Unipol Gruppo S.p.A. e le società dalla stessa controllate iscritte all’Albo ³ delle società capogruppo ai sensi dell’art. 210-ter del Codice delle Assicurazioni Private.
Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali	Corpo di Raccomandazioni che i governi dei 37 Stati membri dell’OCSE rivolgono alle imprese operanti nel loro territorio nazionale, contenenti “principi e norme volontari per un comportamento responsabile delle imprese, conforme alle leggi applicabili”. Il 25 maggio 2011, a Parigi, la conferenza ministeriale dell’OCSE ha approvato una versione aggiornata di queste linee guida, emanate per la prima volta nel 1976.
Guida OCSE sul dovere di diligenza per la condotta di impresa responsabile	Guida avente l’obiettivo di offrire alle imprese un supporto pratico volto all’implementazione delle Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali.
Natura	Nel contesto dell’IPBES (<i>Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services</i>), piattaforma intergovernativa che ha il compito di valutare lo stato della biodiversità e dei servizi ecosistemici, il termine “natura” si riferisce al mondo naturale con un’enfasi sulle sue componenti viventi. Nel contesto della scienza, include categorie come la biodiversità, gli ecosistemi (sia la struttura che il funzionamento), l’evoluzione, la biosfera, il patrimonio evolutivo condiviso dell’umanità e la diversità bioculturale.
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (o “SDGs”)	Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals (SDGs) – 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. Si tratta di 17 obiettivi, a loro volta articolati in 169 target specifici. Obiettivo 1: porre fine alla povertà in tutte le sue forme, ovunque; Obiettivo 2: porre fine alla fame, garantire la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere un’agricoltura sostenibile;

³ L’Albo delle società capogruppo è consultabile presso il sito internet dell’IVASS nella sezione “Albi”. Sono iscritte nell’Albo la società capogruppo e le relative società controllate quali (i) imprese di assicurazione e riassicurazione (ii) società strumentali (iii) società di partecipazione assicurativa e le società di partecipazione finanziaria mista.

	<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 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>
<p>Impatti o Impatti sui fattori ESG</p>	<p>Gli effetti che un'impresa ha o potrebbe avere sull'ambiente e sulle persone, compresi gli effetti sui loro diritti umani, come risultato delle attività o delle relazioni commerciali dell'impresa. Ai sensi della Politica, il concetto di "impatto negativo potenziale" è allineato al concetto di "rischio generato".</p>

Opportunità ESG o Opportunità di sostenibilità	Eventi o condizioni incerte di natura ambientale, sociale o di <i>governance</i> che, se si verificano, potrebbero causare un potenziale effetto positivo rilevante sul modello di <i>business</i> , sulla strategia e sulla strategia di sostenibilità dell'impresa, sulle sue attività o passività, sulla sua capacità di raggiungere gli obiettivi e i traguardi prefissati e di creare valore.
Rischi ESG o Rischi di sostenibilità	Eventi o condizioni incerte di natura ambientale, sociale o di <i>governance</i> che, se si verificano, potrebbero causare un potenziale effetto negativo rilevante sul modello di <i>business</i> , sulla strategia e sulla strategia di sostenibilità dell'impresa, sulle sue attività o passività, sulla sua capacità di raggiungere gli obiettivi e i traguardi prefissati e di creare valore.
Sistema di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori	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.
Sistema di gestione ESG dei fornitori	Modello di gestione utilizzato per la sensibilizzazione dei fornitori del Gruppo in merito all'impatto ESG delle loro attività, nonché per la valutazione di conformità degli stessi ai requisiti UNGC (tale valutazione avviene anche per il tramite del CdCF, ispirato ai principi dello UNGC e allo Standard ISO20400 ⁴).
Successo sostenibile	Obiettivo che guida l'azione dell'organo amministrativo e che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri <i>stakeholder</i> rilevanti per la società.
Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)	Organismo costituito nel 2015 dal <i>Financial Stability Board</i> (FSB) con il compito di elaborare raccomandazioni sulla rendicontazione dei rischi legati al cambiamento climatico, al fine di guidare e incoraggiare le aziende ad allineare le informazioni divulgate alle aspettative e alle esigenze degli investitori.
UN Principles of Responsible Investment	Iniziativa dalle Nazioni Unite con l'obiettivo di attuare Principi di Investimento Responsabile (da cui è derivata l'elaborazione dei 6 relativi principi).
UNEP FI Principles of Sustainable Insurance	Iniziativa dalle Nazioni Unite con l'obiettivo di integrare nel settore assicurativo i rischi e le opportunità ambientali, sociali e di <i>governance</i> (da cui è derivata l'elaborazione dei 4 relativi principi).

⁴ Standard internazionale sugli acquisti sostenibili lanciato dall'International Standard Organization (ISO), che definisce linee guida per l'integrazione della sostenibilità nelle scelte di approvvigionamento delle aziende.

<p><i>United Nations Global Compact (UNGC)</i></p>	<p>Iniziativa delle Nazioni Unite con l'obiettivo di promuovere la cultura della responsabilità sociale dell'impresa attraverso la condivisione, l'implementazione e la diffusione di principi e valori comuni.</p> <p>Da tale iniziativa è derivata l'elaborazione di 10 principi universali 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 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 di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (*UN Sustainable Development Goals - SDGs*), integrando tale impegno nel proprio modello di *business*.

L'integrazione avviene operando con assoluta correttezza e con lungimiranza e cooperando con gli *stakeholder* 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, come descritto e dettagliato nelle "Linee Guida in materia di Diritti Umani".

A tal fine il Gruppo ha sviluppato e adottato un apposito Sistema di gestione ESG dei propri fornitori, di cui si impegna a estendere progressivamente il perimetro di applicazione.

Allo stesso modo il Gruppo ha adottato linee di indirizzo della propria condotta e delle proprie sfere di influenza rispetto ai Fattori ESG all'interno delle politiche che disciplinano i suoi principali ambiti di operatività, e partecipa attivamente ad attività di studio e *advocacy* rivolte al mondo politico e produttivo.

Pertanto, il Gruppo conferma il proprio supporto ai principi dell'UNGC, il proprio intento di promuoverli dentro la realtà aziendale e di darne pubblica rendicontazione attraverso la "*Communication on progress*" (COP)⁵.

3.3. Integrazione della sostenibilità nella strategia e nei processi

Il Gruppo ritiene che le opportunità e il benessere dei clienti e delle persone con cui interagisce ogni giorno siano condizioni necessarie alla sua capacità di sviluppo sul mercato e al suo Successo sostenibile. A tal fine l'Alta Direzione integra nella propria attività di pianificazione strategica la lettura dei bisogni sociali e ambientali attuali ed emergenti, al fine di elaborare risposte efficaci in proposito.

Il Gruppo Unipol considera fondamentale per il proprio sviluppo adottare un approccio proattivo alla conoscenza, al confronto e al coinvolgimento degli *stakeholder*, facendo della trasparenza e dell'*accountability* elementi caratterizzanti il proprio dialogo con gli *stakeholder* medesimi.

Per una piena comprensione degli effetti delle proprie attività e per meglio orientare le stesse alla realizzazione di cambiamenti coerenti con i propri valori, le proprie strategie e il proprio impegno in termini di sostenibilità, il Gruppo riconosce il valore dei sistemi di pianificazione, valutazione e misurazione "*impact-oriented*".

Attraverso questo approccio il Gruppo integra progressivamente nei processi decisionali relativi alle sue principali attività di *business* i temi ESG, come richiesto dagli UNEP FI Principles for Sustainable Insurance e dagli UN Principles for Responsible Investment.

⁵ Report annuale attraverso il quale Unipol condivide con gli *stakeholder* i propri impegni e i risultati ottenuti.

3.4. Tutela dei lavoratori e delle pari opportunità

Il Gruppo Unipol ritiene che il proprio successo si basi sulle qualità professionali e sulla correttezza, nonché sulle capacità di collaborazione e innovazione di tutti i suoi collaboratori.

Il Gruppo 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, condizione personale, provenienza geografica e credo religioso, affinché le persone possano trovare adeguate condizioni di rispetto e di benessere.

Il Gruppo Unipol garantisce la libertà di associazione e il diritto di adesione a organizzazioni sindacali di tutti i lavoratori, al di là di un formale rispetto delle norme vigenti in materia; riconosce il pieno esercizio del diritto alla contrattazione collettiva e tutela i lavoratori impegnati nelle rappresentanze sindacali, prevenendone ogni forma di discriminazione.

Il Gruppo ritiene inoltre che l'integrazione di competenze, capacità e attitudini differenti contribuisca in modo fondamentale all'attività collettiva di creazione di valore; per questo si impegna costantemente per rafforzare la propria capacità di promuovere e valorizzare l'espressione dei diversi talenti, nel rispetto di tutte le diversità presenti nel Gruppo. A tal fine è stata, tra l'altro, adottata la "Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro" e, nell'ambito di un percorso di miglioramento continuo e di trasparenza, il Gruppo adotta precise linee guida nelle politiche del personale, nonché un modello proattivo di confronto con i lavoratori e le Organizzazioni Sindacali, al fine di costruire un positivo clima aziendale e favorire la loro partecipazione alla crescita quantitativa e qualitativa di ciascuna società del Gruppo.

Nell'ambito delle norme previste dalle leggi e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, tale volontà trova la sua concretizzazione nei Contratti Integrativi Aziendali tempo per tempo vigenti e nei numerosi accordi sindacali sottoscritti per gestire le fasi di evoluzione delle realtà aziendali. 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.

3.5. Tutela dell'ambiente, degli ecosistemi terrestri, marini e di acqua dolce e lotta al cambiamento climatico

Il Gruppo Unipol porta avanti le tematiche concernenti la tutela dell'ambiente, degli ecosistemi terrestri, marini e di acqua dolce e della lotta al cambiamento climatico secondo l'approccio di doppia materialità, da un lato prestando attenzione alla prevenzione e riduzione continua dei propri Impatti (diretti ed indiretti) sull'ambiente e sulla Natura, dall'altro considerando i possibili effetti dei Rischi ESG connessi ai cambiamenti climatici e alla perdita di Biodiversità sul proprio *business*.

Il Gruppo Unipol sostiene un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali, identificando e misurando l'Impatto delle proprie attività nel breve, medio e lungo periodo, nonché adottando processi e tecnologie volte a ridurre le esternalità negative (ad esempio, emissioni climalteranti, sfruttamento delle risorse naturali, perdita di Biodiversità, degrado degli ecosistemi terrestri, tra cui le foreste, e degli ecosistemi marini e di acqua dolce). Partecipa inoltre a iniziative che promuovono (i) una maggiore

responsabilità ambientale presso il mondo produttivo ed i clienti, (ii) una migliore rendicontazione di informazioni finanziarie legate al clima e (iii) la resilienza degli ecosistemi naturali ad eventi estremi

In particolare, il Gruppo considera il cambiamento climatico uno dei principali rischi a cui sono esposte le proprie attività. Per questo ha adottato modalità di *governance* e di gestione (descritte nel documento “Unipol e il cambiamento climatico”, pubblicato annualmente in conformità alle Raccomandazioni della TCFD, nonché nelle politiche di gestione dei singoli rischi) mirate a identificare, valutare, gestire e ridurre sia l'esposizione a tale Rischio ESG, sia gli Impatti generati direttamente o indirettamente.

Attraverso la strategia sul cambiamento climatico il Gruppo dettaglia il modo in cui si sta attrezzando per affrontare i rischi e cogliere le opportunità connessi al clima, definendo nuovi target di medio-lungo termine di riduzione delle proprie emissioni di gas serra a supporto del proprio percorso di decarbonizzazione, con l'intento di concorrere al raggiungimento degli obiettivi assunti dai Governi con l'Accordo di Parigi finalizzati a: (i) limitare l'incremento della temperatura globale media a 1.5°C, e, di conseguenza, (ii) realizzare l'obiettivo di zero emissioni di CO₂ nette globali entro il 2050.

Il Gruppo Unipol rende inoltre disponibili a enti di varia natura le proprie competenze e conoscenze per accrescere la resilienza del Paese ai fenomeni climatici.

3.6. Inclusione ed educazione finanziaria

Il Gruppo Unipol, a partire dalla lettura dei temi sociali e ambientali, attuali ed emergenti, e dal confronto con gli *stakeholder*, favorisce iniziative e progetti inclusivi, che garantiscano l'ampliamento dell'accesso ai servizi, assicurativi e no, a fasce della popolazione svantaggiate e contribuiscano alla mitigazione delle disuguaglianze.

Tra le principali tendenze oggetto di attenzione vi sono i *macro-trend* di cambiamento del contesto esterno rilevati nel Radar dell'Osservatorio *Reputational & Emerging Risk*⁶, tra cui in particolare, oltre a quelli già citati in ambito ambientale, le tendenze demografiche e la trasformazione della società, la precarietà e la polarizzazione, la trasformazione del lavoro e delle competenze, la digitalizzazione e la diffusione dell'Intelligenza Artificiale.

In un contesto di grande evoluzione per il mondo assicurativo, il Gruppo mira a ridurre il *gap* di protezione che caratterizza il contesto in cui opera facendo leva sulle opportunità fornite dalla grande disponibilità di dati e dalla digitalizzazione per accrescere la resilienza dei gruppi a basso reddito e contribuire ad aumentare l'accessibilità, la disponibilità e l'economicità delle assicurazioni. A questo fine, inoltre, Unipol presta attenzione a bilanciare in modo equo le opportunità provenienti dalla crescente personalizzazione delle tariffe con le logiche di mutualità su cui si basa il meccanismo assicurativo, anche al fine di evitare approcci discriminatori e di penalizzazione di persone a vario titolo vulnerabili.

Il Gruppo è impegnato inoltre a diffondere l'assicurazione come strumento per promuovere la crescita economica e ridurre le disuguaglianze, supportando nella propria gestione dei redditi le persone e famiglie che subiscono degli shock. Questo avviene attraverso l'individuazione di soluzioni accessibili

⁶ Osservatorio costituito al fine di gestire i rischi emergenti con un approccio olistico e anticipante. Tale Osservatorio garantisce al Gruppo un ascolto strutturato dei segnali di cambiamento delle diverse dimensioni dell'ambiente esterno (dimensione sociale, tecnologica, ambientale, politico-regolamentare e contesto competitivo), per anticipare i *trend* emergenti e prepararsi oggi ai rischi e alle opportunità di domani.

che incoraggino azioni di mitigazione del rischio, volte ad esempio a ridurre i danni da eventi atmosferici, o a far fronte a momenti di discontinuità della capacità di generare reddito.

