

---

# RAPPORTO ETICO 2021

# RAPPORTO ETICO 2021

## **Rapporto Etico 2021 e Relazione al Consiglio di Amministrazione in merito, tra l'altro, alla coerenza generale tra i principi dichiarati nel Codice e la gestione aziendale**

### *1. Premessa*

Durante l'esercizio 2021 il Comitato Etico si è riunito il 9 febbraio, il 3 agosto e il 15 dicembre.

Nella riunione del 9 febbraio sono stati approvati il Rapporto Etico 2020 e la relativa Relazione al Consiglio di Amministrazione.

Nelle riunioni del 3 agosto e 15 dicembre è stata illustrata l'attività della funzione nel primo semestre 2021 e al 30 novembre.

In tutte le riunioni è stato analizzato l'andamento delle fruizioni di *EticaMente!*, il corso di formazione *on line* sul Codice Etico destinato a Dipendenti, Agenti e Personale d'Agenzia del Gruppo Unipol, messo a disposizione nel luglio 2020.

Sono state valutate, definite e avviate una serie di azioni di sensibilizzazione alla fruizione del corso, anche attraverso il supporto dei Responsabili delle unità organizzative.

### *2. Segnalazioni e richieste pervenute*

Il Codice Etico prevede che le segnalazioni possano essere effettuate da chiunque scrivendo all'Ethics Officer per posta ordinaria o per posta elettronica all'indirizzo [responsabile.etico@unipol.it](mailto:responsabile.etico@unipol.it) e possano avere ad oggetto critiche, suggerimenti e presunte violazioni del Codice Etico.

Nel 2021, alla data del 31 dicembre, sono pervenute alla casella di posta elettronica dell'Ethics Officer **145** richieste e segnalazioni, a fronte delle 264 del 2020 e delle 143 del 2019.

Nel dettaglio, le segnalazioni e richieste pervenute sono così suddivise:

<b>Segnalazioni o richieste ricevute</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Segnalazioni di presunte e specifiche violazioni del Codice Etico	7	7	9
Pareri richiesti all'Ethics Officer (coerenza Business/Valori; coerenza modelli di condotta; chiarimenti vari; suggerimenti)	2	10	6
Segnalazioni a carattere di "reclamo" (relative a disservizi, ritardi, contenziosi, anche con presunti profili etici)	125	216	106
Contatti di varia natura	11	31	22
<b>Totale</b>	<b>145</b>	<b>264</b>	<b>143</b>

Il confronto con i dati del biennio precedente evidenzia in misura decisa un "ritorno alla normalità" dell'attività della funzione dell'Ethics Officer rispetto al suo ruolo istituzionale, dopo l'aumento fatto registrare nel 2020 determinato dall'elevato numero di segnalazioni ad essa indirizzate per comunicare all'Azienda problematiche operative di vario genere, indipendentemente dalla presenza di eventuali profili "etici". Tale fenomeno, correlato alle difficoltà operative e comunicazionali venutesi a creare con l'emergenza sanitaria, può dirsi ora rientrato a livelli ordinari, grazie agli interventi adottati dall'Azienda (il calo delle segnalazioni a carattere di "reclamo" è pari al 42% rispetto al 2020).

Come emerge dal prospetto, in termini di segnalazioni l'attività della funzione in generale risulta allineata a quella del 2019.

Significativa è la stabilità nel tempo del dato relativo alle segnalazioni di specifica competenza dell'Ethics Officer (**9**), sempre molto contenuto per quanto riguarda le segnalazioni di possibili

violazioni del Codice Etico (7, di rilevanza non grave e risolte senza individuazione di violazioni), mentre in 2 casi l'Ethics Officer è stato consultato per informazioni o pareri sui temi di "etica" aziendale.

