

# Linee Guida in materia di Diritti Umani



## **LINEE GUIDA IN MATERIA DI DIRITTI UMANI**

Bologna, 29 giugno 2023

[PAGINA VOLUTAMENTE LASCIATA IN BIANCO]

**INDICE**

1.	Introduzione.....	5
1.1.	Obiettivi del documento .....	5
1.2.	Approvazione e revisione delle Linee Guida .....	5
2.	Contesto e principi di riferimento.....	6
2.1.	Principi guida .....	6
2.2.	Perimetro di applicazione .....	7
2.3.	Definizioni e terminologia .....	7
3.	L'impegno del Gruppo per l'identificazione, la prevenzione, la mitigazione e la rendicontazione degli impatti sui Diritti Umani.....	10
4.	Identificazione e valutazione degli Impatti sui Diritti Umani .....	10
5.	Prevenzione e mitigazione degli Impatti negativi sui Diritti Umani.....	11
5.1.	Impatti diretti .....	11
5.2.	Impatti indiretti .....	13
6.	Ruoli e responsabilità degli attori coinvolti .....	15
6.1.	Consiglio di Amministrazione .....	15
6.2.	Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità.....	15
6.3.	Funzione Sustainability della Capogruppo .....	16
6.4.	Area <i>Insurance</i> della Capogruppo.....	16
6.5.	Area <i>Investment</i> della Capogruppo .....	16
6.6.	Area <i>Financial</i> della Capogruppo .....	16
6.7.	Area <i>Human Resources and Organisation</i> della Capogruppo .....	16
7.	Reporting.....	16

## 1. Introduzione

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

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

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

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

### 1.1. Obiettivi del documento

Le Linee Guida in materia di Diritti Umani (le “Linee Guida”), allegata e parte integrante della Politica in materia di Sostenibilità, sono parte dell’approccio strategico alla Sostenibilità che il Gruppo Unipol adotta e che è articolato in una pluralità di politiche e impegni<sup>1</sup>.

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

### 1.2. Approvazione e revisione delle Linee Guida

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

Successivamente, i Consigli di Amministrazione delle Società rientranti nel perimetro di applicazione di cui al paragrafo “Perimetro di Applicazione”, nell’ambito delle proprie responsabilità in tema di

---

<sup>1</sup> <https://www.unipol.it/it/sostenibilita/rendicontazione-performance-e-comunicazione/raccolta-delle-politiche>

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

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

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

## **2. Contesto e principi di riferimento**

### **2.1. Principi guida**

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

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

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

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

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

Per ognuna di queste iniziative sono disponibili obiettivi specifici e aggiornamenti sul rispetto degli impegni sul sito internet [www.unipol.it](http://www.unipol.it).

## 2.2. Perimetro di applicazione

Le Linee Guida sono adottate dalla Capogruppo e dalle società dalla stessa controllate che rientrano nel perimetro di consolidamento del Gruppo (di seguito le “Società in perimetro”). Resta ferma la possibilità per la Capogruppo di individuare, sulla base di valutazioni *risk-based* e nei limiti della compatibilità con le specifiche normative di settore, a quali altre imprese estendere le Linee Guida.

