

UNITED NATIONS
GLOBAL
COMPACT
COMMUNICATION
ON PROGRESS

2021

WE SUPPORT



UNITED NATIONS
GLOBAL
COMPACT
COMMUNICATION
ON PROGRESS

2021

SOSTENIBILITÀ

Statement del continuo supporto al Global Compact

In continuità con il 2020, il Gruppo Unipol rinnova l'impegno a compiere azioni efficaci e ambiziose per proseguire il cammino verso un modello di sviluppo equo, inclusivo e rispettoso dell'ambiente attraverso l'allineamento della propria strategia, la propria cultura e le attività quotidiane ai 10 principi del Global Compact che già integrano i nostri Valori, il nostro Codice Etico, e la condotta tenuta e richiesta nelle relazioni con tutti i lavoratori e i partner con cui Unipol entra in contatto.

L'impegno costante nei confronti dei principi del Global Compact sui diritti umani e del lavoro, sull'ambiente e contro la corruzione è espresso in questo rapporto dove sono rappresentate alcune significative esperienze di adozione di questi principi nella nostra sfera d'influenza. È infatti in tutte le sfere di influenza, che il Gruppo esercita il proprio ruolo di esperto e gestore di rischi capace di portare soluzioni che riducano e mitighino l'esposizione a eventi sfavorevoli con l'obiettivo di creare valore condiviso e favorire il contributo di tutti gli stakeholder (azionisti, investitori, clienti, agenti, partner, fornitori e dipendenti) in termini d'impatto positivo.

Pierluigi Stefanini
Presidente Unipol Gruppo S.p.A

Introduzione

Sebbene gli eventi degli ultimi due anni abbiano acuito l'urgenza di spostare comportamenti e processi non sostenibili in una direzione più sostenibile, il protrarsi dell'emergenza Covid-19 ha avuto ripercussioni sulla realizzazione di più attività ad "impatto" previste dal piano strategico integrato 2019-2021.

Il 2021 è stato quindi l'occasione per approfondire in chiave analitica i progetti in corso e per dare impulso a nuove linee strategiche in ottica 2022/2024. Sono stati quindi rafforzati i presidi ESG nei processi di Gruppo consolidando il *commitment* negli ambiti del *Climate Action* e del rispetto dei Diritti Umani.

A questi ambiti si sono affiancate anche linee progettuali volte a rendere i nostri ecosistemi (Mobility, Welfare, Property) ancora più agili e innovativi per garantire al Gruppo un ruolo nella resilienza economica e sociale del Paese e nella sua *just transition*.

Infatti, nell'anno della COP26, il Gruppo ha intensificato l'impegno a individuare soluzioni distintive per aumentare la resilienza di imprese e famiglie, facendo leva soprattutto sulla prevenzione e sulla gestione del rischio attraverso azioni di adattamento al cambiamento climatico e in particolare tramite lo sviluppo di modelli predittivi per i rischi climatici.

Nelle pagine che seguono sono segnalati i comportamenti di business coerenti con i principi del Global Compact: alcuni devono essere consolidati e potenziati perché il Gruppo possa soddisfare le esigenze e cogliere le opportunità derivanti dalle sfide demografiche e dalle transizioni verdi e digitali; al contempo altri costituiscono già un robusto contributo del Gruppo alla costruzione di un'economia equa, inclusiva e resiliente come risposta a lungo termine alle conseguenze della crisi del Covid-19.

Valutazione, politiche, obiettivi e implementazione dei Principi sui Diritti Umani (principi 1 e 2)

In Unipol, l'impegno a individuare, mitigare e ove possibile prevenire le potenziali violazioni dei diritti umani legate alle proprie attività e per promuovere le condizioni nelle quali i diritti umani possono avanzare, sono espressi esplicitamente nel **Codice Etico**¹, nella **Politica di Gestione dei rischi** e nella **Politica di Sostenibilità**².

In questi documenti, principi e linee guida articolano l'approccio del Gruppo nella gestione attraverso la propria attività dei diversi impatti positivi e negativi in materia di diritti umani includendo ad esempio l'impegno in merito al lavoro forzato, al lavoro minorile, alla libertà di associazione sindacale, al diritto alla contrattazione collettiva, alla parità nella retribuzione e al contrasto contro ogni forma di discriminazione.

Queste politiche nel complesso coprono il tema dei diritti umani specificando requisiti idonei per dipendenti e per lo sviluppo di prodotti o servizi, requisiti per i nostri fornitori e per i partner commerciali.