## 2.1 *Segnalazioni relative a presunte e specifiche violazioni del Codice Etico*

Delle 7 segnalazioni censite di **presunte e specifiche violazioni**, 2 sono state archiviate senza seguito:

- un **Subagente**, che si è rivolto all'Ethics Officer chiedendo se poteva segnalare "scorrettezze professionali" dell'agente; alla risposta positiva, con richiesta di specificare e argomentare, l'interessato non ha dato seguito;
- un **Dipendente** di una Società del Gruppo, il quale si è rivolto all'Ethics Officer per una valutazione di rispetto del Codice Etico circa una decisione societaria di mutamento di una condizione economica *ad personam*, dopo un primo contatto di approfondimento, l'interessato ha ritenuto di non procedere nella richiesta.

Le altre 5 segnalazioni, che sono state istruite e risolte senza far rilevare incoerenze tra i fatti e gli argomenti segnalati e il Codice Etico, hanno riguardato:

- un **Cliente**, che ha segnalato di essersi imbattuto su di un social in un post di una persona che esprimeva opinioni fortemente in contrasto con i principi identitari del Gruppo, espressi nella Carta dei Valori e nel Codice Etico. Il soggetto in questione, nel suo profilo, menzionava (senza specificarne il momento) un ruolo ricoperto in qualità di dipendente di una Compagnia del Gruppo. Dalle verifiche effettuate è risultato trattarsi di soggetto che da anni non ha più alcun rapporto di dipendenza/collaborazione con la Società del Gruppo; è inoltre emerso che le sue affermazioni non erano direttamente correlate alla Compagnia (richiamata solo *a latere*, nel profilo). Non sussistendo più alcun rapporto, nei confronti di tale soggetto non sono applicabili Carta e Codice (in caso contrario, si sarebbe attivato il procedimento previsto dal Codice, in quanto il comportamento non sarebbe stato tollerato). La conclusione è stata comunicata al segnalante, che è stato ringraziato per la sensibilità e l'interessamento dimostrati;
- un **Fiduciario** (perito), che ha segnalato la presunta violazione del Codice Etico nei suoi confronti da parte dei referenti della Compagnia per la quale prestava il proprio servizio, per le modalità di comunicazione della decisione di sospendere a tempo indeterminato il rapporto di collaborazione. La presunta violazione era riferita al fatto che la decisione sarebbe stata espressa ad altro Fiduciario nel corso di una riunione alla quale il segnalante aveva comunicato all'ultimo di non poter partecipare, unitamente a valutazioni professionali

sul suo operato, secondo quanto gli sarebbe stato riferito dal Fiduciario presente. E' stata aperta un'istruttoria, e dalla relazione sui fatti redatta dai responsabili è emerso che in realtà la decisione di recedere gli era stata anticipata telefonicamente, dietro sua richiesta, e che solo incidentalmente, nel corso della riunione, ne era stata data notizia all'altro Fiduciario (avendo questo chiesto conferma in tale sede della decisione, che il segnalante gli aveva comunicato). Inoltre, è emerso che nessuna valutazione professionale che lo riguardasse era stata espressa nel corso della riunione. L'Ethics Officer ha pertanto comunicato al segnalante di non aver rilevato violazioni del Codice nelle dinamiche dell'incontro e nelle modalità di comunicazione che lo hanno caratterizzato;

- un **Dipendente** di una Compagnia del Gruppo, il quale ha segnalato una situazione di disagio sul lavoro conseguente a decisioni operative dei suoi responsabili che gli impedirebbero di esprimere la sua professionalità, di fatto svuotando di significato il suo ruolo, e ipotizzando in ciò il mancato rispetto del Codice Etico. Il caso è stato approfondito con il collega e quindi analizzato, previo suo consenso, con la competente struttura di Risorse Umane, che già era a conoscenza del problema, ritenendolo in primo luogo conseguente a fattori personali (la risorsa, nel ruolo attuale, è da tempo di difficile gestione). Sempre attraverso la strada del dialogo diretto, che in questo caso è parsa la più opportuna, l'Ethics Officer ha fatto presente al segnalante che la questione evidenziata non presentava profili etici, ma che sarebbe stata oggetto di approfondimento da parte di HR, la quale ha confermato di aver programmato un incontro con il dipendente, del cui esito sarebbe stata data notizia all'Ethics Officer;
  
