

UNITED NATIONS
GLOBAL
COMPACT
COMMUNICATION
ON PROGRESS

2020

UNITED NATIONS
GLOBAL
COMPACT
COMMUNICATION
ON PROGRESS

2020

SOSTENIBILITÀ

Statement del continuo supporto al Global Compact

In un anno segnato in modo indelebile dalla crisi sanitaria, Unipol Gruppo conferma il suo sostegno e impegno per i 10 principi del Global Compact delle Nazioni Unite nel campo dei diritti umani, diritti del lavoro, ambientali e anticorruzione. Cresce infatti nel Gruppo la consapevolezza della vulnerabilità dell'attuale modello di sviluppo, del legame tra condizioni dell'ambiente e quelle della nostra società. Per un soggetto economico come il Gruppo Unipol si tratta di contribuire ancora più marcatamente in termini di avanzamento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile di realizzazione della *just transition* con lungimiranza e con coraggio.

È in quest'ottica che il Gruppo Unipol attraverso modalità e pratiche di miglioramento continuo e di integrazione di comportamenti coerenti con gli standard internazionali in materia di diritti umani, parità di genere, tutela dell'ambiente, trasparenza e correttezza nello svolgimento della propria attività e nella gestione dell'impresa, attua la propria strategia di creazione di valore condiviso.

Come descritto nel Bilancio Integrato di Gruppo e nel Bilancio di Sostenibilità di UnipolSai, il Gruppo mette la propria competenza in materia di rischi per portare soluzioni che riducano e mitighino l'esposizione a eventi sfavorevoli in tutte le proprie sfere di influenza con l'obiettivo di coinvolgere tutti gli stakeholder (azionisti, investitori, clienti, agenti, partner, fornitori e dipendenti) e favorire il loro contributo in termini d'impatto positivo.

Pierluigi Stefanini
Presidente Unipol Gruppo S.p.A.

Introduzione

Il 2020 è stato, per Unipol Gruppo, un anno di impegno straordinario in risposta all'emergenza sanitaria in corso. Un anno caratterizzato dallo sforzo di trovare soluzioni al servizio degli stakeholder. Tra tutte spiccano, l'avvio un piano di Business Continuity volto a garantire il proseguimento delle attività e dei livelli di servizio, la restituzione di un mese di premio assicurativo auto agli assicurati, le donazioni per il supporto sanitario a favore delle regioni maggiormente colpite dall'emergenza sanitaria; l'estensione delle deroghe per i tempi di pagamento e l'estensione di copertura, il lancio di servizi innovativi in ambito sanitario per rispondere ai nuovi bisogni della clientela. Tutto questo, senza interrompere la progettualità orientata alla realizzazione di più attività di "impatto" previste dal piano strategico integrato 2019-2021 per spostare comportamenti e processi non sostenibili in una direzione più sostenibile. Unipol ha integrato la sostenibilità nelle proprie strategie di business ed ha fissato determinati target legati a quattro dei 17 obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite; un impegno testimoniato dal successo delle emissioni di green bond legati a specifici obiettivi di protezione ambientale.

Nelle pagine che seguono si segnalano tutti i comportamenti di business coerenti con i principi del Global Compact che il Gruppo Unipol come gestore del rischio, sia nel ruolo di assicuratore che nel ruolo di investitore, sta attuando per dare il proprio contributo al rispetto dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e dell'anticorruzione, cercando di offrire un "doppio dividendo" generando crescita economica ed esternalità positive per la società.

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

Da diversi anni, la gestione dei temi inclusi nei 10 principi del Global Compact come il rispetto dei diritti umani e del lavoro, di tutela ambientale, di correttezza e trasparenza verso i consumatori, di corrette pratiche di business è garantita 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**¹, 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.

Un'organizzazione del settore finanziario come Unipol coinvolge, attraverso la propria catena del valore, molteplici attori tra cui enti, imprese, pubbliche amministrazioni con cui collabora per 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. Per questo motivo, oltre al rispetto della normativa di riferimento a cui è soggetto, il Gruppo Unipol ha delineato nel **Codice Etico**², nella **Politica di Gestione dei rischi** e nella **Politica di Sostenibilità**³ i principi e le linee guida per gestire attraverso la propria attività i diversi impatti positivi e negativi in materia di diritti umani.