La responsabilità di attuare corrette pratiche di business riguardo il tema Diritti Umani, come sugli altri temi inclusi nei 10 principi del Global Compact è garantita, da diversi anni, in primo luogo dall'attribuzione a **due Comitati del Consiglio d'Amministrazione** del compito di sollecitare e vigilare in tal senso. Sono previsti, in capo alla holding, in coerenza con il suo ruolo di indirizzo e controllo, con funzioni consultive e propositive sia il **Comitato Etico**³, composto esclusivamente da amministratori indipendenti, che il **Comitato per la Sostenibilità**. Il Comitato per la Sostenibilità supporta il Consiglio di Amministrazione nella definizione del modello di identificazione, valutazione e gestione dei principali rischi ESG, nonché nella definizione degli impegni e nel monitoraggio degli Indicatori. Una specifica responsabilità è inoltre prevista in capo al **Comitato Controllo e Rischi**; ad esso è richiesto di esaminare il modello di identificazione, valutazione e gestione dei principali rischi ESG.

Grazie a questa struttura di governance dei temi ESG, UnipolSai mantiene adeguati livelli di presidio dei rischi ESG, in tutti gli ambiti di business e di relazione con i propri stakeholder.

A inizio 2021 Unipol ha sottoscritto i *Principles for Sustainable Insurance* delle Nazioni Unite, impegnandosi a integrare criteri sociali, ambientali e di governance nel core business assicurativo. A presidio delle **Politiche ESG Sottoscrizione Danni e Vita**⁴ adottate già nel 2019, il Gruppo ha sviluppato strumenti integrati nel business per l'identificazione e la valutazione delle operazioni non gradite secondo le suddette linee guida.

Specificatamente sui Diritti Umani, gli strumenti assegnati per garantirne il rispetto nelle attività assicurative includono:

- programmi di sensibilizzazione (integrando i rischi ESG nei manuali prodotti destinati agli intermediari, al fine di sostenere la comprensione e la consapevolezza del rischio ESG complessivo, e per aumentare la consapevolezza del cliente sulle modalità di gestione responsabile delle sue attività);
- formazione per i dipendenti coinvolti nella gestione di tali attività;
- valutazione del rischio dei diritti umani delle transazioni con i clienti (in fase di preventivo) che può implicare l'esclusione di relazioni commerciali con clienti, settori, paesi che violano i diritti umani.

Tale valutazione del rischio ESG, incluso quello dei diritti umani, nelle transazioni con i clienti avviene tramite un approccio data-driven in grado di integrare nel processo di sottoscrizione una valutazione sintetica delle performance ESG di ogni potenziale cliente, in base alla quale definire la compatibilità o meno dei rischi ESG connessi alla relazione commerciale con l'approccio alla sostenibilità e gli obiettivi di gestione del rischio del Gruppo.

Sull'aspetto dei diritti Umani, nel corso del 2021, Unipol ha avviato un processo di due diligence, senza però aver completato la valutazione. Allo stato attuale il processo per identificare, prevenire, mitigare gli impatti negativi, reali e potenziali, per i diritti umani, tra gli altri, nelle sue relazioni commerciali, si sta concentrando su temi come lavoro minorile, libertà di associazione, diritto alla contrattazione collettiva, parità di retribuzione e discriminazione.

Questa attività preliminare di indagine e valutazione preventiva dei rischi ha lo scopo di accertare i punti di forza e di debolezza di Unipol su questi temi rispetto a determinati gruppi di stakeholder come dipendenti, donne, bambini, lavoratori con background migratorio e lavoratori a contratto con terzi.

Nella gestione degli investimenti, il Gruppo ha adottato misure rilevanti per integrare i diritti umani: anche in questo ambito, oltre alla formazione dedicata al personale deputato alla gestione degli investimenti, sono implementati strumenti di

¹ Per il sistema di governance, il monitoraggio e l'implementazione del Codice Etico si rinvia al sito di Unipol Gruppo e al Rapporto Etico.

² <https://www.unipol.it/it/sostenibilita/governance-della-sostenibilita/la-politica-di-sostenibilita>

³ In particolare il Comitato Etico, in sinergia con l'Ethic Officer a sua volta nominato dal Consiglio, ha il compito di promuovere la coerenza tra i principi del Codice Etico e le politiche aziendali, attivarsi per la conoscenza e la comprensione del Codice Etico, vigilare sul rispetto del Codice Etico e curare annualmente la pubblicazione del Rapporto Etico.