- un **Fornitore di servizi** (studio medico convenzionato con una Compagnia del Gruppo), il quale, tramite il proprio legale, ha segnalato la presunta violazione del Codice Etico nei suoi confronti da parte della Compagnia, sul piano della gestione del rapporto contrattuale (decisioni adottate in modo ingiustificato e immotivato). L'istruttoria effettuata dall'Ethics Officer ha fatto emergere che le decisioni, nelle quali era ipotizzata la violazione, riguardavano periodiche operazioni di riorganizzazione operativa con riferimento alla Clientela, necessarie per un'efficiente ed equilibrata attuazione delle politiche e delle strategie aziendali. Tali decisioni, non solo erano legittimate dal contratto in essere, ma erano anche state preventivamente comunicate con i relativi dettagli tramite circolare pubblicata sul sito dedicato ai Fornitori della Compagnia. L'Ethics Officer ha pertanto informato il legale incaricato dal Fornitore di non aver rilevato, nell'applicazione e nella gestione del contratto in questione, fatti o comportamenti lesivi della Carta dei Valori e del Codice Etico;

- un **Cliente**, il quale si è rivolto all'Ethics Officer per esprimere le proprie perplessità sul fatto che l'iniziativa *#UnMesePerTe* fosse rispettosa dei principi del Codice Etico, ritenendo anche che Unipol desse poca visibilità a tali principi. Per le sue considerazioni il segnalante ha tratto spunto anche dall'aumento di premio annuale della polizza auto comunicatogli dal suo Agente, compensato con la restituzione di un mese di premio prevista da *#UnMesePerTe*, ritenendo che, di fatto, il beneficio fosse annullato. La segnalazione è stata inizialmente gestita dall'Ethics Officer attraverso un franco e costruttivo confronto telefonico, chiarificatore già di molti aspetti, conclusosi con l'impegno di dare seguito con un dettagliato riscontro scritto, predisposto con il supporto delle funzioni Auto e Reclami di UnipolSai. In sintesi al segnalante è stato rappresentato che:
  - a) la Carta dei Valori e il Codice Etico di Unipol Gruppo sono messi a disposizione di tutti gli *stakeholder* sui siti istituzionali con la massima evidenza, risultando facilmente accessibili;
  - b) l'iniziativa *#UnMesePerTe* dimostra la sensibilità del Gruppo ai Valori di Carta e Codice e ai precetti della responsabilità d'impresa; come tale l'iniziativa è stata illustrata sotto ogni profilo: l'ideazione volta a dare un segno tempestivo e tangibile di aiuto alla Clientela in un momento di gravissima emergenza economico-finanziaria; il rilevante impegno economico da parte della Compagnia, che per prima ha adottato l'iniziativa, successivamente imitata, seppure parzialmente, da alcune altre; in considerazione delle circostanze, l'idoneità del *voucher* come mezzo più idoneo per la restituzione di un mese di premio, con modalità di accesso via via perfezionate in considerazione delle esigenze di tutti i Clienti;
  - c) il bilancio dell'iniziativa (la cui validità è stata prorogata a tutto il 2021) evidenzia come le finalità che l'avevano ispirata siano state raggiunte: 5.900.000 Clienti hanno beneficiato del *voucher*, con un investimento per la Compagnia di € 230 milioni e una diminuzione del 9,4%, pari ad € 30 per ogni polizza, del premio annuale mediamente pagato grazie anche al *voucher*;
  - d) ulteriori iniziative a forte valenza sociale sono state pensate per dare concreta attuazione ai Valori di Carta e Codice, a cominciare da quello della Solidarietà (quali *#andràtuttobenefree* e *#UniSalutePerTe*, coperture sanitarie gratuite per le conseguenze del Covid19; l'iniziativa *Più3Auto*, pensata per i Clienti che per effetto delle difficoltà economiche hanno dovuto "fermare" l'auto per scarso utilizzo);