Attraverso iniziative di educazione finanziaria e assicurativa rivolte a differenti categorie di cittadini, Unipol mira a costruire consapevolezza e competenze di cittadinanza economica nelle diverse generazioni, diffondendo la conoscenza dei rischi, dei prodotti e della terminologia legata ai servizi finanziari, assicurativi e di pagamento.

3.7. 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 della correttezza e della trasparenza presso tutti i livelli dell'impresa e, con particolare riferimento alle società che operano nei settori vigilati⁷, 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 e un'infrastruttura tecnologica innovativa.

Il Gruppo considera inoltre la consulenza assicurativa uno strumento efficace di protezione dei clienti vulnerabili, per la consapevolezza delle conseguenze delle condizioni nei contratti assicurativi. A questo proposito il Gruppo e i suoi intermediari rivolgono costanti sforzi alla tutela delle risorse investite dai contraenti e alla regolare revisione dei prodotti, con l'obiettivo di assicurare un adeguato rapporto tra i costi sostenuti ed i benefici offerti, evitando l'uso di termini generici nella formulazione dei contratti e l'uso di esclusioni generiche di copertura dei rischi.

Il Gruppo definisce e adotta processi e presidi volti a garantire la sicurezza di prodotti e servizi, tenendo conto delle specificità operative delle diverse società che lo compongono.

3.8. Corrette pratiche di business

Le principali società del Gruppo Unipol si sono dotate di un Modello di organizzazione, gestione e controllo⁸ e di procedure disegnate per prevenire la commissione di reati e violazioni nell'ambito della propria operatività. Inoltre, le Linee Guida in materia di Anticorruzione allegate alla Politica sono finalizzate a prevenire, rilevare e rispondere ai fenomeni legati alla corruzione e rispettare le leggi anticorruzione.

È 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,

⁷ Società assicurative che operano sotto la vigilanza di IVASS, nonché UnipolPay S.p.A. e UnipolSai Investimenti SGR S.p.A. che operano sotto la vigilanza di Banca d'Italia.

⁸ 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 all'*Ethic Officer*, figura di riferimento del Gruppo per le tematiche attinenti all'attuazione e al rispetto del Codice Etico.

Riconoscendo come 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.

3.9. Dovuta diligenza

Il Gruppo Unipol si impegna ad attuare in modo strutturato il proprio dovere di diligenza per individuare, prevenire, mitigare e rendere conto di come affronta gli Impatti negativi, effettivi e potenziali, su governo societario, occupazione, diritti umani, ambiente, corruzione e consumatori nelle proprie attività, nella catena di fornitura e nelle altre relazioni commerciali. L'approccio di dovuta diligenza del Gruppo ha come riferimento le "Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali" e la "Guida OCSE sul dovere di diligenza per la condotta di impresa responsabile". Il modello di pianificazione delle attività di dovuta diligenza è definito secondo un approccio *risk-based*, partendo dagli ambiti individuati dalle Linee Guida, a cui sono stati associati i principali Fattori ESG materiali, i processi aziendali interessati e i presidi strategici e normativi in essere a livello di Gruppo. Il Gruppo Unipol riconosce il ruolo fondamentale degli stakeholder per un corretto esercizio del dovere di diligenza.

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 Nomine, *Governance* e Sostenibilità della Capogruppo e previo parere del Comitato Controllo e Rischi della Capogruppo – la presente Politica e le sue successive modifiche, unitamente alla strategia sul cambiamento climatico del Gruppo, le Linee Guida in materia di Diritti Umani e le Linee Guida in materia di Anticorruzione, delineate in appositi documenti allegati alla Politica;
- si impegna a perseguire il Successo sostenibile del Gruppo;
- definisce il modello di identificazione, valutazione e gestione dei principali Rischi e Impatti ESG;
- garantisce la coerenza dei contenuti della presente Politica con le previsioni contenute negli altri documenti di regolamentazione interna;
- approva – con il supporto del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Nomine, *Governance* e Sostenibilità della Capogruppo, per quanto di rispettiva competenza – la Relazione Annuale Integrata e la Dichiarazione di carattere non finanziario in essa contenuta, in cui viene rendicontato il rispetto della presente Politica, nonché i risultati dell'Analisi di Materialità.

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, previo parere, limitatamente a UnipolSai Assicurazioni S.p.A. (“UnipolSai”), del Comitato Controllo e Rischi ed esame del Comitato Nomine, *Governance* e Sostenibilità della stessa;
- garantiscono la coerenza tra la Politica e le altre politiche di gestione di rischi specifici;
- ove previsto, approvano i risultati dell’Analisi di Materialità condotta dalla Società in perimetro.

4.2. Comitato Controllo e Rischi

Il Comitato Controllo e Rischi della Capogruppo⁹ e di UnipolSai 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.

I Comitati Controllo e Rischi di entrambe le società esaminano e rilasciano un parere sui contenuti della presente Politica e dei relativi allegati nonché sulle rispettive successive modifiche; supportano inoltre i rispettivi Consigli di Amministrazione nella definizione del modello di identificazione, valutazione e gestione dei principali Rischi e Impatti ESG, tra cui in particolare quelli legati al clima e alla Natura, e dei loro impatti sulla strategia di *business*.

Il Comitato Controllo e Rischi della Capogruppo valuta, sentiti il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, i rappresentanti della società di revisione e le funzioni competenti, l’idoneità dell’informazione periodica, finanziaria e non finanziaria, a rappresentare correttamente il modello di *business*, le strategie della Società, l’impatto della sua attività e le *performance* conseguite, coordinandosi con il Comitato Nomine, *Governance* e Sostenibilità.

4.3. Comitato Rischi di Gruppo

Il Comitato Rischi di Gruppo esamina: (i) i contenuti della presente Politica e le sue successive modifiche, (ii) il modello di identificazione, valutazione e gestione dei principali Rischi e Impatti ESG, tra cui in particolare quelli legati al clima e alla Natura, e dei loro impatti sulla strategia di *business* e (iii) le politiche attive per il raggiungimento degli Obiettivi dell’Accordo di Parigi.

Con particolare riferimento alla strategia sul cambiamento climatico, il Comitato Rischi di Gruppo ha il compito di: i) definire, valutare e periodicamente aggiornare i target intermedi che il Gruppo si pone per raggiungere gli obiettivi definiti in tale ambito, e ii) esaminare almeno annualmente l’andamento delle attività di implementazione rispetto ai target.

Detto Comitato verifica altresì la coerenza delle strategie in atto rispetto alle evidenze mostrate dal modello sopra richiamato.

⁹ Ai sensi del Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018, il Comitato Controllo e Rischi della Capogruppo opera anche per conto delle Compagnie del Gruppo aventi governo societario “rafforzato” (ad esclusione di UnipolSai) e “ordinario”.

4.4. Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità

Il Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità istituiti in Capogruppo e UnipolSai svolgono funzioni propositive, consultive, di istruttoria e di supporto nei confronti dei rispettivi Consigli di Amministrazione in merito, per quanto di specifico interesse della presente Politica, alle tematiche ESG, coordinando – per gli aspetti di competenza – gli indirizzi, i processi, le iniziative e le attività tese a presidiare e promuovere l'impegno della Società e, in generale, del Gruppo per il perseguimento del Successo sostenibile.

Nello specifico, sono attribuiti, *inter alia*, a detti Comitati le seguenti funzioni:

- individuazione delle linee guida per l'integrazione dei Fattori ESG nel Piano Industriale, attraverso l'analisi dei temi di sostenibilità, anche rilevanti per la generazione di valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti;
- redazione e revisione delle politiche in materia di sostenibilità, nonché della Relazione Annuale Integrata e della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario in essa contenuta e, in genere, predisposizione delle relazioni, rendicontazioni, rapporti consuntivi e documentazione anche di Gruppo in tema di sostenibilità.

Inoltre, il Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità di Unipol è competente in merito ai contenuti e alle finalità del Codice Etico, ed in particolare:

- vigila sul rispetto del Codice Etico, eseguendo verifiche tramite il Responsabile Etico e acquisendo tutte le informazioni e la documentazione necessaria;
- riceve, esamina e valuta il Rapporto Etico, documento redatto dal Responsabile Etico 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.

4.5. Collegio Sindacale della Capogruppo

Il Collegio Sindacale della Capogruppo vigila sul processo di formazione della Dichiarazione di carattere non finanziario nonché sull'osservanza delle norme che ne disciplinano la redazione e sul corretto assolvimento degli obblighi di redazione e pubblicazione e ne riferisce nella propria relazione annuale all'Assemblea degli Azionisti.

4.6. Alta Direzione

L'Alta Direzione della Capogruppo:

- attua gli impegni assunti nella presente Politica in base ai Rischi e Impatti ESG identificati, tra cui in particolare quelli legati al clima e alla Natura, e ai temi che emergono dall'Analisi di Materialità;
- identifica gli indicatori da adottare per monitorare l'attuazione degli impegni;
- riceve annualmente il monitoraggio degli indicatori da parte della Funzione Sustainability;
- adotta le azioni a supporto dell'implementazione della Politica ed interviene in caso di esplicita violazione della stessa.

L'Alta Direzione delle Società in perimetro è responsabile dell'attuazione degli impegni assunti con la Politica nei diversi contesti societari di riferimento.

4.7. Ethic Officer della Capogruppo

L'*Ethic Officer* della Capogruppo coadiuva il Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità nello svolgimento dei suoi compiti, condividendone il ruolo propositivo rispetto ai contenuti e alle finalità del Codice Etico, nonché la responsabilità della sua promozione, corretta interpretazione ed attuazione. Riceve direttamente le segnalazioni da parte dei diversi portatori di interesse sul presunto mancato rispetto e sulle presunte violazioni del Codice Etico e svolge le eventuali istruttorie. Nei casi più complessi e delicati, ne sottopone gli esiti al predetto Comitato per la valutazione e deliberazione finale. Predispose il Rapporto Etico annuale, sottoponendolo all'esame e alla valutazione del Comitato.

4.8. Funzione Sustainability della Capogruppo

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

- svolge un ruolo di ricerca e approfondimento sull'evoluzione di contesto e normativa in materia di sviluppo sostenibile, condividendo le evidenze emerse con le funzioni di volta in volta interessate;
- a partire dai temi identificati dall'Area *Risk* della Capogruppo sulla base dell'Osservatorio *Reputational&Emerging Risk*, nonché dai principali *framework* in materia di sostenibilità, coinvolge tutte le funzioni aziendali e gli *stakeholder* principali per la costruzione e aggiornamento dell'Analisi di Materialità;
- supporta l'Audit, la Funzione *Compliance and Anti-Money Laundering* e l'Area *Risk* della Capogruppo, o, ove applicabile, delle singole Società in perimetro, secondo le rispettive competenze, nell'identificazione dei Rischi e Impatti ESG a cui il Gruppo e/o le Società in perimetro sono esposte e nella mappatura dei presidi volti a gestire tali rischi, in coerenza con la tassonomia dei processi adottata all'interno del Gruppo, e sulla base di tale mappatura provvede a suggerire eventuali azioni di miglioramento;
- presidia il sistema di rendicontazione in materia di sostenibilità, verificando la correttezza, completezza e materialità dei dati (messi a disposizione della Capogruppo anche dalle altre Società in perimetro) che servono ad alimentare gli indicatori, e la realizzazione dei diversi documenti nei quali si sostanzia, a partire da Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario e *report* climatico realizzato secondo le raccomandazioni della TCFD;
- valuta l'adeguatezza e l'efficacia delle azioni di miglioramento intraprese e condivide con i responsabili delle diverse funzioni gli impegni assunti nella Politica;
- coordina e indirizza i tavoli operativi tematici attivati per presidiare costantemente le attività di implementazione del piano di transizione connesso alla strategia sul cambiamento climatico del Gruppo;
- predispose la reportistica nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, nonché, per quanto di rispettiva competenza, nei confronti del Comitato Nomine, *Governance* e

Sostenibilità nonché del Comitato Controllo e Rischi della Capogruppo e di UnipolSai e dell'Alta Direzione della Capogruppo;

- fornisce supporto alle Società in perimetro nell'individuazione dei fabbisogni formativi in ambito di sostenibilità e nella promozione di iniziative volte a diffondere la cultura di sostenibilità all'interno del Gruppo Unipol.

4.9. Area Financial della Capogruppo

L'Area *Financial* della Capogruppo coordina l'integrazione della sostenibilità nei processi e nei contenuti della pianificazione strategica.

4.10. Area Insurance della Capogruppo

L'Area *Insurance* della Capogruppo adotta le azioni a supporto dell'implementazione della Politica, comprese le tematiche connesse al clima, nonché delle linee guida di gestione dei Rischi ESG nelle attività di sottoscrizione.

4.11. Area Human Resources and Organisation della Capogruppo

L'Area *Human Resources and Organisation* della Capogruppo:

- garantisce l'applicazione degli impegni contenuti nella Politica in merito a tutela dei lavoratori e delle pari opportunità, in coerenza con il sistema di regolamentazione interna e gli accordi contrattuali che insistono sulla materia;
- promuove un modello di sviluppo delle risorse umane e di organizzazione del lavoro moderno e sostenibile, in linea con i principi alla base della presente Politica.

5. Reporting

Il rispetto delle previsioni contenute all'interno della Politica, relativamente al Gruppo, viene annualmente rendicontato, da parte della Funzione *Sustainability*, all'Alta Direzione e al Consiglio d'Amministrazione della Capogruppo, previo esame, per quanto di rispettiva competenza, del Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità e del Comitato Controllo e Rischi della Capogruppo, attraverso il monitoraggio di indicatori all'uopo individuati, di concerto con gli organi e le strutture aziendali interessate, tenendo anche conto dell'Analisi di Materialità, nonché è oggetto di rendicontazione all'interno della Dichiarazione di carattere non finanziario contenuta nella Relazione Annuale Integrata.

Il monitoraggio di Rischi e Impatti ESG è svolto dall'Area *Risk* attraverso strumenti specifici, e in particolare: il Framework Rischi Emergenti, attraverso il quale sono rilevati e valutati anche Rischi ESG, e un cruscotto dedicato di KPI per il monitoraggio degli impatti ambientali, sociali e di governo societario, con attenzione rivolta anche ai potenziali effetti negativi degli stessi. Con cadenza almeno annuale:

- il Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo è informato sugli esiti del monitoraggio dall'Area *Risk*, previa condivisione con le funzioni coinvolte per la parte di loro competenza;

- i Consigli di Amministrazione delle Società in perimetro ricevono gli esiti dell'Analisi di Materialità condotta, ove richiesto e/o ritenuto opportuno¹⁰, a livello di singola Società.

¹⁰ Tale è il caso, ad esempio, di UnipolPay S.p.A..