⁴ politiche accessibili a questa pagine web <https://www.unipol.it/it/sostenibilita/governance-della-sostenibilita/la-politica-di-sostenibilita>

Unipol Gruppo United Nations Global Compact Communication on Progress 2021

valutazione dell'esposizione al rischio di aziende/settore/paesi in termini di diritti umani. Come per altri temi ESG, la valutazione del rispetto dei diritti umani e dei diritti del lavoro viene effettuata tramite:

- un'analisi ESG non finanziaria degli emittenti aziendali, che definisce un rating ESG. Questa analisi permette di monitorare gli eventi legati ad aspetti ESG che generano un rischio reputazionale e prospettico in termini di potenziale impatto sul valore del titolo.
- il controllo del livello di presidio che le emittenti sono in grado di garantire sui temi ESG per evitare o ridurre gli eventi legati agli aspetti ESG restituendo una misura della capacità degli emittenti di gestire gli aspetti ESG.

La procedura di valutazione può condurre anche all'esclusione di emittenti o paesi che violano i diritti umani.

Inoltre gli emittenti societari coinvolti nella produzione di armi non convenzionali (armi nucleari, bombe a grappolo, mine antiuomo, armi chimiche, armi biologiche) sono esclusi dagli investimenti.

Si segnala che, in qualità di firmatario del PRI, Unipol per meglio comprendere le implicazioni dei fattori ESG come gestore patrimoniale, studia le migliori pratiche di stakeholder engagement e ne prende parte in forma associata durante eventi dedicati ad analisi più approfondite delle strategie adottate dalle società investite.

Per la propria catena di fornitura, fatte salve alcune eccezioni di limitata rilevanza a livello complessivo, la catena di approvvigionamento del Gruppo, che non acquista materie prime e non consegna beni fisici ai clienti, non si presenta particolarmente complessa. Nella valutazione di impatto sui diritti umani i rischi di incidenti relativi a lavoro minorile, forzato od obbligatorio, nelle attività operative e dei fornitori, sono considerati minimi.

Non trascurabile è l'impegno sul tema dei diritti umani nella comunità civile tramite le attività della Fondazione Unipolis: i percorsi per la creazione di consapevolezza sulla diversità, sui diritti dei bambini o dei lavoratori sono proposti tramite diverse forme espressive e collaborazioni che valorizzano l'incontro tra diverse generazioni, l'impegno costante a sensibilizzare e diffondere la cultura della legalità e il supporto a processi di sviluppo sostenibile e di coesione sociale.

Sempre in ambito di interventi nella Comunità, da segnalare l'adesione del Gruppo UNA, catena alberghiera del Gruppo Unipol, al protocollo Diversity and Inclusion, un protocollo validato dall'organismo internazionale Rina per l'accoglienza Lgbtq+ e che definisce in modo professionale le pratiche operative, di marketing e di comunicazione dedicate al segmento LGBTQ.

Valutazione, politiche, obiettivi e implementazione dei Principi sul Lavoro (principi 3, 4, 5 e 6)

La gestione del capitale umano è uno tra i rischi sociali di primaria rilevanza, data la dipendenza del business del Gruppo da personale qualificato e dalla rete vendita in outsourcing.

Unipol ha pubblicamente formalizzato l'impegno, insieme ai rappresentanti dei lavoratori, alla promozione delle relazioni sindacali. Tanto nel Codice Etico di Gruppo, quanto nel Contratto Integrativo Aziendale sono evidenziati i principi ispiratori delle politiche, relazioni, incentivi e premi rivolti ai dipendenti, alla rete vendita e ai fornitori.

Tramite il ruolo e le responsabilità affidate alle **Commissioni bilaterali fra azienda e OO.SS.** – istituite nel 2011 – il Gruppo individua percorsi di approfondimento e propone iniziative in materia di Formazione professionale, Pari opportunità, Assistenza sanitaria integrativa e Prevenzione rispetto al rischio mobbing. Questo si traduce in un tasso di assenteismo del 6,8% (nel 2020 era il 7,2 %) e in tassi di turnover nella media di settore (11,6% ambito assicurativo italiano, era l'11,8% nel 2020)

In materia di pari opportunità di genere si segnala che nel 2021 il 27,3% di donne era in posizione manageriale, di queste il 25% in funzioni che generano utili, mentre il 22,8% di donne è in STEM positions.

Le donne costituiscono il 39% (37% nel 2020) dei componenti del CdA in ottemperanza alla Politica di Diversità con particolare riferimento alla composizione degli organi apicali.

Tra i temi coperti dalla contrattazione collettiva sono inclusi anche la gestione delle disabilità e la salute e sicurezza. Nel primo caso, grazie alla figura del **Disability Manager**, le tematiche delle disabilità trovano coordinamento in termini di politica aziendale e di interventi di gestione dei casi di disabilità nel modo più equo ed efficace possibile. Complessivamente al 31.12.2021 il numero di persone con disabilità o appartenenti a categorie protette è pari a 508 (517 nel 2020), pari al 4,3% (come nel 2020) dei dipendenti.