- e) le modalità tecniche che ogni anno portano le Compagnie a ricalcolare il premio RCA sono legate a vari parametri di rischio (che sono stati illustrati), monitorati per dare applicazione al fondamentale principio di "mutualità" che sta alla base dell'attività assicurativa;
- f) la trasparenza e la chiarezza nei confronti della Clientela sono principi di primaria importanza per il Gruppo Unipol, per cui ogni suggerimento costruttivo utile a migliorare l'efficienza nel servizio e nella comunicazione è prezioso (sotto tale profilo il segnalante è stato ringraziato).

Il Cliente ha riscontrato la risposta dichiarandosi soddisfatto in quanto il senso delle sue osservazioni era stato colto, e ha confermato la sua fiducia alla Compagnia.

In 2 casi l'Ethics Officer è stato interpellato sotto forma di richiesta di **parere** su temi etici:

- un **Responsabile** di struttura ha chiesto se vi fossero impedimenti nel Codice Etico al fatto che il figlio di un suo collaboratore svolgesse pratica presso l'ufficio di un Fiduciario. L'Ethics Officer ha risposto che non c'era incompatibilità, ma che era necessario che il padre dichiarasse che si sarebbe astenuto dall'occuparsi di pratiche del Fiduciario utilizzate per la formazione del figlio;
- un **Broker**, da tempo in rapporto di collaborazione con il Gruppo, si è rivolto all'Ethics Officer per sottoporgli una sua riflessione in merito al fatto che il mondo degli assicurati in genere percepirebbe le "dichiarazioni di eticità" fatte dalle compagnie come un qualcosa di meramente formale. L'Ethics Officer ha risposto di non condividere la sua affermazione, quanto meno relativamente al Gruppo Unipol, in cui la cultura dell'etica aziendale ha radici profonde e una storia consolidata, che trova applicazione costante nella quotidianità lavorativa.

## 2.2 *Segnalazioni a carattere di "reclamo" (relative a disservizi, ritardi, contenziosi, anche con presunti profili etici)*

Nel 2021 sono pervenute all'Ethics Officer **125** segnalazioni, che vengono genericamente catalogate come aventi "**carattere di reclamo**". Nel 2020 e 2019 erano state rispettivamente 216 e 106. Come già in precedenza indicato, in quest'ambito il dato più significativo è quello della forte riduzione di



questa tipologia di segnalazioni rispetto al 2020 (- 42%); rispetto al 2019, le segnalazioni sono state comunque più numerose, ma in misura limitata (+ 18%).

Di prassi, nei confronti di tali segnalazioni non aventi carattere "etico", l'Ethics Officer agisce da facilitatore di possibili soluzioni, collaborando in particolare con la funzione Reclami e Assistenza Specialistica Clienti e con altre strutture caso per caso interessate (quali Aree Speciali e Controlli Liquidativi, Auto, Direzione Commerciale, Comunicazione Commerciale), per tematiche prevalentemente attinenti a sinistri, comportamenti della rete agenziale ritenuti inadeguati, inefficienze dei servizi di assistenza o call center, ecc.

Altre tematiche di particolare criticità risultate in crescita negli ultimi anni (frodi assicurative, casi di possibile *data breach*) sono state particolarmente seguite dall'Ethics Officer, sempre raccordandosi con modalità appositamente condivise con le strutture dedicate (Antifrode e Riscontro Autorità, Privacy e Focal Point Data Breach).