La Strategia del Gruppo Unipol sul cambiamento climatico

Aggiornata a Giugno 2023

INTRODUZIONE

Nel 2015, facendo seguito al Quinto Rapporto di Valutazione del Panel intergovernativo sui cambiamenti climatici (Intergovernmental Panel of Climate Change – IPCC), il Gruppo Unipol ha pubblicato il *position paper* “**Unipol per il clima**” che rappresenta il primo tassello nella strutturazione della propria strategia su tematiche connesse al clima. Nel *paper* il Gruppo Unipol ha declinato la propria visione sulla necessità di attivare un modello di prevenzione e gestione delle catastrofi naturali basato sulla collaborazione tra pubblico e privato, che adotti i meccanismi mutualistici di natura assicurativa per gestire i crescenti rischi derivanti dal cambiamento del clima e far fronte agli ingenti risarcimenti attesi, in particolare nel contesto nazionale italiano.

La **Politica in materia di sostenibilità** ha poi specificato gli impegni del Gruppo per la tutela dell’ambiente, degli ecosistemi terrestri, marini e di acqua dolce e per la lotta al cambiamento climatico, e riaffermato l’impegno del Gruppo alla riduzione delle emissioni climalteranti, con l’intento di concorrere al raggiungimento degli obiettivi assunti dai Governi con l’Accordo di Parigi.

Negli scenari valutati nel suo Sesto Rapporto di Valutazione, l’IPCC ha ribadito che limitare l’aumento della temperatura media globale entro 1,5°C, come richiesto dall’Accordo di Parigi, comporta che le emissioni globali di gas serra raggiungano il loro picco massimo al più tardi entro il 2025 e poi, entro il 2030, siano ridotte del 43% [34 - 60%] rispetto ai livelli del 2019¹. Il contenimento della temperatura media globale entro 1,5°C richiede inoltre il raggiungimento di zero emissioni nette di anidride carbonica entro i primi anni 2050, insieme a forti riduzioni delle emissioni degli altri gas serra².

Consapevole del triplice ruolo che il Gruppo Unipol è chiamato a svolgere nella lotta ai cambiamenti climatici come *risk carrier* (gestione del rischio tecnico assicurativo), *risk manager* (gestione del rischio fisico) e *investor* (investitore istituzionale), e della traiettoria di decarbonizzazione delineata dall’IPCC per raggiungere gli obiettivi di contenimento dell’aumento della temperatura media globale delineato dall’Accordo di Parigi, il Consiglio di Amministrazione del Gruppo Unipol ha adottato la presente strategia climatica per dettagliare il modo in cui il Gruppo si sta attrezzando per affrontare i rischi e cogliere le opportunità connessi al clima definendo nuovi target di medio-lungo termine di riduzione delle proprie emissioni di gas serra a supporto del proprio percorso di decarbonizzazione.

¹ IPCC - Working Group III contribution to the IPCC sixth Assessment Report (AR6), Summary for Policymaker, C.1

² IPCC - Working Group III contribution to the IPCC sixth Assessment Report (AR6), Summary for Policymaker, C.2

IN SINTESI: I PRINCIPALI TARGET



ATTIVITÀ DI SVILUPPO E GESTIONE IMMOBILIARE

Riduzione del **46,2% entro il 2030** delle emissioni di scope 1 e 2 legate ai consumi elettrici, di gas e delle altre fonti energetiche per tutti gli edifici su cui il Gruppo ha un controllo diretto, dalle sedi strumentali a quelle delle società diversificate fino agli immobili sede delle attività di Gruppo UNA e alle sedi estere, nonché alla flotta auto dei dipendenti del Gruppo, in linea con la scienza climatica ed in particolare con lo scenario di contenimento dell'aumento della temperatura media globale entro 1,5°C.

**EMISSIONI SCOPE
1 & 2 MENO 46,2%
ENTRO IL 2030**



INVESTIMENTI

- **Assunzione di impegni nell'ambito della Net Zero Asset Owner Alliance:**
 - **Sub-portfolio target:** riduzione del 50% entro il 2030, rispetto al 30 settembre 2022, dell'intensità di carbonio (tCO₂(e)/ EVIC) dei propri portafogli di *listed equities* e *publicly traded corporate bonds* gestiti direttamente;
 - **Obiettivi di engagement:** attività di engagement con le 20 società che generano le maggiori emissioni di Scope 1 e 2;
 - **Obiettivi di finanziamento della transizione:** obiettivo di raggiungere nel 2024 1,3 miliardi di euro investiti in investimenti tematici per gli SDGs, inclusi quelli per la lotta ai cambiamenti climatici e la tutela dell'ambiente, gli ecosistemi terrestri, marini e di acqua dolce (come gli investimenti in energie rinnovabili ed ecoefficienza, mobilità sostenibile, acqua, gestione sostenibile delle foreste, agricoltura biologica ed ecoinnovazione), a partire dagli 862,2 milioni di euro investiti a fine 2021.
- **Ampliamento delle esclusioni settoriali nei settori più impattanti:**
 - esclusione a priori, dai nuovi investimenti, di quelli in Emittenti Corporate che traggono il 30% dei loro ricavi dalle attività di estrazione di carbone o di generazione di energia elettrica da carbone termico, nonché da attività connesse a sabbie bituminose, gas di scisto e *arctic drilling*, e che non dimostrino un posizionamento sufficientemente ambizioso in termini di transizione del business verso un'economia a basse emissioni di carbonio.

**RIDUZIONE
DEL 50%
ENTRO IL 2030
DELL'INTENSITÀ
DI CARBONIO**



















ATTIVITÀ DI SOTTOSCRIZIONE

- **Target di incidenza** dei prodotti a valore sociale ed ambientale (**obiettivo del 30% da raggiungere entro il 2024**).
- Supporto ai propri clienti nella **transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio**, attraverso lo sviluppo di prodotti volti ad incentivare i propri clienti auto alla riduzione delle loro emissioni con il supporto della telematica e la riduzione degli impatti ambientali del processo di gestione dei sinistri.
- **Esclusione** dall'attività di sottoscrizione Rami Danni e Rami Vita delle **aziende che traggono il 30% e oltre dei loro ricavi dalle attività di estrazione di carbone** o di generazione di energia elettrica da carbone termico, nonché delle **aziende che adottano pratiche estrattive non convenzionali** (quali rimozione delle cime delle montagne, fratturazioni idrauliche - *fracking* -, sabbie bituminose, perforazione in acque profonde, gas di scisto e *arctic drilling*), e che non dimostrino un posizionamento sufficientemente ambizioso in termini di transizione del business verso un'economia a basse emissioni di carbonio.

**INCIDENZA
PRODOTTI
A VALENZA
AMBIENTALE
E SOCIALE
DEL 30%
ENTRO IL 2024**

IN SINTESI: LE PRINCIPALI AZIONI LUNGO LA CATENA DEL VALORE

RACCOLTA		GESTIONE DEGLI ATTIVI			GESTIONE DEI SINISTRI
		IMMOBILIARE			
		FINANZA			
FABBRICA PRODOTTI	SOTTOSCRIZIONE DELLE POLIZZE	TURISTICO	AGRICOLO	MEDICO SANITARIO	
Offerta di prodotti e servizi assicurativi volta a supportare i clienti nella mitigazione e nell'adattamento ai cambiamenti climatici  		Obiettivo di medio termine di riduzione delle emissioni di Scope 1 & 2 in linea con la scienza climatica 			Riduzione degli impatti ambientali del processo di gestione dei sinistri  
Target di incidenza dei prodotti a valore sociale ed ambientale  		Assunzione di impegni nell'ambito della Net Zero Asset Owner Alliance 			
Esclusioni e monitoraggio di settori sensibili  		Ampliamento delle esclusioni settoriali 			
Incentivo alla riduzione delle emissioni con il supporto della telematica 		Target per la finanza per gli SDGs   			

Legenda:  Mitigazione  Adattamento  Biodiversità  Economia circolare

UN TARGET DI RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI SCOPE 1 E SCOPE 2 AL 2030 BASATO SULLA SCIENZA CLIMATICA

Unipol è uno dei principali operatori immobiliari in Italia per dimensioni di attività. Il Gruppo ha un processo consolidato di analisi e monitoraggio dei suoi impatti diretti. Unipol si impegna a realizzare attività di sviluppo immobiliare orientate alla massima autosufficienza energetica, investimenti per la riqualificazione urbana orientati a rendere le città più sostenibili e investimenti per la riqualificazione energetica del patrimonio immobiliare in essere, non solo con riferimento al proprio patrimonio strumentale ma anche agli immobili non strumentali gestiti.

In coerenza con tali impegni, il Gruppo Unipol ha definito un obiettivo di medio termine: in linea con la scienza climatica, e in particolare con lo scenario di contenimento dell'aumento della temperatura media globale entro 1,5°C, Unipol si impegna a **ridurre le emissioni di Scope 1 e Scope 2** legate ai consumi elettrici, di gas e delle altre fonti energetiche per tutti gli edifici su cui il Gruppo ha un controllo diretto, dalle sedi strumentali al core business assicurativo a quelle delle società diversificate fino agli immobili sede delle attività di Gruppo UNA e alle sedi estere, nonché alla flotta auto dei dipendenti del Gruppo, **del 46,2% entro il 2030 rispetto al 2019**, utilizzando la metodologia *market-based* in accordo con il GHG Protocol.

Tale obiettivo verrà raggiunto attraverso il proseguimento dell'acquisto di energia elettrica da fonte rinnovabile (incluso una diversificazione delle modalità di approvvigionamento), l'implementazione di interventi di efficienza energetica e il continuo consolidamento di un sistema di gestione dell'energia certificato secondo lo standard ISO50001, con l'intento di ridurre le emissioni connesse al fabbisogno energetico di circa 2% all'anno su tutti i vettori energetici entro il 2030.

INVESTIMENTI PER LA TRANSIZIONE VERSO ZERO EMISSIONI NETTE DI ANIDRIDE CARBONICA AL 2050

RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DEI PROPRI PORTAFOGLI DI INVESTIMENTO A ZERO EMISSIONI NETTE DI GAS AD EFFETTO SERRA ENTRO IL 2050

Consapevole del ruolo fondamentale degli investitori istituzionali nel supportare la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio, il Gruppo Unipol è pienamente impegnato a contribuire al conseguimento degli obiettivi dell'Accordo di Parigi.

Al fine di presidiare adeguatamente l'impatto dei propri investimenti sul cambiamento climatico, il Gruppo misura, monitora e rendiconta metriche connesse all'impronta di carbonio del proprio portafoglio finanziario (portafoglio Corporate – Corporate Bond ed Equity – e portafoglio Governativi) e ne valuta l'allineamento futuro agli obiettivi dell'Accordo di Parigi (*Paris alignment*) in ottica *forward-looking*³.

Al fine di consolidare il proprio processo di allineamento del portafoglio finanziario ad una traiettoria di contenimento dell'aumento della temperatura media globale a circa 1,5°C, il Gruppo Unipol ha **aderito alla Net Zero Asset Owner Alliance**, impegnandosi in questo modo a ridurre le emissioni dei propri portafogli di investimento a zero emissioni nette di gas a effetto serra entro il 2050 e ad agire per ridurre le emissioni di gas serra attraverso l'engagement delle aziende investite, definendo specifici target intermedi.

In linea con il Target Setting Protocol della Net Zero Asset Owner Alliance⁴, Unipol ha fissato i seguenti obiettivi intermedi al 2030:

³ L'analisi attualmente non include le seguenti classi di attività: cash, OICR, ETF, derivati e strumenti non quotati.

⁴ Seconda versione pubblicata a gennaio 2022.

- **Sub-portfolio target:** il Gruppo Unipol si impegna a ridurre del 50% entro il 2030, rispetto al 30 settembre 2022, l'intensità di carbonio (tCO₂(e)/EVIC) dei propri portafogli di *listed equities* e *publicly traded corporate bonds* gestiti direttamente. L'impegno a ridurre l'intensità di carbonio riguarda le emissioni di Scope 1 e 2 delle società in perimetro. Gli asset coperti dal target – al 30 settembre 2022 – sono pari a 16,1 Mld USD (€16,5 Mld)⁵;
- **Obiettivi di engagement:** a supporto del raggiungimento del sub-portfolio target, il Gruppo Unipol svolgerà attività di engagement con le 20 società che generano le maggiori emissioni di Scope 1 e 2. Nel 2022 le loro emissioni rappresentavano oltre il 70% del totale delle emissioni assolute degli asset coperti dal sub-portfolio target. Le attività di engagement comprenderanno attività di engagement bilaterali e attività di engagement collettive a livello aziendale e settoriale, attraverso iniziative come Climate Action 100+.
- **Obiettivi di finanziamento della transizione:** il Gruppo Unipol si pone l'obiettivo di raggiungere nel 2024 1,3 miliardi di euro investiti in investimenti tematici per gli SDGs, inclusi quelli per la lotta ai cambiamenti climatici e la tutela dell'ambiente, gli ecosistemi terrestri, marini e di acqua dolce (come gli investimenti in energie rinnovabili ed ecoefficienza, mobilità sostenibile, acqua, gestione sostenibile delle foreste, agricoltura biologica ed ecoinnovazione), a partire dagli 862,2 milioni di euro investiti a fine 2021.

Il Gruppo Unipol renderà annualmente i progressi compiuti rispetto agli obiettivi assunti.

ESCLUSIONE DEI SETTORI NON ALLINEATI SU UNA TRANSIZIONE VERSO UN'ECONOMIA A BASSE EMISSIONI DI CARBONIO

Le politiche del Gruppo che regolano la gestione dei rischi ESG prevedono esclusioni ed obiettivi di disinvestimento specifici per quanto riguarda il carbone. In merito al settore petrolifero e del gas è previsto un monitoraggio dell'allineamento delle aziende investite su percorsi di decarbonizzazione in linea con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi.

Le **Linee Guida per le attività di Investimento Responsabile** pubblicate ad agosto 2022 prevedono che il Gruppo Unipol escluda a priori dai nuovi investimenti quelli in Emittenti Corporate che traggono il 30% e oltre dei loro ricavi dalle attività di estrazione di carbone o di generazione di energia elettrica da carbone termico, e che non dimostrino un posizionamento sufficientemente ambizioso in termini di transizione del business verso un'economia a basse emissioni di carbonio.

Il Gruppo si è impegnato a completare il **disinvestimento dal carbone entro il 2030**.

Unipol ha valutato la propria esposizione alle attività nei settori dell'estrazione di combustibili fossili o della generazione di energia da combustibili fossili, considerando il peso combinato di aziende in portafoglio che hanno ricavi da tali attività e il ruolo di queste attività nei ricavi delle stesse.