In un'ottica di business, nel corso del 2020 sono stati messi a punto presidi interni idonei al monitoraggio delle **Politiche ESG Sottoscrizione Danni e Vita**⁴ adottate a fine 2019 per prevenire la concentrazione di esposizioni o aree e/o settori significativamente esposti ai rischi ESG (ad esempio tra le esclusioni il settore estrattivo; tra i settori critici Trasporti/Logistica e Agricoltura). I presidi prevedono l'identificazione preventiva e un percorso di valutazione delle operazioni non gradite secondo le linee guida che indirizzano l'integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance nell'attività di sottoscrizione.

In coerenza con questo approccio, il Gruppo Unipol, ha individuato nell'accesso a un'assistenza sanitaria di qualità un pilastro industriale e strategico anche in un'ottica di erogazioni di servizi ancillari/integrativi al core business assicurativo⁵. Ne è prova la risposta all'emergenza sanitaria da Covid 19 offerta dai prodotti e servizi assicurativi creati ad hoc: la qualità dell'offerta, la capacità di rispondere a bisogni crescenti di tutela e di protezione in questa fase di emergenza e i tempi di realizzazione sfidanti con i quali sono stati messi in atto tutti i progetti rivelano la centralità nella strategia della cura e della protezione dell'individuo.

Alla base dello sviluppo di prodotti, servizi, soluzioni innovativi Unipol ha da tempo posto l'uomo e i dati (relativi alle persone – ai loro comportamenti, alle risorse a disposizione, alle loro scelte, ai loro movimenti, allo stato di salute – e anche alle organizzazioni e alle imprese), per generare opportunità di crescita e di benessere per tutti gli individui in linea con l'articolo 3 della Costituzione⁶. All'interno della **"Politica di protezione e valorizzazione dei dati personali"**⁷, il Gruppo si è impegnato a comportarsi in modo trasparente con i clienti e con tutti gli stakeholder, con l'obiettivo di rafforzare la fiducia che questi ripongono nella Compagnia. La trasformazione digitale in atto induce il Gruppo a coglierne le opportunità e capire come il digitale possa diventare fattore abilitante per perseguire l'Agenda 2030.

Un altro strumento adoperato da Unipol per rispettare e promuovere i Diritti Umani è l'organizzazione dell'iniziativa "Non ballo da sola – Unipol contro la violenza di genere". Tra le iniziative si segnala la programmazione tre webinar che trattano la violenza di genere dal punto di vista della formazione, fornendo una serie di best practice applicate nel mondo scolastico dall'infanzia alle scuole superiori e trattando l'educazione alla parità, agli stereotipi di genere, fino agli strumenti per il contrasto della violenza di genere.

¹ 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.

² Per il sistema di governance, il monitoraggio e l'implementazione del Codice Etico si rinvia al sito di Unipol Gruppo e al Rapporto Etico.

³ <http://www.unipol.it/it/sostenibilita/governance-della-sostenibilita/la-politica-di-sostenibilita>

⁴ <https://www.unipol.it/it/sostenibilita/governance-della-sostenibilita/la-politica-di-sostenibilita>

⁵ per un aggiornamento puntuale sui prodotti e servizi in ambito sanitario si rimanda al Bilancio Integrato di Unipol Gruppo e al Bilancio di Sostenibilità di UnipolSai

⁶ Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale [cfr. XIV] e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

⁷ <https://www.unipol.it/it/sostenibilita/pensiero-integrato/la-protezione-e-valorizzazione-dei-dati-unipol-data-vision>

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

In qualità di aderente al Global Compact, il Codice Etico di Unipol Gruppo è allineato ai suoi 10 principi e costituisce il pilastro su cui nel corso degli anni sono state adottate politiche, relazioni, incentivi e premi rivolti ai dipendenti, alla rete vendita e ai fornitori.