A titolo esemplificativo, possono essere evidenziati due casi di reclami per disservizi (inefficiente gestione di un antifurto satellitare non funzionante; inefficiente gestione di una richiesta di auto sostitutiva), complessi e delicati in quanto segnalati dai Clienti anche a Ivass, la quale ha chiesto alla Compagnia di fornire giustificazioni e porre rimedio all'accaduto. Su richiesta delle varie strutture coinvolte, l'Ethics Officer ha fornito un supporto basato sul suo ruolo istituzionale, attivandosi per un contatto diretto con i Clienti finalizzato a recuperare la fiducia, con esito positivo.

Per quanto riguarda il fenomeno dei tentativi di frode portati all'attenzione dell'Ethics Officer, la situazione appare ridimensionata rispetto al 2020: nel 2021 sono stati gestiti 2 casi di frode da parte di falsi intermediari assicurativi, a fronte dei 7 dell'anno precedente. Ad essi si aggiungono alcune segnalazioni di tentativi di frode di altra natura, a fronte delle quali la Compagnia si è attivata (ad es., il caso di un soggetto che proponeva la vendita di immobili del Gruppo, evidenziato dall'*investment manager* di una società operante all'estero, al quale è stato comunicato che si trattava di un falso intermediario).

Poiché talora queste segnalazioni, pur avendo la natura di "reclami", richiamano anche possibili aspetti di violazione del Codice Etico, l'Ethics Officer procede anche alla valutazione di sua competenza, sempre raccordandosi con la funzione Reclami per il riscontro da fornire. In nessun caso nel 2021 sono state individuate situazioni in cui il richiamo al Codice Etico fosse fondato.

### 2.3 *Contatti di varia natura*

Completano il quadro 11 contatti di varia natura (invio di curricula per eventuali ricerche di personale, richieste di collaborazioni professionali, richieste di sponsorizzazioni, ecc.), reindirizzati alle funzioni aziendali di competenza.

### 3. *Attività di formazione: andamento della fruizione del corso EticaMente!*

Come indicato nel Rapporto Etico 2020, una prima valutazione dell'andamento della fruizione del corso *EticaMente!*, avviato nel luglio 2020, aveva fatto emergere una partecipazione ancora limitata in relazione all'ampiezza dei potenziali fruitori. Al di là della non obbligatorietà del corso, il Comitato Etico aveva ritenuto che su tale risultato pesassero in modo sensibile le difficoltà generate dall'emergenza sanitaria, in termini di attenzione e adesione a tutte le componenti della vita aziendale.

Il Comitato aveva pertanto deciso di:

- dare corso, a partire da gennaio 2021, a una serie di iniziative di sensibilizzazione condivise con "Unica" (anche con il coinvolgimento attivo dei Responsabili);
- riconsiderare l'andamento della fruizione a tutto il primo semestre 2021, per verificare l'efficacia delle azioni intraprese e valutare eventuali ulteriori interventi.

Nel 2021 si è pertanto proceduto a dare seguito a tali decisioni.

Sulla base dei dati forniti nel costante monitoraggio realizzato da Unica, nelle riunioni tenutesi nel 2021 il Comitato Etico ha analizzato l'andamento del corso *EticaMente!* e valutato l'effetto delle iniziative tempo per tempo adottate.

Su un piano generale, è stato confermato il convincimento che la decisione di non attribuire carattere di obbligatorietà al corso sia stata la più corretta ed opportuna.

In particolare, nello *step* di valutazione del primo semestre, rilevato un primo apprezzabile miglioramento del dato di fruizione, il Comitato Etico ha ritenuto che fosse ancora necessario procedere nella direzione intrapresa, con ulteriori iniziative volte a dare la massima visibilità al corso e a sensibilizzare tutti i potenziali destinatari all'importanza dei temi trattati, facendo inoltre leva sulle modalità del taglio didattico adottato, agile, coinvolgente, interattivo, costruito guardando in modo concreto alla quotidianità aziendale.