Al fine di rafforzare il proprio impegno verso gli obiettivi dell'Accordo di Parigi, e in particolare verso l'obiettivo di zero emissioni nette di CO₂ al 2050, il Gruppo Unipol si impegna quindi ad ampliare le proprie esclusioni settoriali, prevedendo ulteriori esclusioni a priori dai nuovi investimenti per gli Emittenti Corporate i cui ricavi derivino per il 30% e oltre da attività connesse a sabbie bituminose, gas di scisto e *artic drilling* e che non dimostrino un posizionamento sufficientemente ambizioso in termini di transizione del business verso un'economia a basse emissioni di carbonio.

In coerenza con il percorso di decarbonizzazione del portafoglio, il Gruppo si impegna a ridurre gradualmente le soglie di ricavi dai combustibili fossili sopra citati ritenute ammissibili ai fini della valutazione di investimenti in Emittenti Corporate.

⁵ Il Tasso di Cambio Eur/USD utilizzato per la conversione è pari a 0,9748 (al 30 settembre 2022).

SUPPORTO AI PROPRI CLIENTI NELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA E PER L'ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI

SVILUPPO DI PRODOTTI E SERVIZI ASSICURATIVI PER SUPPORTARE I CLIENTI NELLA MITIGAZIONE E L'ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI

Il Gruppo si impegna, attraverso le proprie competenze e i servizi sviluppati, a supportare i propri interlocutori nei processi di sottoscrizione al fine di migliorare le capacità di gestione dei temi ESG (sviluppo di attività di *risk assessment*, consulenza su approcci di prevenzione, applicazione di telematica), riducendo così i rischi ESG e accrescendo la possibilità di accedere ai servizi assicurativi.

Il Gruppo Unipol è impegnato a sviluppare un'offerta di prodotti e servizi assicurativi volta a supportare i clienti nella mitigazione e nell'adattamento ai cambiamenti climatici.

Nell'ambito del Piano strategico 2022-2024, il Gruppo Unipol ha previsto un target connesso all'incidenza dei prodotti a valore sociale ed ambientale, fissando un obiettivo del **30% da raggiungere entro il 2024**.

Consapevole del suo ruolo nel supportare i propri clienti nella transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio, il Gruppo Unipol svilupperà prodotti volti ad incentivare i propri clienti Auto alla riduzione delle loro emissioni con il supporto della telematica. Inoltre, il Gruppo porrà un'attenzione crescente sulla riduzione degli impatti ambientali del suo processo di gestione dei sinistri, ad esempio tramite l'implementazione di processi di economia circolare volti a ridurre le emissioni di gas serra e il prelievo ed impiego di materie prime.

ESCLUSIONI E MONITORAGGIO DI SETTORI SENSIBILI

Sono escluse dall'attività di sottoscrizione Rami Danni e Rami Vita le aziende che traggono il 30% e oltre dei loro ricavi dalle attività di estrazione di carbone o di generazione di energia elettrica da carbone termico, nonché delle aziende che adottano pratiche estrattive non convenzionali (quali rimozione delle cime delle montagne, fratturazioni idrauliche - *fracking* -, sabbie bituminose, perforazione in acque profonde, gas di scisto e *arctic drilling*) e che non dimostrino un posizionamento sufficientemente ambizioso in termini di transizione del business verso un'economia a basse emissioni di carbonio. Le esclusioni sulla base delle prestazioni ESG non si applicano in caso di sottoscrizione di prodotti che tutelano i dipendenti dei soggetti giuridici contraenti in caso di malattia e infortunio, in funzione del ruolo sociale che queste coperture svolgono nei confronti delle persone, né ai prodotti previdenziali, di protezione e di risparmio rivolti ai dipendenti dei soggetti giuridici contraenti/aderenti, per la loro valenza sociale in una logica d'integrazione tra welfare pubblico e privato.

Diversi settori considerati sensibili in relazione ai rischi ESG sono oggetto di particolare attenzione nel processo di valutazione delle performance ESG. Per quanto riguarda le tematiche ambientali (rischi connessi ai cambiamenti climatici e/o alla natura) si tratta delle attività di gestione dei rifiuti e risanamento, costruzioni, trasporto e magazzinaggio, agricoltura, allevamento, silvicoltura e pesca, attività tessili e pelletterie.

ADVOCACY SU TEMATICHE CONNESSE AL CLIMA

Il Gruppo Unipol aderisce a una serie di iniziative internazionali che fungono da traino per accelerare il contributo del settore finanziario alla transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio, ponendo al contempo attenzione alle sfide socio-economiche derivanti dalla transizione verso un obiettivo di zero emissioni nette al 2050 per garantire che tale transizione sia giusta.

Nel 2017, Unipol ha sottoscritto i Principles for Responsible Investment impegnandosi a integrare criteri sociali, ambientali e di governance nella valutazione degli investimenti. Inoltre, UnipolSai aderisce al Climate Action 100+, una partnership promossa dagli investitori (UNPRI, CERES) per coinvolgere le aziende più inquinanti in termini di emissioni di gas a effetto serra per migliorare il governo del fenomeno del cambiamento climatico, ridurre le emissioni e rafforzare la trasparenza finanziaria su questi temi.

Nel 2018, il Gruppo Unipol ha aderito all'UN Global Compact, iniziativa delle Nazioni Unite che richiede alle aziende e alle organizzazioni che vi aderiscono di condividere, sostenere e applicare nella propria sfera di influenza un insieme di principi fondamentali, relativi a diritti umani, standard lavorativi, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione. I principi 7, 8 e 9 del Global Compact sono relativi alla tutela ambientale.

A novembre 2020, Unipol è diventato supporter della Task-Force on Climate-related Disclosure per consolidare il proprio impegno a rendicontare informazioni connesse al clima.

A marzo 2021, Unipol è diventato firmatario di UNEP FI Principles for Sustainable Insurance.

A maggio 2022, Unipol ha aderito alla Net Zero Asset Owner Alliance.



LINEE GUIDA IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

Bologna, 29 giugno 2023

[PAGINA VOLUTAMENTE LASCIATA IN BIANCO]

INDICE

1.	Introduzione.....	28
1.1.	Obiettivi del documento	28
1.2.	Approvazione e revisione delle Linee Guida	28
2.	Contesto e principi di riferimento.....	29
2.1.	Principi guida	29
2.2.	Perimetro di applicazione	30
2.3.	Definizioni e terminologia	30
3.	L'impegno del Gruppo per l'identificazione, la prevenzione, la mitigazione e la rendicontazione degli impatti sui Diritti Umani.....	33
4.	Identificazione e valutazione degli Impatti sui Diritti Umani	33
5.	Prevenzione e mitigazione degli Impatti negativi sui Diritti Umani.....	34
5.1.	Impatti diretti	34
5.2.	Impatti indiretti	36
6.	Ruoli e responsabilità degli attori coinvolti	38
6.1.	Consiglio di Amministrazione	38
6.2.	Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità.....	38
6.3.	Funzione Sustainability della Capogruppo	39
6.4.	Area <i>Insurance</i> della Capogruppo.....	39
6.5.	Area <i>Investment</i> della Capogruppo	39
6.6.	Area <i>Financial</i> della Capogruppo	39
6.7.	Area <i>Human Resources and Organisation</i> della Capogruppo	39
7.	Reporting.....	39

6. Introduzione

Il Gruppo Unipol (“il Gruppo”) è consapevole della propria responsabilità di tutelare, rispettare e promuovere i diritti umani e le libertà fondamentali per tutte le persone, senza distinzione di genere, etnia, lingua, religione, età, orientamento sessuale, appartenenza politica e sindacale, origine, disabilità o altre condizioni personali.

I diritti e le libertà fondamentali comprendono diritti civili, diritti politici, diritti sociali ed economici, diritti culturali, diritti delle minoranze, diritti delle donne e diritti dei gruppi vulnerabili, come bambini, persone con disabilità, persone con background migratorio, persone vittime di discriminazione, di traffico di esseri umani e qualsivoglia forma di violenza.

Il Gruppo Unipol è impegnato ad agire nel rispetto della Carta dei Valori e del Codice Etico di Gruppo e dei Principi del Global Compact delle Nazioni Unite, cui aderisce.

In osservanza dei Principi I e II del Global Compact, per cui alle imprese è richiesto “di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell’ambito delle rispettive sfere di influenza” e “di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani”, il Gruppo Unipol si impegna a individuare, ove possibile prevenire, e mitigare, le potenziali violazioni dei diritti umani connesse in modo diretto o indiretto alle proprie attività.

6.1. Obiettivi del documento

Le Linee Guida in materia di Diritti Umani (le “Linee Guida”), allegata e parte integrante della Politica in materia di Sostenibilità, sono parte dell’approccio strategico alla Sostenibilità che il Gruppo Unipol adotta e che è articolato in una pluralità di politiche e impegni¹¹.

Obiettivo delle Linee Guida è definire e sviluppare un approccio strutturato sul tema, al fine di identificare, monitorare e gestire gli impatti sui diritti umani in tutte le loro forme (gli “Impatti sui Diritti Umani”, come *infra* definiti), con un impegno volto a evitare di causare direttamente, contribuire indirettamente o essere comunque connessi alla generazione di impatti negativi sui diritti umani in tutte le sfere di influenza di Unipol, attraverso la sistematica applicazione delle Linee Guida stesse in modo progressivo e a ogni livello organizzativo e funzionale del Gruppo.

6.2. Approvazione e revisione delle Linee Guida

Le Linee Guida, per la cui redazione e revisione sono coinvolte tutte le strutture aziendali interessate al fine di assicurare una chiara definizione e condivisione degli obiettivi, dei ruoli e delle responsabilità, sono approvate dal Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo S.p.A. (“Unipol” o la “Capogruppo”), nell’esercizio della propria attività di direzione e coordinamento nei confronti delle Società controllate e 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 paragrafo “Perimetro di Applicazione”, nell’ambito delle proprie responsabilità in tema di

¹¹ <https://www.unipol.it/it/sostenibilita/rendicontazione-performance-e-comunicazione/raccolta-delle-politiche>

governance, sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, valutano e approvano le Linee Guida, per quanto applicabili, in conformità con le specifiche normative di settore e il modello di business.

Le Linee Guida sono comunicate e rese disponibili dalle Società in perimetro a tutto il personale interessato mediante adeguati canali di comunicazione e sono rese disponibili sul sito internet di Gruppo a tutti gli stakeholder, compresi collaboratori, fornitori e partner, affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione dei diritti umani come parte integrante del sistema dei valori del Gruppo.

Le Linee Guida saranno riviste e – se del caso – modificate ogni qualvolta le evidenze emerse dal processo di valutazione interno e dal monitoraggio delle tendenze nazionali e internazionali in materia di tutela e promozione dei diritti fondamentali, nonché esigenze di aggiornamento normativo, interventi delle Autorità di Vigilanza, strategie di *business* o modifiche di contesto lo richiedano e, comunque, almeno annualmente.

7. Contesto e principi di riferimento

7.1. Principi guida

Le Linee Guida rafforzano e specificano quanto già affermato nel Codice Etico e nella Politica in materia di Sostenibilità di Gruppo. Il Gruppo si impegna a rispettare e divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa italiana che regola il rispetto dei diritti umani fondamentali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento, tra i quali:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le successive convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali;
- le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull’eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell’infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- la Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- i Principi Guida su imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite (“Ruggie Principles”);
- le Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali;
- l’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite.

Nella propria attività diretta e in relazione alle proprie sfere di influenza, l’impegno del Gruppo è volto al rispetto del principio che tutte le persone sono titolari dei diritti e delle libertà fondamentali, indipendentemente dalla loro nazionalità, genere, religione, razza o qualsiasi altro status. A tal fine il Gruppo è impegnato in diverse iniziative globali per sostenere la tutela e lo sviluppo dei diritti umani:

- UN Global Compact: Unipol, in qualità di aderente, si impegna a rispettare e diffondere i principi perseguiti incorporando sia la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani che le norme fondamentali sul lavoro e sui diritti umani dell’ILO all’interno del Codice Etico, della Politica in materia di Sostenibilità e del Codice di Condotta Fornitori per approvvigionamento responsabile (il “CdCF”) adottato per la gestione ESG dei fornitori. L’adesione all’UN Global Compact comporta la rendicontazione pubblica, attraverso la “Communication on progress” (COP), del supporto e della promozione dei suoi stessi principi;

- UNEP FI Principles for Sustainable Insurance e UN Principles for Responsible Investment: Unipol è membro di entrambe le iniziative, con l’obiettivo integrare pienamente sostenibilità nelle attività di business, come specificato nelle relative “Linee guida per l’attività di sottoscrizione business vita con riferimento ai fattori ambientali, sociali e di governance” (“Linee Guida ESG Vita”) e “Linee guida per l’attività di sottoscrizione business danni con riferimento ai fattori ambientali, sociali e di governance” (“Linee Guida ESG Danni”), nonché nelle attività di investimento, come specificato nelle “Linee Guida per le attività di investimento Responsabile”.

Per ognuna di queste iniziative sono disponibili obiettivi specifici e aggiornamenti sul rispetto degli impegni sul sito internet www.unipol.it.

7.2. Perimetro di applicazione

Le Linee Guida sono adottate dalla Capogruppo e dalle società dalla stessa controllate che rientrano nel perimetro di consolidamento del Gruppo (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 le Linee Guida.