## 2.3. Definizioni e terminologia

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

	mitigare e rendicontare” effetti negativi potenzialmente causati dall’impresa.
Fattori ESG	Temi di impatto ambientale, sociale e di <i>governance</i> considerati “materiali” per il Gruppo e per gli <i>stakeholder</i> di riferimento, secondo quanto definito con l’Analisi di Materialità.
Impatti o Impatti sui Diritti Umani	Gli effetti (anche negativi) che un’impresa ha o potrebbe avere sui diritti umani, come risultato delle attività o delle relazioni commerciali dell’impresa.
Ruggie Principles delle Nazioni Unite	I Principi Guida su imprese e Diritti Umani, che contengono tre pilastri: proteggere, rispettare e rimediare. Ciascuno definisce passaggi concreti e attuabili affinché governi e aziende adempiano ai rispettivi doveri e responsabilità per prevenire le violazioni dei diritti umani nelle operazioni aziendali e fornire rimedi se tali abusi si verificano.
Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali	Corpo di Raccomandazioni che i governi dei 37 Stati membri dell’OCSE rivolgono alle imprese operanti nel loro territorio nazionale, contenenti “principi e norme volontari per un comportamento responsabile delle imprese, conforme alle leggi applicabili”. Il 25 maggio 2011, a Parigi, la conferenza ministeriale dell’OCSE ha approvato una versione aggiornata di queste linee guida, emanate per la prima volta nel 1976.
Guida OCSE sul dovere di diligenza per la condotta di impresa responsabile	Guida avente l’obiettivo di offrire alle imprese un supporto pratico volto all’implementazione delle Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali.
Rischi ESG o Rischi di sostenibilità	Eventi o condizioni incerte di natura ambientale, sociale o di <i>governance</i> che, se si verificano, potrebbero causare un potenziale effetto negativo rilevante sul modello di <i>business</i> , sulla strategia e sulla strategia di sostenibilità dell’impresa, sulla sua capacità di raggiungere gli obiettivi e i traguardi prefissati e di creare valore.
Sistema di gestione ESG dei fornitori	Modello di gestione utilizzato per la sensibilizzazione dei fornitori del Gruppo in merito all’impatto ESG delle loro attività, nonché per la valutazione di conformità degli stessi ai requisiti UNGC (tale valutazione avviene anche per il tramite del CdCF, ispirato ai principi dello UNGC e allo Standard ISO20400 <sup>2</sup> ).

<sup>2</sup> Standard internazionale sugli acquisti sostenibili lanciato dall’International Standard Organization (ISO), che definisce linee guida per l’integrazione della sostenibilità nelle scelte di approvvigionamento delle aziende.



<p>UNEP FI Principles of Sustainable Insurance</p>	<p>Iniziativa dalle Nazioni Unite con l'obiettivo di integrare nel settore assicurativo i rischi e le opportunità ambientali, sociali e di governance (da cui è derivata l'elaborazione dei 4 relativi principi).</p>
<p><i>United Nations Global Compact (UNGC)</i></p>	<p>Iniziativa delle Nazioni Unite con l'obiettivo di promuovere la cultura della responsabilità sociale dell'impresa attraverso la condivisione, l'implementazione e la diffusione di principi e valori comuni.</p> <p>Da tale iniziativa è derivata l'elaborazione di 10 principi universali articolati in 4 ambiti:</p> <p><b>Diritti Umani</b></p> <p>I. Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza.</p> <p>II. Alle imprese è richiesto di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani. I diritti umani sono universali e sono riconosciuti a tutti gli esseri umani indistintamente.</p> <p><b>Lavoro</b></p> <p>III. Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva.</p> <p>IV. Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.</p> <p>V. Alle imprese è richiesto di sostenere l'effettiva eliminazione del lavoro minorile.</p> <p>VI. Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.</p> <p><b>Ambiente</b></p> <p>VII. Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali.</p> <p>VIII. Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale.</p>

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

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

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

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

### 4. Identificazione e valutazione degli Impatti sui Diritti Umani

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

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

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

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

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

La valutazione è volta a determinare:

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

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

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

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

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

## **5. Prevenzione e mitigazione degli Impatti negativi sui Diritti Umani**

### **5.1. Impatti diretti**

#### **Dipendenti**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Clienti**

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

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

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

## **Agenti, intermediari e collaboratori**

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

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

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

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

## **5.2. Impatti indiretti**

### **Clienti**

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

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

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

### **Investimenti**

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

### **Agenti**

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

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

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

### **Fornitori e Business Partner**

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

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

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

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

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

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

## **6. Ruoli e responsabilità degli attori coinvolti**

### **6.1. Consiglio di Amministrazione**

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

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

Il Consiglio di Amministrazione di UnipolSai:

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

I Consigli di Amministrazione delle Società in perimetro:

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

### **6.2. Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità**

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

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

### **6.3. Funzione Sustainability della Capogruppo**

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

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

### **6.4. Area Insurance della Capogruppo**

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

### **6.5. Area Investment della Capogruppo**

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

### **6.6. Area Financial della Capogruppo**

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

### **6.7. Area Human Resources and Organisation della Capogruppo**

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

## **7. Reporting**

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



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



**Unipol Gruppo S.p.A.**

Sede Legale

Via Stalingrado, 45

40128 Bologna

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