Nel caso della **salute e la sicurezza dei lavoratori**, sebbene i lavoratori del Gruppo lavorino generalmente in ambienti a basso rischio e non siano esposti a rischi significativi per la salute e la sicurezza, una gestione efficace dei rischi della salute e della sicurezza, crea un valore aggiunto per tutti i nostri stakeholder. Sul tema Unipol adotta un approccio sistematico alla gestione dei rischi per la salute e la sicurezza in modo strutturato e coerente in tutte le sue attività, ed è in atto un programma per garantire un miglioramento continuo delle nostre prestazioni in materia di salute e sicurezza.

Unipol ha una solida tradizione di attuazione di **iniziative di coinvolgimento del personale** di cui monitora anche la reputazione: Unipol interroga i propri dipendenti sulla loro opinione sulla reputazione del Gruppo, nel 2021 l'indice reputazionale presso i dipendenti, misurato nell'annuale rilevazione svolta a settembre 2021, è risultato stabile a quota 89,5/100 punti.

Il coinvolgimento è anche attuato tramite il welfare integrativo che comprende iniziative tese a facilitare la sinergia tra vita personale e professionale, per rispondere ai bisogni più importanti dei dipendenti e delle loro famiglie. Si articola in 3 ambiti: Per il dipendente; per i figli; per la famiglia.

Analoga attenzione al rispetto dei Principi sul Lavoro è posta nei confronti degli stakeholder esterni, come fornitori e partner. Nell'ambito della **gestione della filiera di approvvigionamento**, il Gruppo integra la valutazione dei rischi ESG tramite diversi strumenti e in diverse fasi: all'interno del processo di qualificazione e selezione (Albo Fornitori), è richiesta la sottoscrizione di tutti i documenti valoriali del Gruppo, Carta dei valori, Codice Etico, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e altre Policy interne improntate all'eticità, alla correttezza, alla trasparenza che impegnano i partner ad adottare pratiche non discriminatorie, promuovere l'inclusione delle diversità, la conciliazione tempi vita/lavoro e la gestione della salute e sicurezza dei lavoratori.

In fase di gestione contrattuale, tutti i fornitori sono tenuti ad aderire ai principi del **Codice di Condotta Fornitori**, basato sui principi del Global Compact. La descrizione completa del sistema di gestione per **l'approvvigionamento responsabile** e dei risultati raggiunti nel secondo anno di applicazione è disponibile nella sezione Creazione del Valore del Bilancio Integrato e nel Bilancio di Sostenibilità del Gruppo UnipolSai.

Alla fine del 2021, i contratti che includono il Codice di Condotta Fornitori coprono il 55% della spesa totale per gli acquisti⁵ (a parità di perimetro l'incidenza sarebbe del 60% con un incremento di 10 pp sul 2020). Nel 2021 la Direzione Acquisti ha coinvolto la Funzione Sustainability in 11 istruttorie di approfondimento rispetto a Fornitori che in alcuni casi hanno presentato documentazione comprovante la capacità e l'impegno degli stessi a soddisfare i requisiti di sostenibilità richiesti nel CdCF, come alternativa alla sottoscrizione del Codice stesso.

⁵ Nel 2021 l'adozione del Codice di Condotta Fornitori è stata estesa agli acquisti della società UnipolRental. Rimangono esclusi gli acquisti registrati dalla società serva Ddor Novi Sad regolati da specifici accordi contrattuali. 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, di estendere i principi del CdCF.

Unipol Gruppo United Nations Global Compact Communication on Progress 2021

Il tema del lavoro è uno dei pilastri delle attività della Fondazione Unipolis che lo interpreta come elemento fondante dell'identità dell'essere umano. L'impegno è rivolto ad assicurare che mai, per nessuna ragione, sia causa di deprivazione o strumento per la violazione dei diritti. A questo scopo la Fondazione approfondisce le condizioni per la creazione di nuova occupazione, studia a fondo le forme del lavoro contemporaneo, valorizza e diffonde le migliori pratiche del cooperativismo.

Valutazione, politiche, obiettivi e implementazione dei Principi sull'Ambiente (principi 7,8 e 9)

Unipol è pienamente consapevole del ruolo che un'assicurazione può svolgere nell'affrontare le conseguenze legate ai cambiamenti climatici e per facilitare la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio attraverso lo sviluppo di garanzie e di prodotti di investimento che promuovono la mitigazione e l'adattamento.