7.3. Definizioni e terminologia

Agenda 2030	L'Agenda 2030 rappresenta il nuovo quadro di riferimento globale per l'impegno nazionale e internazionale teso a trovare soluzioni comuni alle grandi sfide del pianeta.
Analisi di Materialità	Il processo con cui sono identificate le tematiche di sostenibilità che rappresentano i Rischi e le Opportunità ESG e gli Impatti sui Fattori ESG più significativi per l'organizzazione.
Diritti Umani	I diritti umani sono universali e sono riconosciuti a tutti gli esseri umani indistintamente. Nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (la “Dichiarazione”) viene stabilito uno standard minimo internazionale per la protezione dei diritti e delle libertà individuali. La natura di queste disposizioni fondamentali è tale che esse sono oggi largamente considerate come la base del diritto internazionale. La Dichiarazione afferma il concetto di uguaglianza, di diritto alla vita, alla libertà e alla sicurezza della propria persona. Inoltre, regola altresì le questioni relative al diritto dell'individuo al rispetto della sua vita privata e proclama il diritto alla sicurezza sociale ed economica, nonché i diritti sociali e culturali indispensabili alla sua dignità e al libero sviluppo della sua personalità.
Due diligence	Nel contesto dei Ruggie Principles, tale termine si riferisce a un sistema di gestione continua che un'azienda mette in atto in considerazione, tra l'altro, del settore in cui opera, dei contesti operativi, delle dimensioni dell'azienda, per assicurarsi di rispettare i diritti umani o di non essere complici in abusi sui diritti umani. Ciò implica “identificare, prevenire,

	mitigare e rendicontare” effetti negativi potenzialmente causati dall’impresa.
Fattori ESG	Temi di impatto ambientale, sociale e di <i>governance</i> considerati “materiali” per il Gruppo e per gli <i>stakeholder</i> di riferimento, secondo quanto definito con l’Analisi di Materialità.
Impatti o Impatti sui Diritti Umani	Gli effetti (anche negativi) che un’impresa ha o potrebbe avere sui diritti umani, come risultato delle attività o delle relazioni commerciali dell’impresa.
Ruggie Principles delle Nazioni Unite	I Principi Guida su imprese e Diritti Umani, che contengono tre pilastri: proteggere, rispettare e rimediare. Ciascuno definisce passaggi concreti e attuabili affinché governi e aziende adempiano ai rispettivi doveri e responsabilità per prevenire le violazioni dei diritti umani nelle operazioni aziendali e fornire rimedi se tali abusi si verificano.
Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali	Corpo di Raccomandazioni che i governi dei 37 Stati membri dell’OCSE rivolgono alle imprese operanti nel loro territorio nazionale, contenenti “principi e norme volontari per un comportamento responsabile delle imprese, conforme alle leggi applicabili”. Il 25 maggio 2011, a Parigi, la conferenza ministeriale dell’OCSE ha approvato una versione aggiornata di queste linee guida, emanate per la prima volta nel 1976.
Guida OCSE sul dovere di diligenza per la condotta di impresa responsabile	Guida avente l’obiettivo di offrire alle imprese un supporto pratico volto all’implementazione delle Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali.
Rischi ESG o Rischi di sostenibilità	Eventi o condizioni incerte di natura ambientale, sociale o di <i>governance</i> che, se si verificano, potrebbero causare un potenziale effetto negativo rilevante sul modello di <i>business</i> , sulla strategia e sulla strategia di sostenibilità dell’impresa, sulla sua capacità di raggiungere gli obiettivi e i traguardi prefissati e di creare valore.
Sistema di gestione ESG dei fornitori	Modello di gestione utilizzato per la sensibilizzazione dei fornitori del Gruppo in merito all’impatto ESG delle loro attività, nonché per la valutazione di conformità degli stessi ai requisiti UNGC (tale valutazione avviene anche per il tramite del CdCF, ispirato ai principi dello UNGC e allo Standard ISO20400 ¹²).

¹² Standard internazionale sugli acquisti sostenibili lanciato dall’International Standard Organization (ISO), che definisce linee guida per l’integrazione della sostenibilità nelle scelte di approvvigionamento delle aziende.

<p>UNEP FI Principles of Sustainable Insurance</p>	<p>Iniziativa dalle Nazioni Unite con l'obiettivo di integrare nel settore assicurativo i rischi e le opportunità ambientali, sociali e di governance (da cui è derivata l'elaborazione dei 4 relativi principi).</p>
<p><i>United Nations Global Compact (UNGC)</i></p>	<p>Iniziativa delle Nazioni Unite con l'obiettivo di promuovere la cultura della responsabilità sociale dell'impresa attraverso la condivisione, l'implementazione e la diffusione di principi e valori comuni.</p> <p>Da tale iniziativa è derivata l'elaborazione di 10 principi universali 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.</p> <p>Lavoro</p> <p>III. Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione 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>

	IX. Alle imprese è richiesto di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente. Lotta alla Corruzione X. Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.
Gruppo Unipol e Gruppo	Unipol Gruppo S.p.A. e le società dalla stessa controllate.

8. L'impegno del Gruppo per l'identificazione, la prevenzione, la mitigazione e la rendicontazione degli impatti sui Diritti Umani

Gli Impatti sui Diritti Umani del Gruppo possono essere negativi, come lo sfruttamento dei lavoratori, ed essere generati sia attraverso azioni dirette che per comportamenti adottati da soggetti che sono all'interno delle sfere di influenza e di abilitazione del Gruppo (quali catena di fornitura, emittenti oggetto di investimento e clienti); oppure positivi, come l'offerta di servizi innovativi che consentono o facilitano le persone nell'esercizio dei propri diritti (ed esempio, l'accesso alla salute).

Per rafforzare la propria capacità di presidiare e gestire in modo sistematico gli Impatti negativi sui Diritti Umani, attuali e potenziali, il Gruppo ha impostato su questi temi un approccio di dovuta diligenza. Avendo come riferimento i "Principi Guida su business e Diritti Umani delle Nazioni Unite", le "Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali", le "Linee Guida OCSE sul dovere di diligenza per la condotta di impresa responsabile" e la "Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro", Unipol ha delineato un modello di pianificazione e gestione delle attività di dovuta diligenza in materia di diritti umani, i cui processi chiave e i cui impegni sono delineati a seguire.

9. Identificazione e valutazione degli Impatti sui Diritti Umani

Il Gruppo Unipol, in conformità alla Politica in materia di sostenibilità, integra i diritti umani nel proprio modello di gestione dei rischi di Gruppo.

I rischi connessi alla determinazione di Impatti negativi sui Diritti Umani, insieme agli altri rischi ESG, sono integrati nell'ambito del Sistema di gestione dei rischi adottato dal Gruppo e inclusi nella tassonomia dei rischi comuni a tutto il Gruppo, definita dalla Politica di gestione dei rischi.

L'identificazione e la valutazione degli Impatti negativi, attuali e potenziali, sui Diritti Umani sono oggetto di un processo sistematico, strutturato e periodicamente ripetuto, che prevede strumenti di analisi interni e integrazione di fonti esterne per garantire un presidio ampio e puntuale (il "processo di identificazione e valutazione").

Nel modello di gestione dei rischi del Gruppo, sulla base degli impegni assunti tramite le Politiche di gestione dei rischi specifici, sono infatti stabilite **procedure di valutazione** che rendono possibile identificare e analizzare in modo sistematico il rischio di generare potenziali Impatti negativi sui Diritti Umani all'interno del Gruppo e delle sue sfere di influenza e di abilitazione. Al proprio interno e lungo la

propria catena del valore, il Gruppo adoperava vari strumenti di analisi e ascolto (*whistleblowing*, segnalazioni fatte al Responsabile Etico, comunicazioni sindacali, sistemi di analisi *data driven*) e coinvolge molteplici attori (tra cui: i titolari dei diritti; i soggetti all'interno delle proprie sfere di influenza, quali fornitori, imprese oggetto di investimento, clienti; fonti informative esterne credibili, indipendenti e competenti; provider di dati e informazioni ESG) con cui collabora per individuare potenziali violazioni dei diritti umani legate direttamente alle proprie attività o indirettamente attraverso le proprie sfere di influenza.

La valutazione è volta a determinare:

- gli Impatti negativi sui Diritti Umani potenziali in tutte le attività successivamente descritte nel documento;
- gli sforzi del modello di business per mitigare o gestire il rischio di generare tali impatti.

Tale processo consente l'identificazione tempestiva anche di Impatti negativi effettivamente generati su cui viene svolta una valutazione delle cause principali per evitare il ripetersi di eventi con la stessa causa.

Attraverso queste valutazioni il Gruppo Unipol individua quindi le priorità di intervento in termini di prevenzione e mitigazione degli Impatti negativi sui Diritti Umani che possono essere legati alle proprie operazioni e ai propri prodotti e servizi, in funzione della gravità e della probabilità dell'impatto negativo. Sebbene tutti gli ambiti siano trattati in modo equo e lo sforzo sia orientato a identificare tutte le potenziali violazioni, il Gruppo si concentra in materia di diritti umani sulle questioni in cui può avere il maggiore impatto negativo possibile.

Gli interventi che ne conseguono sono descritti a seguire con riferimento ai differenti ambiti di Impatto (capitolo 5 del presente documento).

I Fattori ESG sono inoltre oggetto di un monitoraggio sintetico tramite un cruscotto di KPI. Il cruscotto copre i diversi Fattori ESG individuati in relazione a ciascun ambito, tra cui quelli relativi agli Impatti negativi sui Diritti Umani, diretti o indiretti, attraverso indicatori sia di presidio che di ascolto, integrando visione interna ("*Inside-out*") con visione esterna ("*Outside-In*"). Con cadenza almeno annuale il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo è informato sui risultati di tale monitoraggio.

10. Prevenzione e mitigazione degli Impatti negativi sui Diritti Umani

10.1. Impatti diretti

Dipendenti

Il Gruppo Unipol si impegna al rispetto della persona e della dignità di ciascun dipendente, costruendo un ambiente di lavoro in cui siano presenti qualità professionali, integrità morale, capacità di collaborazione e innovazione e supportando lo sviluppo di ciascuno, indipendentemente da genere, età, orientamento sessuale, condizione personale, provenienza geografica e credo religioso, affinché le persone possano trovare adeguate condizioni di rispetto e di benessere.

Tutti i dipendenti sono messi a conoscenza e ricevono apposita formazione sul Codice Etico e sulla Carta dei Valori.

La Procedura per la segnalazione di violazioni (c.d. *Whistleblowing*) incoraggia i dipendenti a trasmettere segnalazioni in relazione a condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01, ossia atti o fatti che possono costituire violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG), nonché violazioni di altre normative interne puntualmente definite, con modalità che garantiscono la piena riservatezza dell'identità del segnalante e dei contenuti della segnalazione.

Per sostenere i principi espressi nel Codice Etico e nella Carta dei Valori, come anche gli impegni assunti nella Politica in materia di Sostenibilità, il Gruppo ha adottato normative aziendali che li integrano e li declinano in comportamenti attesi. Nello specifico si tratta di:

- Linee guida in tema di gestione risorse umane e organizzazione;
- Disposizione interna sul sistema di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori;
- Regola operativa sulla selezione del personale esterno non dirigente per le Società del Gruppo;
- Politica in materia di protezione dei dati personali;
- Codice di buone prassi;
- Linee Guida in materia di anticorruzione;
- Contratti Collettivi Nazionali e Contratti Integrativi Aziendali.

Questi documenti si rivolgono, per quanto applicabili, a tutte le attività e a tutti i dipendenti del Gruppo, nel rispetto del quadro normativo dello Stato in cui è ubicata la società e del settore di operatività, e sono oggetto di periodica revisione.

Il Gruppo adotta da tempo un modello proattivo di confronto con i lavoratori e le Organizzazioni Sindacali che, nell'ambito dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, trova attuazione nei Contratti Integrativi Aziendali tempo per tempo vigenti e nei numerosi accordi sindacali sottoscritti per gestire le fasi di evoluzione delle realtà aziendali. In questo contesto sono trattati i seguenti principi interpretati alla luce del contesto aziendale: diritto a un'equa remunerazione; libertà di associazione; libertà sindacali e di associazione in organismi rappresentativi dei collaboratori; contrasto alle forme illegali di lavoro minorile; salvaguardia della sicurezza sociale assicurando un'adeguata contribuzione alla previdenza complementare; diritto alla vita familiare attraverso politiche di conciliazione casa-lavoro.

Per una ulteriore attuazione del modello proattivo di confronto con i lavoratori e le Organizzazioni Sindacali, il Gruppo ha istituito quattro Commissioni bilaterali, che hanno il compito di valutare e co-determinare iniziative in materia di: Formazione professionale, Pari opportunità, Sanità (con focalizzazione sull'assistenza sanitaria integrativa) e prevenzione rispetto al rischio Mobbing.

Nell'ambito di questo modello evolve l'approccio del Gruppo volto a offrire un welfare adatto alle esigenze specifiche delle diverse tipologie di lavoratori, con l'obiettivo di migliorare la qualità e produttività del lavoro e il benessere di tutti i dipendenti; al fine di mantenere una visione ampia e aggiornata sul tema, Gruppo Unipol partecipa a community promosse a livello governativo.

Il Gruppo riconosce nello sviluppo di competenze e talenti dei dipendenti un elemento centrale di crescita per le persone e per l'organizzazione. A tal fine definisce percorsi volti ad accompagnarne la crescita professionale, con un'attenzione specifica all'inserimento e all'affiancamento nei percorsi interni delle generazioni più giovani.

Clienti

Il Gruppo adotta un sistema di presidi per garantire che, nelle proprie interazioni con i clienti, ne siano rispettati i diritti e l'integrità personale e ne sia tutelata la sicurezza. Unipol mette inoltre a disposizione dei clienti una pluralità di canali di accesso per facilitare la comunicazione con le aziende del Gruppo, e attiva specifici canali di ascolto per sollecitare l'espressione di valutazioni sulle loro relazioni con le società del Gruppo, nonché sul Gruppo nel suo complesso.

A questo scopo il Gruppo ha adottato le seguenti politiche e normative aziendali:

- Politica in materia di protezione e valorizzazione dei dati personali e ulteriore regolamentazione interna in materia;
- Politica di gestione dei reclami;
- Linee guida per la realizzazione di pubblicità/comunicazione relativa a prodotti assicurativi e a forme pensionistiche complementari di UnipolSai Assicurazioni;
- Regola operativa sul monitoraggio del rischio reputazionale e gestione proattiva della Reputazione.

Agenti, intermediari e collaboratori

Ferma restando la specificità dei rapporti e delle relazioni che intercorrono con gli agenti, gli intermediari e i collaboratori, il Gruppo Unipol adotta nei loro confronti analoghi comportamenti attuati con i propri dipendenti.

Agli agenti viene richiesta l'adesione ai valori ai quali il Gruppo si ispira, mediante una formale dichiarazione di presa visione della Carta dei Valori e del Codice Etico, nonché dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo delle Società in Perimetro che ne sono dotate.

Il Gruppo, nelle relazioni organizzative con la rete di vendita, è impegnato a definire con chiarezza ruoli e responsabilità individuali, garantendo identiche opportunità di crescita e sviluppo senza discriminazioni di alcun genere, nonché la condivisione della cultura della prevenzione dei rischi e della sicurezza. Gli impegni assunti dal Gruppo Unipol garantiscono inoltre un costante aggiornamento professionale e il rifiuto di qualsiasi forma di offesa alla dignità umana e lavorativa.

Nell'ambito dei rapporti con la rete vendita il Gruppo promuove il dialogo e il confronto tramite la condivisione delle informazioni a tutti i livelli e attraverso le autonome organizzazioni di rappresentanza.