Nel corso del 2021 sono state quindi adottate con continuità azioni variamente articolate, condivise e coordinate da Unica e con il supporto di altre funzioni aziendali, così sintetizzabili:

- invio massivo di mail di invito degli interessati alla fruizione del corso;
- interventi specifici sulle intranet aziendali (banner, trailer, news informative);
- attività di sensibilizzazione direttamente svolta da parte dei Responsabili sui propri collaboratori.

Il confronto fra il dato al 1° dicembre 2020 e quello complessivo (da luglio 2020 a tutto dicembre 2021) dimostra che le azioni sono state efficaci, portando il numero dei corsi completati da **1.648** a **5.499**:

	<b>1 lug/1 dic 2020</b>	<b>% su organico</b>	<b>1 lug 2020/31 dic 2021</b>	<b>% su organico</b>
Dipendenti	655	6,3%	3.233	30,7%
Reti	993	3%	2.266	7,1%
<b>Totale</b>	<b>1648</b>	<b>3,8%</b>	<b>5.499</b>	<b>13%</b>

Decisamente significativo appare l'incremento della fruizione da parte dei Dipendenti (oltre il 30%), un esito al quale ha contribuito in modo importante l'impegno profuso dai Responsabili. Per quanto riguarda la Rete Agenziale, pur in presenza di una crescita più che raddoppiata delle fruizioni, si ritiene che il risultato possa essere senz'altro ancora migliorabile.

Per una più puntuale valutazione del dato, può essere opportuno sottolineare che il livello di adesione raggiunto ad oggi da *EticaMente!* è di gran lunga il più alto fra quelli fatti registrare dai corsi a carattere volontario messi a disposizione da "Unica" per Dipendenti e Reti.

Inoltre, va considerato che nel mese di gennaio 2022 vi sono state altre 158 fruizioni (di cui 101 tra i dipendenti e 57 nella rete agenziale) e che a tale data si contano ancora 3.557 fruizioni avviate ma non ancora completate.

Per il 2022, l'Ethics Officer si propone pertanto, sempre in stretto raccordo con "Unica", di:

- continuare a monitorare e sollecitare la fruizione del corso;
- intervenire sulle molte fruizioni *in itinere*, affinché vengano completate;
- concentrare le iniziative di sensibilizzazione sulla Rete Agenziale.

4. *Definizione di un nuovo modello di classificazione delle segnalazioni di presunte violazioni del Codice Etico, finalizzato alla rendicontazione secondo standard internazionali*

Nel corso del 2021 la funzione Sustainability ha manifestato all'Ethics Officer la necessità di disporre di un documento di riferimento agile dal quale attingere dati e informazioni sulle *policies* aziendali attinenti ai temi etici, da utilizzarsi negli abituali rapporti con gli analisti non finanziari (compilazione di questionari, dati a supporto di videoconferenze, ecc.).

Per soddisfare tale necessità, l'Ethics Officer e Sustainability hanno condiviso e messo a punto un modello che concilia lo specifico impianto valoriale di Unipol (Carta dei Valori/Codice Etico) con aree/temi univocamente leggibili secondo standard internazionali, in termini di comportamenti coerenti e relativi criteri di rendicontazione (il riferimento fondamentale è rappresentato dai 10 principi del United National Global Compact, al rispetto dei quali Unipol si impegna attraverso due Comitati del Consiglio di Amministrazione, ossia il Comitato Etico e il Comitato di Sostenibilità, con compiti di sollecitazione e vigilanza).

Nel modello sono state enucleate una serie di categorie generali (suddivise per *stakeholder* o tematiche sensibili), in funzione di "cluster" ai quali ricondurre le ipotesi di violazione del Codice Etico annualmente gestite, con una descrizione essenziale delle azioni intraprese.

Il modello trova applicazione, a partire dal presente Rapporto Etico, nell'Allegato 1, il quale schematizza in forma tabellare le 7 segnalazioni gestite nel 2021 e integra il Rapporto stesso.