Consapevolezza testimoniata anche dalla governance dei temi ambientali secondo la quale il Consiglio di Amministrazione garantisce contestualmente l'impulso strategico e la supervisione. A livello strategico, oltre al Piano strategico che contiene obiettivi legati al clima da raggiungere attraverso le principali leve di business, ovvero investimenti, attività di sottoscrizione e real estate, il Consiglio di Amministrazione approva la Politica in materia di sostenibilità, definisce gli impegni e le ambizioni del Gruppo in materia di lotta ai cambiamenti climatici. A livello di supervisione, il Consiglio di Amministrazione approva il Bilancio Integrato annuale e ha individuato le competenze sul tema nel Comitato per la Sostenibilità e nel Comitato Controllo e Rischi. A livello di Alta Direzione del Gruppo Unipol, la gestione e il monitoraggio dei rischi e opportunità legate al clima coinvolge il Comitato Rischi di Gruppo, il Tavolo Rischi ESG interfunzionale; l'Insurance Business Co-general manager il Chief Investment Officer e la Funzione Sustainability.

Per garantire che i processi chiave dell'azienda tengano adeguatamente conto dei rischi connessi ai fattori ESG, tra cui il cambiamento climatico (e siano in grado di cogliere le eventuali opportunità), i fattori ESG sono stati integrati nel sistema delle Politiche del Gruppo, e sono stati sviluppati dei processi e degli strumenti interni per dare concreta attuazione a quanto definito.

In particolare, il Gruppo ha formalizzato il proprio impegno sui temi ambientali nella Politica di Sostenibilità, nella Politica ESG di Sottoscrizione Danni e Vita, nelle Linee Guida per gli investimenti ESG e Politica in materia di esternalizzazione e scelta dei fornitori. A riguardo il 2021 è stato caratterizzato dall'aggiornamento della Politica di Sostenibilità privilegiando la definizione di nature-related risks a quella di climate-related risks: sono stati infatti meglio specificati gli impegni del Gruppo in materia di tutela dell'ambiente, degli ecosistemi terrestri, marini e di acqua dolce e per la lotta al cambiamento climatico.

In tema di strategia climatica, Unipol, seguendo l'approccio di "doppia materialità" ha identificato i principali rischi ed opportunità legati al clima sia in termini di aspetti che impattano sul modello di business dal punto di vista finanziario che di fattori che hanno una rilevanza da un punto di vista ambientale e sociale e sui quali l'organizzazione ha impatti rilevanti.

In vista del prossimo piano industriale (2022-2024), con questo approccio è stato avviato un percorso di definizione di nuovi obiettivi di riduzione delle emissioni dirette ed indirette del Gruppo allineati sulla scienza (Science Based Target).

Il Piano Strategico 2019-2021 contiene obiettivi legati alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici:

- in materia di investimento con esclusione a priori, dai nuovi investimenti, di quelli in Società legate alla estrazione e generazione di energia elettrica da carbone termico e il supporto, attraverso investimenti responsabili, alla transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio.
- in materia di sottoscrizione Danni e Vita con l'esclusione delle aziende che derivano una parte preponderante o significativa dei propri ricavi da attività di estrazione di carbone (con la sola esclusione della 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).
- in materia di sviluppo prodotti con la proposta al mercato soluzioni innovative che sono mirate sia alla prevenzione dei rischi legati ai cambiamenti climatici, sia alla gestione del post-evento.
- in ambito Immobiliare con l'obiettivo di migliorare l'efficienza energetica dei propri immobili strumentali e l'estensione della certificazione standard ISO50001.

Nell'ambito degli investimenti, per l'attuazione delle Linee Guida per gli investimenti ESG, il Gruppo si è dotato di strumenti e controlli volti ad assicurare l'effettivo rispetto delle Linee Guida e gli obiettivi generali in esse contenuti per la selezione e l'esclusione degli emittenti. In particolare, a febbraio 2021 il CdA di Unipol Gruppo ha approvato una versione aggiornata della Politica in materia di investimenti con l'obiettivo di rafforzare l'integrazione dei fattori ESG nei criteri di selezione degli emittenti e di gestione degli investimenti. In coerenza a questo percorso, il Gruppo Unipol, come anticipato nella sezione Diritti Umani, aderisce dal 2017 ai Principles for Responsible Investments monitorando il rispetto e l'applicazione dei principi di integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) nelle decisioni di investimento e nell'azionariato attivo.