10.2. Impatti indiretti

Clienti

Il Gruppo, in qualità di aderente agli UNEP FI Principles for Sustainable Insurance (PSI), è impegnato ad accrescere nei clienti la consapevolezza del rispetto ai temi ambientali, sociali e di governance, per gestire i rischi e sviluppare soluzioni adeguate, con una particolare attenzione a non instaurare rapporti contrattuali con soggetti che operino in condizione di: violazione dei diritti umani e dei lavoratori; sfruttamento delle risorse naturali che non tenga nel dovuto conto i relativi impatti ambientali; utilizzo sistematico della corruzione e di pratiche illegali nella gestione del business.

A questo scopo la Capogruppo ha definito le "Linee guida per l'attività di sottoscrizione Business Danni" e "Business Vita" con riferimento a fattori ambientali, sociali e di governance, attraverso le quali presidia

anche i potenziali impatti negativi generati dai clienti, tra cui quelli relativi al mancato rispetto dei Diritti Umani, che sono state recepite dalle Società del Gruppo interessate. Inoltre, con riferimento all'attività di prestazione di servizi di pagamento e di emissione di moneta elettronica, sono stati definiti dei presidi atti a prevenire l'instaurazione di rapporti ed escludere movimenti transazionali con soggetti che svolgano attività che generano significativi impatti lesivi sui Diritti Umani (es. commercio di armi, traffico di stupefacenti, pornografia illegale, traffico di essere umani, etc.).

Investimenti

Il Consiglio di Amministrazione di Unipol ha definito per il Gruppo "Linee guida per le attività di investimento responsabile", che supportano l'identificazione e la gestione dei Rischi di sostenibilità e gli Effetti Negativi per la sostenibilità nel processo decisionale di investimento. In questo ambito sono stati definiti i presidi relativi al rispetto dei Diritti Umani.

Agenti

Unipol ha definito un chiaro quadro per la gestione delle relazioni con i partner commerciali, tra cui in particolare la rete vendita.

La relazione con la rete vendita è regolata dagli accordi integrativi di volta in volta vigenti ed è orientata al confronto continuo e al rispetto di principi di condotta sul mercato condivisi e formalizzati in politiche interne per garantire che i clienti siano trattati in modo equo e senza alcuna discriminazione.

A questo scopo Unipol, attraverso la Politica in materia di distribuzione assicurativa e riassicurativa, ha definito le linee guida per garantire (i) il rispetto dei requisiti professionali e organizzativi, inclusi quelli di onorabilità, nonché (ii) la corretta assunzione e gestione dei rischi, l'osservanza delle regole di comportamento e la trasparenza delle operazioni, anche nel caso di vendita a distanza, nell'ambito dell'attività distributiva diretta ovvero operata per il tramite di reti distributive dalle società del Gruppo Unipol.

Fornitori e Business Partner

Il Codice di condotta per i fornitori, ispirato ai Principi del Global Compact, delinea cosa il Gruppo Unipol si aspetta dai fornitori in materia di tutela dei diritti umani e dei lavoratori, protezione dell'ambiente e lotta alla corruzione e prevede – tra gli altri aspetti – il diritto in capo al Gruppo di controllare processi e strutture del fornitore per verificarne la conformità, nonché di intraprendere meccanismi sanzionatori nel caso in cui questi perseverino nella sua mancanza di conformità al CdCF.

Sono attivi controlli sui fornitori in merito al rispetto del CdCF, tra cui gli aspetti legati ai Diritti Umani. Il programma di audit, che coinvolge fornitori selezionati in base a criteri di dipendenza/strategicità e di esposizione ai rischi ESG diretti e indiretti, consente di evidenziare eventuali ambiti di rischio in materia di Diritti Umani legati alla catena di fornitura e di definire di conseguenza le necessarie azioni di mitigazione.

Informazioni di dettaglio sugli esiti del programma di controlli sui fornitori sono pubblicate periodicamente nell'annuale rendicontazione per lo United Nations Global Compact (Communication on Progress – CoP), nel Bilancio Consolidato Integrato di Unipol e nel Bilancio di Sostenibilità di UnipolSai

Assicurazioni S.p.A. (“UnipolSai”) accessibili alla sezione “Archivio – Sostenibilità” del sito internet del Gruppo.

Ai Business Partner Unipol richiede una formale dichiarazione di presa visione di:

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG);
- Codice Etico e Carta dei Valori, dove sono indicati i principi che esprimono i comportamenti attesi per prevenire e contrastare atti o iniziative che configurino una qualsiasi forma di violazione dei diritti umani.

11. Ruoli e responsabilità degli attori coinvolti

11.1. 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 Nomine, Governance e Sostenibilità – le Linee Guida e le loro successive modifiche;
- definisce il modello di identificazione, valutazione e gestione dei principali Rischi e impatti negativi ESG, ivi inclusi quelli relativi ai Diritti Umani;
- garantisce la coerenza dei contenuti delle Linee Guida con le previsioni contenute negli altri documenti di regolamentazione interna;
- approva – con il supporto del Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità, per quanto di competenza – la rendicontazione dei risultati raggiunti nella tutela dei Diritti Umani contenuta nella Dichiarazione di carattere non finanziario di Unipol.

Il Consiglio di Amministrazione di UnipolSai:

- approva – previo esame del Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità – le Linee Guida e le loro successive modifiche;
- garantisce la coerenza dei contenuti delle Linee Guida con le previsioni contenute negli altri documenti di regolamentazione interna.

I Consigli di Amministrazione delle Società in perimetro:

- approvano le Linee Guida – per quanto applicabili, in conformità con le specifiche normative di settore e il modello di business – e le sue successive modifiche;
- garantiscono la coerenza dei contenuti delle Linee Guida con le previsioni contenute negli altri documenti di regolamentazione interna.

11.2. Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità

Il Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità della Capogruppo svolge funzioni propositive, consultive, di istruttoria e di supporto all'organo amministrativo in merito, per quanto di specifico interesse delle Linee Guida, alle tematiche connesse ai Diritti Umani ai loro impatti sulla strategia di

business nonché alla definizione degli impegni e nel monitoraggio degli Indicatori. Il Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità della Capogruppo esamina le proposte in merito alle Linee Guida e alle successive modifiche.

11.3. Funzione Sustainability della Capogruppo

La Funzione *Sustainability* della Capogruppo è responsabile dell'adeguatezza e completezza delle Linee Guida; a tal fine:

- coordina il processo di dovuta diligenza, con il supporto delle Funzioni *Compliance and Anti-Money Laundering* e Audit, nonché dell'Area *Risk* di Capogruppo per gli aspetti di rispettiva competenza;
- valuta l'adeguatezza e l'efficacia delle azioni di miglioramento intraprese e condivide con i responsabili delle diverse funzioni interessate gli impegni assunti nelle Linee Guida;
- predispone la reportistica relativa ai risultati ottenuti nell'applicazione delle Linee Guida, veicolata attraverso i diversi strumenti e canali previsti per le comunicazioni in merito.

11.4. Area Insurance della Capogruppo

L'Area *Insurance* della Capogruppo adotta le azioni a supporto dell'implementazione delle Linee Guida, nonché delle linee guida di gestione dei rischi specifici, comprese le tematiche connesse ai Diritti Umani, nelle attività di sottoscrizione.

11.5. Area Investment della Capogruppo

L'Area *Investment* della Capogruppo adotta le azioni a supporto dell'implementazione delle Linee Guida, nonché delle linee guida di gestione dei rischi specifici, comprese le tematiche connesse ai Diritti Umani, nelle attività di investimento finanziario e immobiliare.

11.6. Area Financial della Capogruppo

L'Area *Financial* della Capogruppo adotta le azioni a supporto dell'implementazione delle Linee Guida nonché delle linee guida di gestione dei rischi specifici, comprese le tematiche connesse ai Diritti Umani, nelle attività di presidio della catena di fornitura.

11.7. Area Human Resources and Organisation della Capogruppo

L'Area *Human Resources and Organisation* della Capogruppo garantisce l'applicazione degli impegni contenuti nelle Linee Guida in merito a tutela dei lavoratori e delle pari opportunità, in coerenza con il sistema di regolamentazione interna e gli accordi contrattuali che insistono sulla materia.

12. Reporting

I risultati raggiunti nella tutela dei Diritti Umani in termini di rischi e impatti identificati, attività di valutazione e azioni di prevenzione e mitigazione, modalità di monitoraggio, sono rendicontati all'interno (i) della Dichiarazione di carattere non finanziario contenuta nella Relazione Annuale Integrata di Unipol e (ii) del Bilancio di Sostenibilità di UnipolSai, nonché nelle pagine dedicate al tema del rispetto dei Diritti Umani sul sito internet aziendale.

I Rischi e gli Impatti ESG sono oggetto di monitoraggio tramite un cruscotto dedicato di KPI predisposto dall'Area *Risk*, volto a valutare il grado di rischio connesso a ciascuno dei tre ambiti ambientale, sociale e di *governance*. Con cadenza almeno annuale il Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo è informato dall'Area *Risk*, previa condivisione con le funzioni coinvolte per la parte di loro competenza.



LINEE GUIDA IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

Bologna, 29 giugno 2023

[Versione sottoposta all'esame del Consiglio di Amministrazione]

[PAGINA VOLUTAMENTE LASCIATA IN BIANCO]

INDICE

1.	Introduzione.....	44
1.1.	Premessa.....	44
1.2.	Obiettivi del documento.....	44
1.3.	Approvazione e revisione delle Linee Guida.....	44
2.	Contesto di riferimento.....	45
2.1.	Riferimenti normativi.....	45
2.2.	Perimetro di Applicazione.....	46
3.	Definizioni e terminologia.....	46
4.	Principi Generali.....	49
5.	Principi di comportamento.....	51
5.1.	Rapporti con la Pubblica Amministrazione, Pubblici ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio	51
5.2.	Regalie e pagamenti di facilitazione.....	52
5.3.	Sponsorizzazioni ed Erogazioni Liberali – Relazioni Istituzionali.....	53
5.4.	Selezione e assunzione del personale.....	53
5.5.	Rapporti con gli Agenti.....	54
5.6.	Forniture e collaborazioni.....	54
5.7.	Liquidazione sinistri.....	55
6.	Monitoraggio e controllo.....	55
7.	Segnalazione delle violazioni.....	56
7.1.	Tutela del segnalante.....	57
8.	Sistema sanzionatorio.....	57
8.1.	Sanzioni disciplinari.....	57
8.2.	Sanzioni contrattuali.....	58
9.	Comunicazione e Formazione.....	58

1. Introduzione

1.1. Premessa

Unipol Gruppo S.p.A. (“**Unipol**”) è consapevole che la corruzione alimenta i mercati illegali, distorce la concorrenza, costa alla collettività un prezzo elevato in termini economici e sociali, altera:

- l’economia,
- i meccanismi della competizione tra imprese e fra individui, favorendo alcuni a danno di altri a prescindere dalle effettive qualità imprenditoriali e professionali,
- la crescita culturale e sociale,
- la fiducia dei cittadini nelle istituzioni e nelle imprese,

minando i valori etici.

Pertanto, Unipol è impegnata ad agire nel rispetto della propria Carta dei Valori, del suo Codice Etico e dei Principi del Global Compact delle Nazioni Unite, cui aderisce.

In osservanza del Principio X del Global Compact delle Nazioni Unite, per cui “le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l’estorsione e le tangenti”, Unipol ha adottato le presenti Linee Guida (le “Linee Guida”), volte a prevenire, rilevare e rispondere ai fenomeni legati alla corruzione e rispettare le leggi anticorruzione.

1.2. Obiettivi del documento

Le Linee Guida perseguono l’obiettivo di fornire in modo organico i principi di riferimento anticorruzione per le Società del Gruppo Unipol (anche il “**Gruppo**”) come individuate al successivo par. 2.2 (“**Perimetro di Applicazione**”).

Le Linee Guida, in particolare, contengono:

- i principi generali cui è sotteso il sistema di organizzazione delle Società del Gruppo e i principi di comportamento specifici che disciplinano lo svolgimento di attività maggiormente esposte al rischio di corruzione (anche “**Attività Sensibili**”);
- le linee guida sul sistema di monitoraggio e controllo del rischio di corruzione;
- il richiamo alle modalità di segnalazione di comportamenti potenzialmente illeciti;
- il richiamo al sistema sanzionatorio dei comportamenti potenzialmente illeciti;
- le linee guida per la formazione in materia di contrasto alla corruzione.

1.3. Approvazione e revisione delle Linee Guida

Le presenti Linee Guida, per la cui redazione/revisione sono coinvolte le strutture aziendali interessate al fine di assicurare una chiara definizione e condivisione degli obiettivi, dei principi e dei sistemi di monitoraggio e controllo, sono approvate dal Consiglio di Amministrazione di Unipol nella sua qualità di Capogruppo del Gruppo Unipol, anche nell’esercizio della propria attività di direzione e coordinamento

nei confronti delle Società controllate e in coerenza con il processo aziendale di Gruppo in materia di predisposizione e validazione delle politiche aziendali.

Successivamente, le Società rientranti nel Perimetro di Applicazione, nell'ambito delle proprie responsabilità in tema di *governance*, sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, valutano e approvano le Linee Guida, per quanto applicabili, in conformità con le specifiche normative di settore e il modello di *business*.

Le Linee Guida saranno riviste e – se del caso – modificate, ogniqualvolta 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 e, comunque, almeno annualmente.

Le Linee Guida sono comunicate e rese disponibili dalle Società in Perimetro a tutto il personale interessato mediante adeguati canali di comunicazione.

2. Contesto di riferimento

2.1. Riferimenti normativi

Riferimenti esterni

Le presenti Linee Guida sono state redatte in conformità alla normativa nazionale in vigore di seguito riportata:

- artt. 318 – 322, 346-*bis*, 353, 353-*bis* e 377-*bis* del Codice Penale;
- artt. 2635 – 2635-*bis* del Codice Civile;
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” e successive modifiche e integrazioni.

Le presenti Linee Guida si ispirano altresì alle seguenti norme, sia nazionali che internazionali:

- US Foreign Corrupt Practices Act del 1977;
- Convenzione sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economici del 23 maggio 1997;
- Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio d'Europa (STE n. 173) del 1 luglio 2002;
- Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31 ottobre 2003 (c.d. Convenzione di Merida);
- UK Bribery Act del 2010;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”.

Riferimenti interni

- Carta dei Valori e Codice Etico di Unipol;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Unipol e delle Società in Perimetro che ne sono dotate;
- Procedura per la segnalazione di violazioni (c.d. “*Whistleblowing*”);
- Codice di Condotta dei Fornitori.

In generale, tutte le normative interne delle Società in Perimetro che rilevano ai fini del contrasto alla corruzione.