Nulla muta per quanto riguarda la redazione, come da prassi, del Rapporto Etico annuale, contenente la rendicontazione completa, di dettaglio e qualitativa relativa a tutte le segnalazioni e all'attività dell'Ethics Officer, nella versione estesa e breve pubblicate rispettivamente sul sito istituzionale [www.unipol.it](http://www.unipol.it) e nel bilancio consolidato integrato di Unipol Gruppo.

5. *Considerazioni finali e valutazione circa la coerenza generale tra i principi dichiarati nel Codice e la gestione aziendale*

Nel 2020, a causa delle criticità generate dall'emergenza sanitaria, l'operatività dell'Ethics Officer era stata contrassegnata da un forte aumento del ricorso degli *stakeholder* (particolarmente, dei Clienti) alla Funzione per segnalare problematiche di vario genere, prevalentemente assicurative e comunque non correlate a profili di rispetto del Codice Etico. Va sottolineato che si tratta di un ruolo di "facilitatore" che l'Ethics Officer svolge di prassi, anche quale espressione di coerenza con i valori e principi che ispirano il Gruppo, particolarmente sotto il profilo dell'ascolto, dell'attenzione alle esigenze della Clientela e dell'efficienza del servizio.

Il 2021, a seguito degli interventi adottati dal Gruppo sotto il profilo gestionale, operativo e comunicazionale, si è caratterizzato per il ritorno a livelli abituali dell'impegno su questo fronte dell'Ethics Officer, consentendogli di focalizzarsi sulle attività previste dal proprio ruolo istituzionale.

Sul piano dell'attività ordinaria di analisi ed eventuale istruzione delle segnalazioni di presunte e specifiche violazioni del Codice Etico, il 2021 non ha fatto emergere situazioni fondate.

Tra le altre attività, si segnala la definizione, con la funzione Sustainability, di un nuovo modello di classificazione delle segnalazioni di presunte violazioni del Codice Etico (come già descritto al punto 4).

Una particolare e costante attenzione in tutto il corso dell'anno è stata riservata a *EticaMente!*, il corso di formazione *on-line* destinato a Dipendenti, Agenti e personale d'agenzia, realizzato con "Unica-Unipol Corporate Academy" e avviato nel secondo semestre dell'anno precedente.

Nella consapevolezza dell'importanza di un progetto che si pone l'obiettivo di diffondere capillarmente la conoscenza della Carta dei Valori e del Codice Etico all'interno del Gruppo, l'Ethics Officer e "Unica" hanno attivato un processo di monitoraggio continuo dell'andamento della fruizione del corso e di realizzazione degli interventi più opportuni a sensibilizzare i destinatari.

Nell'arco di un anno e mezzo si è avuto modo di rilevare una costante crescita di interesse per *EticaMente!*, che oggi risulta essere, tra i corsi a carattere non volontario messi a disposizione dei Dipendenti e della Rete Agenziale, quello che ha raccolto il più alto numero di adesioni. L'Ethics Officer, con "Unica" e in collaborazione con tutte le strutture del Gruppo attraverso le fondamentali figure dei Responsabili, procederà pertanto anche in futuro a dare la massima visibilità e a stimolare ulteriormente l'utilizzo di uno strumento fondamentale per il rafforzamento di una cultura comune nel Gruppo, basata sulla condivisione dei principi della Carta dei Valori e del Codice Etico.

**In conclusione, si evidenzia al Consiglio di Amministrazione, anche ai sensi dell'articolo 2.2 del Codice Etico, la coerenza generale tra i principi dichiarati nel Codice e la gestione aziendale.**

Bologna, 9 febbraio 2022.