Unipol Gruppo United Nations Global Compact Communication on Progress 2021

Per la sua emissione di green bond, Unipol ha sviluppato un Green Bond Framework in linea con i Green Bond Principles pubblicati da ICMA (edizione 2018). Il Green Bond Framework di Unipol è stato esaminato da Sustainalytics, che ha emesso una Second-Party Opinion e ha confermato il suo allineamento con i Green Bond Principles. A settembre 2021 è stato pubblicato il primo Green Bond Report⁶

In ambito assicurativo, nel più ampio progetto di integrazione delle valutazioni ESG nella sottoscrizione Danni e Vita, Unipol ha sviluppato un approccio data-driven in grado di integrare nel processo di sottoscrizione una valutazione sintetica delle performance ESG di ogni cliente, in base alla quale definire la compatibilità o meno dei rischi ESG connessi alla relazione commerciale con l'approccio alla sostenibilità e gli obiettivi di gestione del rischio del Gruppo. Sulla base della classificazione dei rischi ESG connessi ai diversi settori economici e in relazione ai diversi segmenti, prodotti e garanzie, viene identificato un rating ESG cioè un indicatore statistico dell'adeguatezza dell'impresa rispetto alle tematiche ambientali, sociali e di governo societario e del relativo livello di rischio ESG, rispetto alle metodologie e politiche adottate dal Gruppo. Ne emerge che per il Gruppo una serie di attività sono considerate sensibili e che, nel processo di valutazione delle performance ESG, sono soggette a particolare attenzione in quanto presentano una potenziale esposizione ai rischi ESG.

Sempre in questo ambito è stato avviato un percorso volto a testare le metodologie per il calcolo dell'impronta di carbonio per il portafoglio assicurativo e si è consolidato il percorso delle progettualità legate a promuovere il ruolo dell'assicurazione nell'adattamento ai cambiamenti climatici (ADA).

Per le attività inerenti la gestione e la rendicontazione degli impatti indiretti (clienti e fornitori) si rimanda alla sezione dedicata al Capitale Naturale del Bilancio Integrato e alla rendicontazione delle informazioni legate al clima (TCFD).

La promozione dell'ambiente è attuata anche attraverso attività di divulgazione (Paris Pledge for Action e ad oggi Talanoa Call for Action) e una puntuale e capillare misurazione e rendicontazione ambientale dimostrata dalla partecipazione al Protocollo CDP. Per il 2021, **Unipol ha ottenuto un punteggio di B nella classifica del programma sui cambiamenti climatici del CDP (B- nel 2020)** Da segnalare infine, le iniziative pubbliche sul tema: UnipolSai, principale società assicurativa del Gruppo, ha dichiarato la propria adesione a Climate Action 100+, una partnership promossa da investitori (UNPRI, CERES) per coinvolgere società che generano il maggior inquinamento in termini di emissioni di gas serra per migliorare la governance del cambiamento climatico, ridurre le emissioni e rafforzare la trasparenza finanziaria su questi temi. Inoltre, Unipol ha rinnovato la sua partecipazione al DeRisk-CO (Disclosure, Measurement, Management and Mitigation of Climate Change Risk for Companies), gestito dalla Fondazione ENI Enrico Mattei Fondazione Enrico Mattei, con l'obiettivo di coinvolgere le aziende nel reporting delle informazioni relative al clima informazioni relative al clima, in linea con le raccomandazioni del TCFD.

A settembre 2021 UnipolSai ha aderito alla piattaforma di CSR Europe sulla biodiversità per approfondire il tema dei rischi connessi alla perdita di biodiversità

Per una rendicontazione di dettaglio sui temi ambientali, si rimanda al documento "**La rendicontazione delle informazioni legate al clima.**"⁷ (TCFD) pubblicato da Unipol a partire dal 2019.

⁶ https://www.unipolsai.com/sites/corporate/files/pages_related_documents/unipol_green-bond-report_2020.pdf

⁷ <https://www.unipol.it/it/sostenibilita/cambiamento-climatico/disclosure-delle-informazioni-legate-al-clima>

Valutazione, politiche, obiettivi e implementazione dei Principi sull'Anticorruzione (principio 10)

Unipol è impegnata a condurre le proprie attività in modo equo e responsabile proibendo tutte le forme di corruzione e concussione, così come qualsiasi condotta aziendale che possa creare l'apparenza di un'influenza impropria.

All'interno del Codice Etico, il Gruppo fa esplicito riferimento, tra le proprie finalità, alla prevenzione di qualsiasi forma di corruzione e concussione e al contrasto di ogni attività di finanziamento al terrorismo e ogni iniziativa di riciclaggio. Sono altresì previste procedure di segnalazione interna di irregolarità o violazioni, effettive o presunte, di norme e principi agli organi aziendali preposti nonché al Responsabile Etico, figura di riferimento del Gruppo per le tematiche attinenti all'attuazione e al rispetto del Codice Etico. In particolare questo include, oltre alla prevenzione della corruzione, il rispetto dei principi di corretta concorrenza, la conformità alle leggi e regolamenti, l'adesione alle policies di gestione dei contributi promozionali e regalie. Tutti gli stakeholder che entrano in rapporto con il Gruppo sono responsabili dell'adattamento e dell'applicazione del Codice al proprio contesto, operativo e normativo.