2.2. Perimetro di Applicazione

Le Linee Guida si applicano a Unipol e alle società del Gruppo da essa controllate con sede legale in Italia (le “**Società in Perimetro**”).

3. Definizioni e terminologia

Agenti	I soggetti, sia persone fisiche che persone giuridiche, così come definite dal Decreto Legislativo 7 settembre 2005, n. 209 (Codice delle Assicurazioni Private) e dal Regolamento IVASS n. 40 del 2 agosto 2018 e successive modifiche e integrazioni.
Alta Direzione	L'Amministratore Delegato e/o il Direttore Generale (ove nominati) e, con riferimento a Unipol e alle società appartenenti al Gruppo Assicurativo aventi sede in Italia, la dirigenza responsabile ad alto livello del processo decisionale e dell'attuazione delle Direttive.
Attività Sensibili	Le attività aziendali maggiormente esposte al rischio di comportamenti corruttivi, quali – a mero titolo esemplificativo - i processi che comportano rapporti con la Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, tra cui la partecipazione a gare, il processo liquidativo, il processo di selezione e assunzione del personale, le Regalie, le Erogazioni Liberali, le sponsorizzazioni, la selezione e la gestione degli Agenti ed i rapporti con i fornitori e i collaboratori.

Audit	La funzione fondamentale Audit di Unipol e di UnipolSai, nonché le analoghe strutture delle altre Società in Perimetro, anche qualora esternalizzate.
Carta dei Valori e Codice Etico	La Carta dei Valori e il Codice Etico adottati dal Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo e recepiti dai Consigli di Amministrazione delle Società in Perimetro.
Collaboratori	I soggetti che intrattengono con le Società in Perimetro rapporti di collaborazione a vario titolo (consulenti, legali, professionisti in genere).
Corruzione	Il comportamento consistente nel dare, offrire, promettere, richiedere, sollecitare, indurre, istigare (c.d. corruzione attiva) ovvero accettare o ricevere (c.d. corruzione passiva) - direttamente o indirettamente e indipendentemente dal luogo - utilità monetarie o non monetarie, materiali o immateriali, non dovute, al fine di ottenere o mantenere un indebito vantaggio nello svolgimento dell'attività aziendale, in violazione delle leggi vigenti. Ai fini delle Linee Guida, la suddetta definizione si riferisce alle condotte di cui agli artt. 318, 319, 319-ter, 319 quater, 320, 322, 346-bis, 353, 353-bis e 377-bis del Codice Penale, nonché agli artt. 2635 e 2635-bis del Codice Civile. Ai fini delle Linee Guida non rileva la distinzione tra corruzione nei confronti della Pubblica Amministrazione e corruzione tra privati.
Compliance and Anti-Money Laundering	Per l'ambito delle attività di Compliance, la funzione fondamentale Compliance di Unipol Gruppo e UnipolSai, nonché le analoghe strutture delle altre Società in Perimetro, anche qualora esternalizzate. Inoltre, per Compliance and Anti-Money Laundering si intende anche, per l'ambito delle attività di antiriciclaggio, la funzione Antiriciclaggio di Unipol Gruppo e UnipolSai, nonché le analoghe strutture delle altre Società in perimetro, anche qualora esternalizzate.

Destinatari	I soggetti a cui si applicano le Linee Guida, ossia amministratori, dipendenti, collaboratori, fornitori e Agenti delle Società in Perimetro.
Erogazioni Liberali	I contributi in denaro e/o in beni/servizi effettuati dalle Società in Perimetro a titolo di liberalità, destinate a sostenere le finalità benefiche o di utilità sociale del beneficiario.
Ethics Officer	Costituisce la figura di riferimento del Gruppo per quanto attiene gli aspetti riguardanti l'attuazione del Codice Etico, con il compito di creare coesione e condivisione sull'importanza dei principi di comportamento, promuovendo la cultura e il rispetto dell'etica d'impresa.
Gruppo Unipol o Gruppo	Unipol e le Società controllate.
Incaricato di Pubblico Servizio	Colui che, ai sensi dell'art. 358 del Codice penale, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale. Nell'ordinamento italiano la qualità di incaricato di pubblico servizio può essere estesa anche nei confronti di soggetti privati e, quindi, tale qualifica può essere attribuita ad esponenti di realtà societarie a carattere privato, investite dello svolgimento di pubblici servizi o di pubbliche funzioni, nei limiti e in relazione alle attività aziendali riconducibili all'assolvimento di tali compiti.
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Modello organizzativo adottato ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 231/01.
Organismo di Vigilanza	Organismo indipendente previsto all'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo 231/01, cui è affidato il compito di vigilare sull'efficacia, sull'adeguatezza e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.
Pubblico Ufficiale	Colui che, ai sensi dell'art. 357, comma 1, del Codice penale esercita una pubblica funzione

	<p>legislativa, giudiziaria o amministrativa; in particolare è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi. Nell'ordinamento italiano la qualità di pubblico ufficiale può essere estesa anche nei confronti di soggetti privati e, quindi, tale qualifica può essere attribuita ad esponenti di realtà societarie a carattere privato, investite dello svolgimento di pubblici servizi o di pubbliche funzioni, nei limiti e in relazione alle attività aziendali riconducibili all'assolvimento di tali compiti.</p>
<p>Regalia</p>	<p>Qualunque dono, omaggio, prestazione gratuita, liberalità, invito, intrattenimento, vantaggio o beneficio di qualsiasi genere, materiale o immateriale (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: oggetti, somme di denaro, viaggi/soggiorni, prodotti finanziari, servizi di tutti i generi, sconti non rientranti nelle ordinarie condizioni o donazioni) promesso, corrisposto, preteso o accettato a/da clienti, fornitori, nonché altri soggetti/enti con cui si intrattengono rapporti, direttamente o per interposta persona e comunque indipendentemente dal luogo di ricevimento o dazione.</p>
<p>United Nations Global Compact (UNGC o Global Compact)</p>	<p>Iniziativa delle Nazioni Unite con l'obiettivo di promuovere la cultura della responsabilità sociale dell'impresa attraverso la condivisione, l'implementazione e la diffusione di principi e valori comuni. Da tale iniziativa è derivata l'elaborazione di 10 principi universali articolati in 4 ambiti: Diritti Umani, Lavoro, Ambiente, Lotta alla corruzione.</p>

4. Principi Generali

È intendimento del Gruppo promuovere la cultura della legalità, senza tolleranza verso qualsiasi fenomeno o comportamento di tipo corruttivo, ispirandosi a principi di correttezza, trasparenza e responsabilità verso i propri *stakeholders* anche al fine di tutela della propria reputazione. L'Alta

Direzione ha la responsabilità di assicurare il rispetto dei principi e degli standard di comportamento descritti anche dalle Linee Guida, nonché l'adeguatezza dei controlli sulle condotte aziendali.

Di seguito sono enunciati i principi generali cui è sotteso il sistema di organizzazione delle Società in Perimetro, rivolti alle Attività Sensibili e pertanto finalizzati alla prevenzione di comportamenti corruttivi.

Proceduralizzazione e normativa interna:

- le Attività Sensibili devono essere regolamentate, in modo coerente e congruo, attraverso strumenti normativi aziendali, così che in ogni momento si possano identificare le modalità operative di svolgimento delle attività e dei relativi controlli;
- deve essere osservato, nella definizione di processi e procedure, il principio di *accountability* che garantisce tracciabilità e responsabilità per ognuna delle Attività Sensibili.

Segregazione dei compiti:

- all'interno di ogni Attività Sensibile, devono essere separate le funzioni o i soggetti incaricati della decisione e della sua attuazione rispetto a chi la registra e chi la controlla;
- non deve esservi identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che elaborano evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure interne.

Poteri autorizzativi e di firma

- deve essere definito un sistema di deleghe all'interno del quale vi sia una chiara identificazione ed una specifica assegnazione di poteri e limiti ai soggetti che operano impegnando la Società e manifestando la sua volontà;
- i poteri organizzativi e di firma (deleghe, procure e connessi limiti di spesa) devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

Attività di controllo e tracciabilità

- nell'ambito delle procedure o di altra regolamentazione interna devono essere formalizzati i controlli operativi e le loro caratteristiche (responsabilità, evidenza, periodicità);
- i documenti rilevanti per lo svolgimento delle Attività Sensibili devono essere adeguatamente formalizzati e riportare la data di compilazione, presa visione del documento e firma riconoscibile del compilatore; gli stessi devono essere archiviati in luoghi idonei alla conservazione, al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare danni, deterioramenti e smarrimenti;
- devono essere ricostruibili la formazione degli atti e i relativi livelli autorizzativi, lo sviluppo delle operazioni, materiali e di registrazione, con evidenza della loro motivazione e della loro causale, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
- i documenti riguardanti Attività Sensibili devono essere archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;

- i processi esternalizzati, in particolar modo se riguardano Attività Sensibili, devono essere attentamente monitorati.

5. Principi di comportamento

In generale, nel contesto delle Attività Sensibili i Destinatari devono attenersi ai seguenti principi di comportamento:

- assicurare il rispetto dei principi di lealtà, diligenza, equità, integrità e trasparenza;
- preservare l'imparzialità e l'autonomia sottese all'integrità professionale e al rispetto del primato degli interessi del Gruppo e dei suoi clienti;
- evitare il rischio di porre in essere condotte suscettibili di essere valutate come *contra legem*;
- astenersi dal determinare situazioni riconducibili a vantaggi personali o di soggetti ad essi riferibili, connessi allo svolgimento delle singole funzioni e attività;
- astenersi dal promettere o accordare somme di denaro, doni, prestazioni gratuite o vantaggi di qualsiasi natura, anche in via indiretta, a Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio al fine di favorire interessi propri o altrui o della società/ente che rappresenta;
- astenersi dal promettere o accordare somme di denaro, doni, prestazioni gratuite o vantaggi di qualsiasi natura, anche in via indiretta, ad Amministratori, Direttori Generali, Dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, Sindaci e Liquidatori di aziende private o a soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza, allo scopo di influenzare la commissione da parte di tali soggetti di atti in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio;
- evitare di essere debitori nei confronti di clienti e fornitori - fatto salvo che la natura del rapporto consista (anche) in un rapporto formalizzato di credito/debito - o di trovarsi in situazioni di potenziale conflitto di interesse;
- evitare il rischio di compromettere la corretta esecuzione dell'attività lavorativa.

Con riferimento all'operatività delle Società in Perimetro, sono state enunciate alcune tra le Attività Sensibili per cui sono stati stabiliti i principi di comportamento di carattere specifico di seguito declinati.

5.1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione, Pubblici ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio

Nella gestione dei rapporti, quale che ne sia la natura, intrattenuti con la Pubblica Amministrazione, Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio, devono essere adottati comportamenti corretti, trasparenti, utili a prevenire e a contrastare ogni forma di illecito.

In ogni caso, i Destinatari non devono assumere comportamenti volti ad orientare illecitamente a proprio favore o a favore delle Società in Perimetro atti della Pubblica Amministrazione.

La sottoscrizione di atti che impegnano contrattualmente le Società in Perimetro nei confronti della Pubblica Amministrazione deve essere riservata a soggetti chiaramente individuati e appositamente incaricati, muniti di idonei poteri in base al sistema dei poteri e delle deleghe in essere.

Nell'eventualità di visite, ispezioni o sopralluoghi presso sedi delle Società in Perimetro, la gestione dei rapporti con Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio deve essere ispirata ad un atteggiamento di interlocuzione positiva e collaborativa e riservata al responsabile della direzione/funzione aziendale competente o da soggetti da quest'ultimo delegati.

Alla direzione/funzione è inoltre attribuita la responsabilità di documentare le attività svolte in occasione di ispezioni, visite o sopralluoghi, fornendo indicazioni circa i nominativi dei funzionari dei Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio incontrati, i documenti richiesti e/o consegnati, i soggetti coinvolti, nonché una relazione di sintesi delle informazioni verbali richieste e/o fornite.

I Destinatari che siano anche membri di organi elettivi di una Pubblica Amministrazione, ovvero che collaborino con essa, devono astenersi dal compiere atti nei quali siano portatori di interessi in potenziale conflitto.

Gli incarichi, conferiti a soggetti esterni, di rappresentare le Società in Perimetro nei confronti della Pubblica Amministrazione devono essere assegnati in modo formale.

Nella partecipazione a gare pubbliche, ossia i procedimenti attraverso cui la Pubblica Amministrazione individua i soggetti con i quali contrarre, i Destinatari non devono assumere comportamenti volti a impedirne o turbarne lo svolgimento o ad allontanarne altri offerenti, con doni o promesse, affinché sia garantita la trasparenza del procedimento e la legalità sostanziale, che si concretizza nella tutela degli interessi della Pubblica Amministrazione e nel rispetto delle regole poste a presidio della concorrenza.

Le Società in Perimetro pongono particolare attenzione al rispetto del principio di tracciabilità dei pagamenti connessi all'esecuzione dei contratti stipulati con Enti Pubblici.

5.2. Regalie e pagamenti di facilitazione

I Destinatari non devono promettere, corrispondere, pretendere o accettare, direttamente o per interposta persona, a o da un soggetto pubblico o privato, ovvero un ente da questo rappresentato:

- regali in denaro contante o in strumenti di pagamento equivalenti, ivi compresi titoli negoziabili di qualsiasi categoria;
- pagamenti di facilitazione, ossia di modico valore, effettuati allo scopo di velocizzare, favorire o assicurare l'effettuazione di un'attività di routine o comunque prevista nell'ambito dei doveri istituzionali o di servizio.

Ai Destinatari è parimenti vietato promettere, corrispondere, pretendere o accettare, direttamente o per interposta persona, a o da un soggetto pubblico o privato, ovvero un ente da questo rappresentato qualsivoglia Regalia che:

- ecceda il modico valore e i limiti di ragionevoli prassi di cortesia;

oppure

- sia suscettibile di essere interpretata come volta a influenzare illecitamente i rapporti tra le Società in Perimetro e il citato soggetto pubblico o privato e/o l'ente da questo direttamente o indirettamente rappresentato, a prescindere dalla finalità di perseguimento, anche esclusivo, dell'interesse o vantaggio della Società.

È da considerare nei limiti di ragionevoli prassi di cortesia una Regalia il cui valore non rischia di compromettere l'indipendenza del beneficiario o il suo giudizio, non è idonea a ingenerare dubbi sulla sua integrità e non appare sproporzionata rispetto al rapporto di affari in corso.