Da sempre le relazioni sindacali in Unipol sono state caratterizzate da coinvolgimento e responsabilizzazione; attraverso specifici momenti di dialogo, confronto e concertazione, questi principi sono attuati e volti a realizzare una sintesi efficace tra obiettivi aziendali e centralità dei lavoratori. In questo contesto, fondamentale il ruolo delle **Commissioni bilaterali fra azienda e OO.SS.** – istituite nel 2011 – con il compito di individuare percorsi di approfondimento e proporre iniziative in materia di **Formazione professionale, Pari opportunità, Assistenza sanitaria integrativa e Prevenzione rispetto al rischio mobbing.**

La valorizzazione del pluralismo e la promozione dell'uguaglianza di genere continua ad essere un punto di attenzione di Unipol che da oltre 10 anni ha aderito alla **Carta delle Pari Opportunità**. In questo senso, il Gruppo lavora per fornire opportunità di sviluppo della carriera a dipendenti donne, aumentando opzioni di lavoro flessibili (il numero di donne in posizione manageriale registra un trend in aumento negli ultimi tre anni passando dal 26% del 2018 al 27,5 del 2020). Le donne costituiscono il 37% dei componenti del CdA in ottemperanza alla Politica di Diversità con particolare riferimento alla composizione degli organi apicali (si veda la sezione 5.4 Politica in materia di diversità pagina 22).

In termine di diffusione, è proseguito anche durante il periodo di lockdown l'impegno del Gruppo nel progetto di Valore D **"InspirinGirls"** volto a fornire a ragazze e ragazzi spunti di riflessione sugli stereotipi di genere e stimoli per le scelte scolastiche future; dall'inizio del progetto 17 Role Model sono andate in aula, in presenza o da remoto, comprendo 32 aule, in 8 città di 7 Regioni diverse.

Oltre all'attenzione all'uguaglianza di genere, Unipol sostiene iniziative volte a sensibilizzare all'inclusione e alla diversità; la figura del **Disability Manager** coordina la politica aziendale e gli interventi di gestione dei casi di disabilità nel modo più equo ed efficace possibile. Complessivamente al 31.12.2020 il numero di persone con disabilità o appartenenti a categorie protette è pari a 517, pari al 4,3%

Traendo insegnamento dalla pandemia COVID-19 e sullo sfondo del mondo del lavoro in evoluzione, il Gruppo continua a garantire ai dipendenti di operare in ottimali **condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro**. In particolare, durante il lockdown e nei mesi successivi, in funzione dei territori coinvolti sono stati attivati interventi di protezione incrementali e di bilanciamento tra continuità operativa e tutela dei dipendenti garantendo:

- specifiche esigenze dei lavoratori, quali la presenza di figli di età inferiore a 14 anni.
- maggiore flessibilità in entrata ed uscita, ma anche nella fruizione di ferie, festività abolite e altri analoghi istituti contrattuali a disposizione;
- condivisione onere assenze;
- la salvaguardia delle persone più a rischio, anticipando i decreti ministeriali.

Su tutto il territorio, si è operato per garantire ambienti salubri, intensificando gli interventi di sanificazione delle sedi, distribuendo presidi sanitari. La cassa assistenza sanitaria prevede per tutti i dipendenti del Gruppo Unipol, e per i loro familiari se la polizza è stata estesa, la copertura di diaria in caso di quarantena, il servizio H24 di informazioni sanitarie, nonché la copertura di tutte le spese mediche sostenute in caso di positività riscontrata. A questo si aggiungono i servizi resi disponibili dal welfare aziendale come webinar di supporto per la gestione della quarantena; offerta gratuita per l'accesso alla piattaforma on line di supporto didattico per l'apprendimento delle materie scientifiche, per tutti coloro che frequentano le scuole Primarie, Secondarie di 1° e 2° grado e le scuole di formazione professionale; accesso a Frangibilità, un Contact Center specializzato, che prende in carico il bisogno e orienta verso i servizi socio-assistenziali più adatti alla situazione specifica; utilizzo di una rete di servizi accreditati per qualità e a costi agevolati come ad esempio ricerca badante, assistenza infermieristica a domicilio, trasporto assistito, mediazione familiare, supporto legale e amministrazione di sostegno, gruppi di mutuo aiuto.

In corrispondenza dell'aggravarsi dell'emergenza sanitaria, nel mese di marzo sono state chiuse progressivamente tutte le sedi sul territorio nazionale. Contestualmente sono state avviate le attività per abilitare progressivamente al lavoro agile i dipendenti del Gruppo Unipol (circa il 90%).