A questo si aggiungono le analisi svolte dalle funzioni di controllo e del Presidio 231 per individuare le aree a rischio rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001. Nel corso dell'anno, i processi del Gruppo e delle società che ne fanno parte, sono oggetto di assessment che ha come risultato una matrice, costantemente aggiornata, che incrocia i singoli processi con i reati al cui rischio sono esposti; all'interno di questo processo, una valutazione specifica riguarda il rischio di corruzione. I presidi e gli strumenti di controllo per il contrasto alla corruzione sono definiti dal MOG⁸ nella Parte Speciale 1, relativa ai delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, e nella Parte Speciale 2, che tratta il reato di corruzione tra privati previsto dal codice civile.

In particolare, le Parti Speciali evidenziano i principi generali di condotta applicati agli organi sociali e ai dipendenti direttamente e ai soci sulla base di clausole contrattuali dedicate. Tali principi riguardano:

- la formazione dei collaboratori da parte dei Responsabili di Funzione a contatto con la Pubblica Amministrazione e la tracciabilità dei flussi informativi verso di essa.
- l'assegnazione di compiti di rappresentanza a soggetti esterni attraverso incarichi formali.
- l'inserimento nei contratti con i collaboratori di specifiche dichiarazioni da parte degli stessi circa la loro conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e il loro impegno a rispettare il MOG, nonché l'adempimento dei requisiti di integrità.

I principi di comportamento specifici per la prevenzione della commissione di ciascuna tipologia di reato sopra indicati sono inoltre esposti in dettaglio nelle Parti Speciali.

I presidi a contrasto della concussione e corruzione consentono quindi azioni di mitigazione sia a livello locale che Direzionale grazie a procedure appropriate e proporzionate.

Unipol incoraggia i dipendenti a parlare e a segnalare i comportamenti che, in buona fede, ritengono violino leggi, regolamenti, processi interni o il nostro Codice. A questo scopo sono a disposizione diversi canali tra cui un numero di telefono e un indirizzo mail dedicato per segnalare dubbi o chiedere aiuto su questioni di condotta aziendale. Le segnalazioni sono analizzate dal Responsabile Etico che in determinate circostanze può coinvolgere il Comitato Etico. A conclusione degli opportuni approfondimenti, il Responsabile Etico predispone un parere scritto su eventuali comportamenti non in linea con i principi contenuti nel Codice, indicando gli atti riparatori ritenuti più idonei. I casi in cui un dipendente non rispetta il nostro codice di condotta o le nostre politiche possono costituire motivo di azione disciplinare, fino al licenziamento.

È in vigore la Procedura per la segnalazione di violazioni (c.d. "whistleblowing") tramite la quale è possibile segnalare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231/01, atti o fatti che possono costituire violazioni del MOG, nonché violazioni di altre normative puntualmente definite, con modalità che garantiscono la piena riservatezza dell'identità del segnalante e, in generale, dei contenuti della segnalazione.

Il tema del contrasto alla corruzione è rendicontato nel Bilancio Integrato e nel Bilancio di Sostenibilità dove sono delineate le informazioni gestionali richieste, il monitoraggio degli indicatori chiave di performance, ad esempio i casi e la formazione sul tema. Nel 2021, complessivamente, hanno ricevuto una formazione specifica su policy e procedure anticorruzione 61% dei dipendenti delle Società operanti in Italia (era 88% nel 2020).

Per garantire un'efficace attuazione del MOG ne è stata richiesta la presa d'atto agli agenti, avvenuta per l'88,5% (il 94% nel 2020) dei casi. Nei contratti che il Gruppo stipula con i fornitori è inserita una clausola con la quale i fornitori si impegnano a rispettare il MOG, pena la risoluzione del contratto stesso. La presa visione del MOG risulta certificata per i fornitori

⁸ Il Modello (MOG) è adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 dalle principali società del Gruppo aventi sede in Italia <https://www.unipol.it/it/governance/sistema-di-corporate-governance/modello-di-organizzazione-gestione-e-controllo-mog>

Unipol Gruppo United Nations Global Compact Communication on Progress 2021

iscritti all'Albo, che nel 2021 rappresentano il 24,5% del totale dei fornitori (era 18,3% nel 2020) che incidono per il 60% della spesa totale.

In merito all'implementazione della lotta alla corruzione nella gestione del Portafoglio mobiliare, del Real Estate, nell'assunzione del rischio assicurativo e nella relazione con i Fornitori, si fa riferimento a quanto descritto per l'ambito dei diritti umani.