Qualsiasi Regalia, da chiunque ricevuta, che risulti non ammissibile alla luce dei succitati criteri, deve essere immediatamente restituita, ovvero, qualora ciò non fosse possibile, consegnata alle competenti funzioni individuate dalla normativa interna di riferimento, che provvedono alla devoluzione a enti senza fini di lucro. In ogni caso, i Destinatari sono tenuti ad informare il proprio responsabile gerarchico e la competente funzione di Gruppo, come individuata dalla normativa interna di riferimento, ed hanno la facoltà di richiedere un parere al Responsabile Etico di Gruppo.

5.3. Sponsorizzazioni ed Erogazioni Liberali – Relazioni Istituzionali

Per nessuna ragione le iniziative legate a sponsorizzazioni, erogazioni liberali, beneficenza e similari possono avere quale scopo, celato o manifesto, quello di ottenere un illecito vantaggio o comunque delle utilità inappropriate dai beneficiari, siano essi enti o persone fisiche, delle iniziative stesse. In nessun caso tali iniziative potranno essere utilizzate per celare atti di corruzione.

Il Gruppo Unipol riconosce e sostiene l'importanza del confronto che si svolge in tutte le articolazioni della società e dei suoi corpi intermedi (quali ad esempio: partiti e movimenti politici, organizzazioni sindacali e d'impresa, centri studi, *think tank*, organizzazioni non governative, Terzo Settore, organizzazioni sportive, etc.), nel presupposto che la qualità e la pluralità del confronto pubblico e la diffusa rappresentanza degli interessi siano basilari per la formazione dei processi democratici e della produzione normativa.

Quale espressione della propria cittadinanza e responsabilità, il Gruppo Unipol partecipa trasparentemente al dibattito pubblico con il proprio *know-how*, con propri rappresentanti e con il sostegno ad iniziative - proprie e altrui, anche nella forma di sponsorizzazioni, beneficenza, donazioni - in coerenza con i valori dianzi espressi. Tali iniziative, per la loro natura, possono avere la finalità o l'effetto di produrre un vantaggio economico o immateriale a favore di Società del Gruppo purché in maniera trasparente e legittima.

Il Gruppo Unipol non finanzia partiti e movimenti politici.

5.4. Selezione e assunzione del personale

Il Gruppo garantisce lo svolgimento delle attività di selezione del personale nel rispetto dei principi di imparzialità, pubblicità, trasparenza, non discriminazione in materia di occupazione, lavoro e retribuzione, valutando le candidature unicamente in base alle competenze possedute, alle capacità lavorative e a ulteriori requisiti oggettivi.

Nell'ambito del processo di selezione e assunzione del personale, ai candidati può essere richiesto di segnalare eventuali legami di parentela e/o convivenza con esponenti della Pubblica Amministrazione.

Le Società in Perimetro definiscono, come prassi aziendale in materia di selezione, di non favorire l'assunzione di parenti e/o affini fino al secondo grado e/o conviventi di personale dipendente o Agenti delle Società stesse.

Con riferimento alla trasparenza del processo di selezione e a garanzia della tracciabilità delle valutazioni, il personale addetto alla selezione esterna traccia le valutazioni effettuate nel corso delle interviste con i candidati.

5.5. Rapporti con gli Agenti

Il Gruppo si impegna e opera attivamente per evitare il determinarsi di situazioni di conflitto di interessi. Gli Agenti sono chiamati ad astenersi dal determinare situazioni riconducibili a vantaggi personali o di soggetti ad essi riferibili, connessi allo svolgimento delle singole funzioni e attività.

Agli Agenti viene richiesta l'adesione ai valori ai quali il Gruppo si ispira, mediante una formale dichiarazione di presa visione della Carta dei Valori e del Codice Etico, delle Linee Guida e dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo delle Società in Perimetro che ne sono dotate.

Le Società in Perimetro adottano comportamenti tesi ad escludere vantaggi personali ai familiari degli Agenti in funzione dei ruoli da questi ricoperti nell'operatività aziendale.

La scelta degli Agenti avviene tra i nominativi selezionati in base a criteri individuati nell'ambito della normativa interna, improntati a principi di trasparenza e finalizzati a assicurare la selezione di profili professionali adeguati agli standard richiesti e al mercato di riferimento.

Ai candidati al ruolo di agente viene richiesto di segnalare eventuali legami di parentela e/o convivenza con esponenti della Pubblica Amministrazione.

A garanzia della tracciabilità del processo di selezione, la documentazione attinente alla valutazione del candidato e l'ulteriore documentazione acquisita in fase di selezione è conservata a cura delle strutture preposte.

5.6. Forniture e collaborazioni

Il Gruppo promuove rapporti professionali trasparenti ed equi con i propri fornitori e collaboratori. Il processo di selezione è effettuato sulla base di procedure oggettive e documentabili, conferendo loro eguali opportunità. La gestione dei contratti è fondata sulla correttezza e sulla prevenzione di ogni forma di abuso, attenta a prevenire e a combattere ogni possibile conflitto di interessi. Le Società in Perimetro si impegnano a evitare clientelismi e privilegi e a rispettare gli accordi presi in un'ottica di reciprocità e comune interesse.

La scelta dei fornitori e dei collaboratori risponde non solo a requisiti di economicità, ma richiede un'attenzione particolare per la qualità del servizio, la rispondenza a criteri di verifica finalizzati a promuovere la responsabilità sociale e ambientale lungo l'intera catena di fornitura. Per nessuna ragione

la scelta dei fornitori e collaboratori e la susseguente instaurazione di rapporti commerciali possono essere dettate dallo scopo, celato o manifesto, di esercitare, in via diretta o indiretta, una indebita influenza su un soggetto privato, un Pubblico Ufficiale o un Incaricato di Pubblico Servizio.

La scelta di fornitori e collaboratori avviene tra i nominativi selezionati in base a criteri individuati nell'ambito della normativa interna, fatte salve esigenze/forniture occasionali che devono essere adeguatamente motivate.

Ai fornitori e ai collaboratori viene richiesta, ai fini della loro inclusione all'interno di specifici albi istituiti all'interno del Gruppo, l'adesione ai valori ai quali il Gruppo si ispira, mediante una formale dichiarazione di presa visione della Carta dei Valori e del Codice Etico, del Codice di Condotta dei Fornitori, delle Linee Guida e dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo delle Società in Perimetro che ne sono dotate.

Il processo di acquisto di beni e servizi prevede che l'approvazione della richiesta di acquisto, la scelta dei fornitori, il perfezionamento del contratto, l'emissione dell'ordine e l'autorizzazione al pagamento spettino esclusivamente ai soggetti muniti di idonee facoltà in base al sistema di poteri e deleghe in essere.

Il Gruppo si impegna e opera attivamente per evitare il determinarsi di situazioni di conflitto di interessi. I collaboratori sono chiamati ad astenersi dal determinare situazioni riconducibili a vantaggi personali o di soggetti ad essi riferibili, connessi allo svolgimento delle singole funzioni e attività.

Le Società in Perimetro adottano comportamenti tesi ad escludere vantaggi personali ai famigliari dei propri collaboratori in funzione dei ruoli da questi ricoperti nell'operatività aziendale.

5.7. Liquidazione sinistri

Nell'ambito del Gruppo Unipol, che si caratterizza come gruppo assicurativo, assume particolare rilevanza l'attività di liquidazione dei sinistri. Tale attività costituisce un momento determinante nel rapporto con l'assicurato, nell'ambito del quale l'assicuratore, dopo aver percepito il premio, si attiva per fornire, nei limiti convenuti, la prestazione dovuta in caso di sinistro. Per nessuna ragione tale prestazione può avere quale scopo, celato o manifesto, quello di ottenere per sé o per altri un illecito vantaggio, esorbitando dal nesso di reciprocità contrattuale instaurato tra assicurato e assicuratore.

Le Società in Perimetro devono garantire che l'attività delle strutture liquidative sia svolta nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e buona fede. A tal fine, l'attività di liquidazione dei sinistri si fonda su di un sistema di autonomie, livelli autorizzativi e controlli, sia automatici che manuali, disciplinato dalle normative interne adottate dalle Società in Perimetro.

6. Monitoraggio e controllo

Al fine di mitigare i rischi di corruzione è previsto un sistema di controllo articolato secondo più livelli:

- controlli di linea (c.d. "controlli di primo livello"), diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni. Essi sono effettuati dalle stesse strutture operative (es. controlli di tipo gerarchico,

sistematici e a campione), anche attraverso diverse unità che riportano ai responsabili delle strutture stesse, ovvero eseguiti nell'ambito delle attività di back office; per quanto possibile, essi sono incorporati nelle procedure informatiche. Le strutture operative sono le prime responsabili del processo di gestione dei rischi e devono assicurare l'osservanza delle procedure adottate per la realizzazione del processo e il rispetto del livello di tolleranza al rischio stabilito. Quando vengono esternalizzate le Attività Sensibili, i controlli di linea sono svolti dagli *outsourcer* e sono diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni sulla base di quanto stabilito nei contratti di esternalizzazione. Il Referente per il controllo delle attività esternalizzate, anche avvalendosi della reportistica di controllo prevista e delle valutazioni sui livelli di servizio espresse dai diversi Referenti Tecnici, monitora, tra l'altro, la conformità delle attività stesse a norme di legge e regolamenti, nonché alle direttive e procedure aziendali;

- controlli sui rischi e sulla conformità (c.d. "controlli di secondo livello"), che hanno l'obiettivo di assicurare, tra l'altro:
 - la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi;
 - la realizzazione delle attività a loro affidate dal processo di gestione dei rischi;
 - il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni;
 - il rispetto delle disposizioni, anche di autoregolamentazione, in materia di gestione dei conflitti di interesse;
 - la conformità alle norme, anche di autoregolamentazione, dell'operatività aziendale;
- revisione interna (c.d. "controlli di terzo livello"), attività di verifica sulla completezza, funzionalità, adeguatezza e affidabilità del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (inclusi i controlli di primo e secondo livello) nonché della coerenza dell'operatività aziendale rispetto ad esso.

In particolare, le funzioni Audit e Compliance and Anti-Money Laundering, nell'ambito delle rispettive attività di verifica considerano anche, ove applicabili, i rischi di corruzione. La documentazione rappresentativa delle attività svolte è inviata, per quanto di competenza, ai soggetti individuati nelle politiche aziendali in vigore, tra cui rientrano gli Organismi di Vigilanza delle Società in Perimetro che ne sono dotate, alla luce della circostanza che i fenomeni di natura corruttiva risultano rilevanti sotto il profilo del Decreto Legislativo 231/01.

7. Segnalazione delle violazioni

Con riferimento alle Società in Perimetro vigilate e/o dotate di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il Gruppo si è dotato di un sistema interno di segnalazione delle violazioni che consente di segnalare atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività svolta dalle Società medesime, tra i quali sono da ritenersi comprese le condotte illecite ai sensi delle Linee Guida.

Il sistema interno per la segnalazione delle violazioni è formalizzato in una specifica procedura di Gruppo (la "**Procedura Whistleblowing**").

La trasmissione delle segnalazioni può essere effettuata per mezzo dei canali e secondo le modalità indicati all'interno della Procedura *Whistleblowing* e riportati nei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo delle Società in Perimetro che ne sono dotate.

Con riferimento alle altre Società in Perimetro, le segnalazioni possono essere inviate tramite posta elettronica ai seguenti indirizzi:

- BOX-WB SPPincipale-Altre (Segnalazioni.SPPincipale.Altre@unipol.it);
- BOX-WB SPAlternativa-Altre (Segnalazioni.SPAlternativa.Altre@unipol.it).

Alle caselle di posta elettronica hanno accesso esclusivamente i membri delle strutture preposte alla ricezione, all'esame e alla valutazione delle segnalazioni stesse, identificati all'interno delle funzioni Compliance and Anti-Money Laundering (Struttura Preposta Principale) e Audit (Struttura Preposta Alternativa) di Unipol¹³.

7.1. Tutela del segnalante

I canali di segnalazione sopra indicati garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta o menzionata, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione nelle attività di gestione delle segnalazioni.

Le Società in Perimetro si impegnano a tutelare i segnalanti - con l'esclusione di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave - da qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Il licenziamento così come il mutamento di mansioni, ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva adottata nei confronti del segnalante sono nulli ove adottati per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

8. Sistema sanzionatorio

8.1. Sanzioni disciplinari

La mancata osservanza delle disposizioni delle Linee Guida comporta, quale conseguenza, l'applicazione di sanzioni disciplinari a carico dei Destinatari, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'Autorità giudiziaria, a cui le Società in Perimetro assicurano la propria piena collaborazione.

La tipologia e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione rilevato, ai sensi della normativa applicabile al caso specifico, saranno proporzionate alla gravità delle infrazioni.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà essere per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

¹³ È possibile rivolgersi alla Struttura Preposta Alternativa qualora i membri della Struttura Preposta Principale siano gerarchicamente o funzionalmente subordinati all'eventuale soggetto segnalato ovvero siano essi stessi i presunti responsabili della violazione o abbiano un potenziale interesse correlato alla Segnalazione, tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio.

8.2. Sanzioni contrattuali

I comportamenti messi in atto da collaboratori e fornitori delle Società in Perimetro che si pongano in contrasto con le disposizioni delle Linee Guida potranno determinare, secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

Nei confronti degli Agenti che si rendano responsabili di violazioni delle disposizioni delle Linee Guida, verrà adottato, a seconda della gravità del comportamento, il provvedimento della censura scritta, con richiamo al rigoroso rispetto delle disposizioni delle Linee Guida stesse ovvero il recesso dal contratto di agenzia per giustificato motivo o per giusta causa.

9. Comunicazione e Formazione

Il Gruppo promuove la conoscenza delle Linee Guida e delle norme a essa correlate, attraverso la comunicazione a tutti i Destinatari e la pubblicazione delle Linee Guida sulla rete intranet del Gruppo e sui siti internet delle Società in Perimetro.

Ciascuna Società valuta e pianifica l'attività di formazione in materia, in coerenza con la disciplina contenuta nelle disposizioni aziendali relative ai processi formativi e operando eventuali sinergie con i programmi concernenti la formazione obbligatoria in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex Decreto Legislativo 231/01.

I responsabili delle funzioni aziendali che operano nell'ambito di Attività Sensibili effettuano attività di formazione e sensibilizzazione nei confronti dei propri collaboratori in relazione ai comportamenti da osservare e alle modalità di condotta da adottare in particolare nei contatti formali e informali intrattenuti con Pubblici Ufficiali e incaricati di pubblico servizio, nonché alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto degli stessi e, in generale, delle Linee Guida.

La partecipazione all'attività formativa è obbligatoria ed è oggetto di monitoraggio da parte delle strutture aziendali preposte.



Unipol Gruppo S.p.A.

Sede Legale

Via Stalingrado, 45

40128 Bologna

www.unipol.it