In relazione al temporaneo decremento dei volumi di business registrato all'inizio del periodo di emergenza, al fine anche di agevolare la gestione contrattuale dei rapporti di lavoro in attesa di attuare su vasta scala l'abilitazione al lavoro agile dei dipendenti, sono stati dapprima riconosciuti permessi retribuiti a carico dell'azienda abbinati a fruizione di ferie e poi sono state formulate ipotesi di dimensionamento minimo per garantire il funzionamento della macchina operativa, con

Unipol Gruppo United Nations Global Compact Communication on Progress 2020

conseguente riduzione dei giorni lavorativi tramite l'utilizzo da parte dei lavoratori di ferie e di istituti contrattuali retribuiti a propria disposizione, ovvero di permessi non retribuiti congiunti a permessi retribuiti a carico dell'azienda. Tenuto conto del perdurare della contrazione delle attività, a seguito della sottoscrizione di appositi accordi sindacali, nelle principali società che applicano il contratto nazionale assicurativo dal 4 maggio al 9 agosto 2020 sono stati effettuati 18 giorni di sospensione dell'attività lavorativa, mediante il preventivo utilizzo delle ferie maturate e non godute al 31 marzo 2020 e il successivo ricorso alla parte ordinaria del Fondo di Solidarietà Intersettoriale, garantendo la piena tutela della retribuzione e della contribuzione correlata mediante apposita integrazione dell'assegno erogato dal Fondo. In alcune società diversificate, come il Gruppo UNA, Midi e Tenute del Cerro, tramite specifici accordi sindacali, si è fatto ricorso all'utilizzo degli ammortizzatori sociali previsti per i rispettivi settori merceologici (rispettivamente FIS e CISOA), a causa della temporanea interruzione dell'attività produttiva.

Analoga attenzione al rispetto dei Principi sul Lavoro è posta nei confronti degli stakeholder esterni, come fornitori e partner.

Le iniziative a supporto della rete agenziale si sono articolate su due fronti, con l'obiettivo da un lato di assicurare alle agenzie un adeguato livello di liquidità e dall'altro di fornire un supporto all'operatività delle medesime in condizioni di sicurezza.

Gli interventi a sostegno della liquidità si sono articolati in:

- anticipazione del pagamento di rappel e contributi di competenza dell'esercizio 2019;
- sospensione fino a fine esercizio dei piani di rientro delle rivalse, con possibilità di differimento dell'intero piano, senza oneri aggiuntivi per gli agenti;
- sostegno straordinario alle agenzie con problemi di liquidità mediante anticipazioni di provvigioni commisurate alla riduzione stimata di incassi nel periodo marzo-giugno 2020 rispetto all'analogo periodo dell'esercizio precedente.
- copertura del prodotto #Andràtuttobene per tutti gli Agenti, i loro Dipendenti e i Collaboratori.

Gli interventi a sostegno dell'operatività si sono articolati in:

- abilitazione di tutte le Agenzie alla vendita in mobilità a distanza con potenziamento delle funzioni di multicanalità;
- attivazione del servizio dedicato della Centrale Medica Unisalute per tutti gli agenti, sub-agenti, produttori e dipendenti delle reti agenziali;
- costituzione all'interno della Direzione Commerciale di apposita unità di crisi per fronteggiare gli eventuali casi di chiusura delle agenzie, o di suoi punti vendita, conseguenti a disposizioni delle Autorità sanitarie;
- supporto alla fornitura di materiale sanitario e di dispositivi individuali di sicurezza per le Agenzie.

Nella relazione con gli Agenti e intermediari, Unipol ha adottato specifici accordi contrattuali che riflettono la cultura aziendale del Gruppo Unipol, i quali definiscono un corredo di requisiti commerciali, professionali, etici e di integrità di condotta che necessariamente l'intermediario deve avere e dimostrare di mettere in pratica, in qualsiasi aspetto della propria attività quotidiana.

Per la propria catena di fornitura, nella complicata fase del lockdown, il Gruppo ha attivato l'iniziativa **#unamanoaifornitori** per aumentare la liquidità attraverso pagamenti in 30 giorni. L'accelerazione proposta rispecchia l'importanza che hanno i pagamenti tempestivi soprattutto per le Pmi cercando di ottenere una continuità e qualità nel rapporto con i fornitori, tale da riflettersi in maniera diretta sulla qualità, eticità e sicurezza nelle forniture, oltre che in una crescita professionale reciproca derivante dalla gestione del rapporto, sia per il Gruppo, sia per il fornitore.