***Allegato 1: Tabella di suddivisione delle segnalazioni 2021 relative a presunte e specifiche violazioni del Codice Etico in categorie/cluster omogenei agli standard internazionali, per finalità di rendicontazione***

Cluster	Tema	Segnalazioni di presunte e specifiche violazioni del Codice Etico 2021	Gestione della segnalazione
Dipendenti, Agenti e Collaboratori (USGC: <i>Human Rights; Labour; Anti-Corruption</i> )	Condizioni di lavoro	1 - <u>Dipendente</u> : segnalazione di presunta violazione in decisione aziendale di trattamento economico ad personam	<i>Istruttoria</i> : non effettuata per rinuncia a procedere da parte del segnalante <i>Conclusioni</i> : archiviazione senza seguito
Dipendenti, Agenti e Collaboratori (USGC: <i>Human Rights; Labour; Anti-Corruption</i> )	Prevenzione di ogni forma di discriminazione sul lavoro	2 - <u>Sub-Agente</u> : segnalazione generica di presunte "scorrettezze professionali" da parte dell'Agente	<i>Istruttoria</i> : non effettuata per mancato seguito alla richiesta di specifiche informazioni <i>Conclusioni</i> : archiviazione senza seguito
Dipendenti, Agenti e Collaboratori (USGC: <i>Human Rights; Labour; Anti-Corruption</i> )	Prevenzione di ogni forma di discriminazione sul lavoro	3 - <u>Dipendente</u> : segnalazione di presunte decisioni operative aziendali non rispettose della sua professionalità, in violazione del Codice Etico	<i>Istruttoria</i> : effettuata <i>Conclusioni</i> : insussistenza della violazione comunicata al segnalante
Dipendenti, Agenti e Collaboratori (USGC: <i>Human Rights; Labour; Anti-Corruption</i> )	Uso responsabile dei social media	4 - <u>Cliente</u> : segnalazione di post su social da parte di presunto dipendente in contrasto con i principi identitari di Unipol	<i>Istruttoria</i> : effettuata, accertata cessazione di ogni rapporto di dipendenza o collaborazione con il soggetto <i>Conclusioni</i> : comunicata al segnalante la non applicabilità del Codice Etico al soggetto

Cluster	Tema	Segnalazioni di presunte e specifiche violazioni del Codice Etico 2021	Gestione della segnalazione
<b>Fornitori</b> (USGC: <i>Human Rights; Labour; Anti-Corruption; Environment</i> )	Equità e trasparenza nella scelta e nei rapporti con i Fornitori	1 - <u>Fiduciario</u> : segnalazione di presunta violazione del Codice Etico nella modalità di comunicazione di decisioni aziendali	<i>Istruttoria</i> : effettuata <i>Conclusioni</i> : insussistenza della violazione comunicata al segnalante
<b>Fornitori</b> (USGC: <i>Human Rights; Labour; Anti-Corruption; Environment</i> )	Equità e trasparenza nella scelta e nei rapporti con i Fornitori	2 - <u>Fiduciario</u> : segnalazione di presunta violazione del Codice Etico nella gestione del rapporto contrattuale	<i>Istruttoria</i> : effettuata <i>Conclusioni</i> : insussistenza della violazione comunicata al segnalante
<b>Responsabilità di business</b>	Offerta di prodotti/servizi aperta alle nuove istanze, ai nuovi bisogni di mobilità privata, di welfare e property, proponendo ai Clienti un ecosistema di competenze e asset integrati a livello di Gruppo	1 - <u>Cliente</u> : segnalazione di presunto mancato rispetto del Codice Etico nell'iniziativa <i>#UnMesePerTe</i>	<i>Istruttoria</i> : effettuata (raccolta e condivisione di dati e argomentazioni anche con area tecnica) <i>Conclusioni</i> : illustrate dall'Ethics Officer al segnalante le ragioni per le quali l'iniziativa rispetta la Carta Valori e il Codice Etico di Unipol



Unipol Gruppo S.p.A.  
Sede Legale  
Via Stalingrado, 45  
40128 Bologna

[www.unipol.it](http://www.unipol.it)