Informazioni dettagliate sui principi di comportamento specifici per prevenire il compimento di ciascuna tipologia di reato e sui dati di dettaglio della formazione erogata sono presenti nella sezione Governance del Bilancio Integrato e nel Bilancio di Sostenibilità del Gruppo UnipolSai.

TABELLA DEI CONTENUTI RELATIVI ALLE INFORMAZIONI RILEVANTI PER IL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE

La Communication on Progress (CoP) evidenzia l'attuazione dei Principi del Global Compact delle Nazioni Unite nei comportamenti di business del Gruppo Unipol. Le iniziative di attuazione del rispetto dei diritti umani, delle condizioni di lavoro socialmente compatibili, della promozione della protezione ambientale e della lotta alla corruzione sono rintracciabili nel Bilancio Integrato 2021. La seguente tabella identifica per ciascun Principio i collegamenti al GRI Standard, ai capitoli del Bilancio Integrato 2021 (la misurazione degli outcome sono presenti nel capitolo "Gli impatti generati dal Gruppo Unipol") nonché al sito www.unipol.it

Ambiti Global Compact	Principi Global Compact	GRI STANDARD	Riferimento nel Bilancio Integrato	Link	
High-level Commitment & Strategy	CEO statement of continued support	GRI102-14 GRI102-15		<ul style="list-style-type: none"> Statement of continued support -CoP long Version 	
Principi sui Diritti Umani	Principio 1: Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza.	GRI102-16 GRI102-17	GRI408-01 GRI412-03 GRI-FS11	"Visione, Missione e Valori del Gruppo Unipol" "Capitale finanziario" "Il sistema di controllo e di gestione dei rischi" "Rapporto etico"	<ul style="list-style-type: none"> Identità, Visione, Missione e Valori del Gruppo Policies La Gestione dei rischi ESG La protezione e valorizzazione dei dati
	Principio 2: Alle imprese è richiesto di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.				
Principi sul lavoro	Principio 3: Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva.	GRI102-06 GRI102-07 GRI102-08 GRI102-09 GRI102-16 GRI102-17 GRI102-22 GRI102-35 GRI102-41 GRI201-03	GRI204-01 GRI205-02 GRI305-03 GRI401-01 GRI403-01 GRI403-05 GRI403-09 GRI 404-01 GRI 404-02 GRI405-01 GRI405-02	"Visione, Missione e Valori del Gruppo Unipol" "L'orientamento al futuro nell'uso dei capitali" "I temi rilevanti" "Capitale umano" "Capitale Sociale Relazionale" "Il sistema di controllo e di gestione dei rischi" "Il sistema remunerativo e gli incentivi" "Rapporto etico" "Appendice"	<ul style="list-style-type: none"> Identità, Visione, Missione e Valori del Gruppo Il Valore Condiviso La Gestione dei rischi ESG Lo sviluppo Professionale
	Principio 4: Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.				
	Principio 5: Alle imprese è richiesto di sostenere l'effettiva eliminazione del lavoro minorile.				
	Principio 6: Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.				
Principi sull'Ambiente	Principio 7: Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali.	GRI102-09 GRI102-11 GRI102-15 GRI102-30 GRI201-01 GRI302-01	GRI303-03 GRI305-01 GRI305-02 GRI305-03 GRI305-04 GRI306-02 GRI307-01 GRI-FS14	"L'orientamento al futuro nell'uso dei capitali" - "Climate change" "Capitale finanziario" "Capitale sociale e relazionale" "Capitale Naturale" "Il valore condiviso: gli impatti generati dal Gruppo Unipol" "Le sanzioni" "Appendice"	<ul style="list-style-type: none"> Osservatorio Reputational & Emerging Risk Risultati e Strategia Policies Il Valore Condiviso La Sostenibilità nel Piano 19/21 Cambiamenti climatici La Gestione dei rischi ESG Progetto Derris
	Principio 8: Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuova no una maggiore responsabilità ambientale.				
	Principio 9: Alle imprese è richiesto di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.				
Principi sull'anticorruzione	Principio 10: Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.	GRI102-09 GRI102-29 GRI102-30 GRI102-43 GRI 205-1 GRI 205-2	GRI 205-3 GRI 206-1 GRI 417-3 GRI 418-1 GRI 419-1 GRI-FS11	"Visione, Missione e Valori del Gruppo Unipol" "I temi rilevanti" "Il sistema di controllo e di gestione dei rischi" - "La protezione dei dati personali" - "Il contrasto alla corruzione" - "Le sanzioni" "Rapporto etico" "Appendice"	<ul style="list-style-type: none"> Identità, Visione, Missione e Valori del Gruppo Procedure anticorruzione Policies La Gestione dei rischi ESG



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

www.unipol.it