Allo stesso tempo, è proseguito l'impegno per l'integrazione dei rischi ESG nell'ambito della filiera di approvvigionamento. Unipol richiede all'interno del processo di qualificazione e selezione (Albo Fornitori), la sottoscrizione di tutti i documenti valoriali del Gruppo, Carta dei valori e Codice Etico, che sottolineano l'utilizzo di politiche aziendali non discriminanti, 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 e ispirato alla standard ISO 20400 Approvvigionamento Responsabile. 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 2020, i contratti che includono il Codice di Condotta Fornitori coprono il 50% della spesa totale per gli acquisti⁸ (+10 pp sul 2019). Nel 2020 la Direzione Acquisti ha coinvolto la Funzione Sustainability in 15 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

⁸ Il Codice di Condotta Fornitori non si applica agli acquisti della società UnipolRental 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.

Codice stesso. Gli interventi (che hanno riguardato per il 58% fornitori operanti nel settore dell'Information Technology) si sono conclusi tutti con esito positivo.

Valutazione, politiche, obiettivi e implementazione dei Principi sull'Ambiente

Unipol ha da sempre posto una forte attenzione al tema della tutela dell'ambiente e della lotta ai cambiamenti climatici.

Nel 2015, Unipol ha pubblicato il position paper **"Unipol per il clima"** in cui propone 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. Unipol è quindi 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.

Nel 2019 con riferimento alle Raccomandazioni emanate dalla Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), nonché alle "Linee Guida sulla rendicontazione delle informazioni connesse al clima" della Commissione Europea, Unipol ha pubblicato la sua prima edizione del documento **"La rendicontazione delle informazioni legate al clima."**⁹

La governance dei rischi e opportunità legati al clima del Gruppo Unipol si inserisce nel quadro più ampio della governance dei rischi e opportunità legati a fattori ESG. Al ruolo di supervisione del CdA si aggiungono i ruoli degli organi di governance come il Comitato per la Sostenibilità e il 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, ESG Taskforce; Tavolo Rischi ESG interfunzionale; l'Insurance Business Co-general manager; Chief Investment Officer; 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.

Per quanto riguarda la **pianificazione strategica**, gli aspetti relativi alla mitigazione (in particolare le emissioni di CO2 per dipendente) sono stati adottati negli ultimi tre piani strategici mentre gli aspetti relativi all'adattamento e alla resilienza (come l'incidenza complessiva dei premi dei prodotti con impatto sociale e ambientale) sono stati inseriti negli ultimi due piani strategici.

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 per proporre al mercato soluzioni innovative che sono mirate sia alla prevenzione dei rischi legati ai cambiamenti climatici, sia alla gestione del post-evento.
- in tema Immobiliare con l'obiettivo di migliorare l'efficienza energetica dei propri immobili strumentali e l'estensione della certificazione standard ISO50001.

A questo fine, nel settembre del 2020 il Gruppo Unipol ha collocato presso investitori istituzionali italiani ed esteri un **prestito green obbligazionario senior unsecured non convertibile** per un importo nominale pari ad Euro 750 milioni. Il Prestito "green", è conforme al **"Green Bond Framework"**¹⁰ definito dalla Società, oggetto di una Second Party Opinion rilasciata da Sustainalytics.

In tema di **Engagement degli stakeholder** su tematiche legate ai cambiamenti climatici, il Gruppo porta avanti diverse iniziative:

- con le imprese investite tramite Climate Action 100+, una partnership promossa dagli investitori (UNPRI, CERES)

⁹ <https://www.unipol.it/it/sostenibilita/cambiamento-climatico/disclosure-delle-informazioni-legate-al-clima>

¹⁰ <https://www.unipol.it/it/investors/operazioni-sul-capitale-e-sul-debito/green-bond-framework>

Unipol Gruppo United Nations Global Compact Communication on Progress 2020

- con i clienti promuovendo tariffe a kilometro, servizi di valutazione del rischio (Derris - (DisastEr Risk Reduction InSurance); garanzie dedicate all'agricoltura biologica
- con gli agenti è stato sviluppato un modello di valutazione degli impatti ambientali delle Agenzie volto a minimizzarli, nel rispetto dei diritti sociali fondamentali, in partnership con Legambiente che ne attesta la validità dei risultati e degli impegni di miglioramento
- con i fornitori chiedendo in fase contrattuale l'adesione al Codice di Condotta Fornitori e l'inclusione di standard per la qualificazione delle offerte attraverso le etichette ambientali di prodotto.

Nell'ambito degli investimenti, il Global Compact delle Nazioni Unite, è dal 2012 il riferimento metodologico dell'impianto della strategia SRI sia per i titoli Corporate (azioni e obbligazioni aziendali) sia per i titoli Governativi (obbligazioni governative).

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 aderisce dal 2017 ai Principles for Responsible Investments monitorando il rispetto e l'applicazione dei principi di integrazioni dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) nelle decisioni di investimento e nell'azionariato attivo.

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 2020, **Unipol ha ottenuto un punteggio di B nella classifica del programma sui cambiamenti climatici del CDP**

Valutazione, politiche, obiettivi e implementazione dei Principi sull'Anticorruzione

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.

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 MOG¹¹ 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.

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.

Complessivamente, hanno ricevuto una formazione specifica su policy e procedure anticorruzione l'88% dei dipendenti operanti in Italia nei settori assicurativi, sanitario, agricolo, alberghiero e turistico.

Per garantire un'efficace attuazione del MOG ne è stata richiesta la presa d'atto agli agenti, avvenuta per il 94% 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 iscritti all'Albo, che nel 2020 rappresentano il 18,3% del totale per volume di spesa. Il decremento di 20 p.p rispetto all'esercizio precedente, è dovuto alla sostituzione della piattaforma di gestione dell'Albo per la quale sono in corso le nuove registrazioni; da segnalare in particolare che il volume di spesa attribuibile ai fornitori attivi nei due esercizi, ma non ancora iscritti nel nuovo Albo, ammonta a oltre 150 milioni di euro.

¹¹ 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 2020

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.

Non risultano in Italia casi di provvedimenti disciplinari connessi a episodi di corruzione.

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 2020. La seguente tabella identifica per ciascun Principio i collegamenti al GRI Standard, ai capitoli del Bilancio Integrato 2020 (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 pagina nel Bilancio Integrato	Link	
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	Pagg. 16-17: "Visione, Missione e Valori del Gruppo Unipol" Pagg. 42-43: "Capitale finanziario" Pagg. 69-80: "Il sistema di controllo e di gestione dei rischi" Pagg. 117-118: "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.				<ul style="list-style-type: none"> Identità, Visione, Missione e Valori del Gruppo Policies 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.	GRI102-06 GRI102-07 GRI102-08 GRI102-09 GRI102-16 GRI102-17 GRI102-22	GRI204-01 GRI205-02 GRI305-03 GRI401-01 GRI403-01 GRI403-05	Pagg. 15-17: "Visione, Missione e Valori del Gruppo Unipol" Pagg. 34-35: "L'orientamento al futuro nell'uso dei capitali" Pagg. 38: "I temi rilevanti" Pagg. 47-49: "Capitale umano" Pagg. 50-54: "Capitale Sociale Relazionale" Pagg. 69-80: "Il sistema di controllo e di gestione dei rischi" Pagg. 82-83: "Il sistema remunerativo e gli incentivi" Pagg. 117-118: "Rapporto etico" Pagg. 123-128: "Appendice"	
	Principio 5: Alle imprese è richiesto di sostenere l'effettiva eliminazione del lavoro minorile.	GRI102-22 GRI102-35 GRI102-41 GRI201-03	GRI403-09 GRI 404-01 GRI 404-02 GRI405-01 GRI405-02		
	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.			<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 promuovano una maggiore responsabilità ambientale.	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		Pag. 34-35: "L'orientamento al futuro nell'uso dei capitali" - "Climate change" Pagg. 42-43: "Capitale finanziario" Pagg. 50-54: "Capitale sociale e relazionale" Pagg. 55-57: "Capitale Naturale" Pagg. 58-66: "Il valore condiviso: gli impatti generati dal Gruppo Unipol" Pag. "Le sanzioni" Pagg. 123-128: "Appendice"
	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	Pagg. 16-17: "Visione, Missione e Valori del Gruppo Unipol" Pagg. 38: "I temi rilevanti" Pagg. 69-80: "Il sistema di controllo e di gestione dei rischi". "La protezione dei dati personali" - "Il contrasto alla corruzione" - "Le sanzioni" Pagg. 117-118: "Rapporto etico" Pagg. 123-128: "Appendice"	<ul style="list-style-type: none"> Identità, Visione, Missione e Valori del Gruppo Policies Procedure anticorruzione Policies La Gestione dei rischi ESG



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

www.unipol.it