

Rapporto Etico 2024

Marzo 2025



Ethics Officer di Unipol Assicurazioni

Rapporto Etico 2024 e Relazione al Consiglio di Amministrazione in merito, tra l'altro, alla coerenza generale tra i principi dichiarati nel Codice e la gestione aziendale

1. Premessa

Durante l'esercizio 2024 il Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità si è riunito su tematiche etiche:

- il 20 marzo per approvare il Rapporto Etico 2023 e la relativa Relazione al Consiglio di Amministrazione;
- il 18 dicembre per esaminare l'attività della Funzione nel periodo 1° gennaio – 30 novembre 2024.

2. Segnalazioni e richieste pervenute

Si ricorda che il Codice Etico prevede che comunicazioni e istanze possano essere effettuate da chiunque scrivendo all'*Ethics Officer* per posta ordinaria, per posta elettronica (all'indirizzo responsabile.etico@unipol.it) o telefonicamente.

Tali contatti (peraltro valutabili dal Responsabile Etico soltanto se esposti in forma scritta e non anonima, e dietro garanzia della massima riservatezza), possono avere ad oggetto segnalazioni circa la presunta violazione dei contenuti del Codice Etico, critiche, suggerimenti e più in generale richieste di chiarimenti e/o pareri interpretativi sui modelli di condotta più idonei a evitare violazioni o inosservanze del Codice Etico.

Nel 2024 sono pervenute alla casella di posta elettronica della Funzione complessivamente **154** richieste e segnalazioni, in linea con i precedenti esercizi, salvo il "picco Covid" del 2020.

Nel dettaglio le segnalazioni e le richieste pervenute negli ultimi 5 anni sono così suddivise:

Segnalazioni/Richieste pervenute	2024	2023	2022	2021	2020
Segnalazioni di violazioni del Codice Etico	2	15	14	7	7
Pareri richiesti all' <i>Ethics Officer</i>	0	1	2	2	10
Segnalazioni a carattere di reclamo	83	62	61	125	216
Contatti di varia natura	69	71	37	11	31
Totale	154	149	114	145	264

2.1 Segnalazioni relative a presunte e specifiche violazioni del Codice Etico

Sono considerate tali le segnalazioni indirizzate da qualsiasi *stakeholder* a *Ethics Officer* e dallo stesso ritenute di propria competenza, in quanto realmente riconducibili a ipotesi di presunte e specifiche violazioni del Codice Etico.

L'*Ethics Officer* le istruisce secondo quanto prescritto dallo stesso Codice Etico e dal Regolamento del Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità (nel seguito il "Comitato"): le istruttorie vengono condotte effettuando verifiche approfondite delle situazioni esposte, anche interpellando e coinvolgendo le strutture aziendali interessate e/o chiamate in causa (sempre, tuttavia, con attenzione alla massima riservatezza).

Al termine delle necessarie attività di verifica, *Ethics Officer* procede come segue:

- a) nei casi più gravi e complessi sottopone le risultanze al vaglio del Comitato per le valutazioni e decisioni di sua competenza;
- b) negli altri casi definisce direttamente la questione, confrontandosi con il Presidente in merito alle situazioni più delicate.

Nel periodo di riferimento considerato (1° gennaio – 31 dicembre 2024), l'*Ethics Officer* ha valutato **2 segnalazioni** ascrivibili alla tipologia di cui alla lettera b), mentre nessuna è pervenuta relativa alla tipologia di cui alla lettera a).

In tali casi, è stata effettuata una attività istruttoria tesa ad un accurato approfondimento su quanto segnalato.

A tale riguardo si ricorda che, nei casi di segnalazioni di potenziali inosservanze dei principi contenuti nel Codice, l'*Ethics Officer* ha 60 giorni per aprire e definire un'apposita istruttoria in merito. Ciò può prevedere l'avvio di un'attività di analisi e di approfondimento (condotta in ossequio al già menzionato requisito di assoluta riservatezza), tesa a verificare se vi siano stati comportamenti non in linea con i principi contenuti nel Codice Etico e nella Carta dei Valori, anche allo scopo di evitare il ripetersi dei comportamenti giudicati impropri e promuovendo opportune azioni di sensibilizzazione ai principi etici richiamati nel Codice.

Si tratta sostanzialmente di quella attività posta in capo all'*Ethics Officer* – espressamente ricordata nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 – volta ad adottare appositi dispositivi di "giustizia riparativa" tesi a individuare comportamenti in grado di ripristinare, nei modi ritenuti più opportuni, lo *status quo ante* rispetto alle violazioni accertate.

Ebbene, con riferimento a questo tipo di attività, il Responsabile Etico è stato coinvolto in un primo caso, da un **ex sub-Agente**, il quale ha lamentato di essere stato costretto a recedere dal contratto di

subagenzia per giusta causa, asseritamente a motivo di reiterati comportamenti posti in essere nei suoi confronti dagli Agenti.

In particolare, gli Agenti avrebbero ripetutamente utilizzato termini e comportamenti aggressivi da un punto di vista dei toni e dei modi, apparentemente inqualificabili per la più totale assenza di educazione.

Considerato il contenuto di tale segnalazione, l'*Ethics Officer* ha effettuato alcune verifiche preliminari di concerto con la struttura del *Chief Commercial Officer – Direzione Rete Agenziale*, poi ha provveduto ad una più approfondita istruttoria consistita nell'audizione di tutte le persone coinvolte.

Queste ripetute interlocuzioni – tese a sollecitare le Parti a trovare un bonario componimento della vicenda – hanno permesso di appurare che le criticità nella vicenda non erano tanto di natura etica, ma soprattutto economica in conseguenza della interruzione del rapporto di collaborazione (provvigioni, monetizzazione del preavviso, eventuale risarcimento dei danni, ecc.).

Più precisamente, il Responsabile Etico ha ritenuto che quanto segnalato dall'ex collaboratore fosse connotato da una certa rilevanza etica, per cui da una parte sono stati richiamati gli Agenti ad adottare atteggiamenti consoni allo stile etico del Gruppo, dall'altra è stata caldeggiata una conciliazione che ponesse fine alla lite, sotto tutti i profili che avevano interessato il rapporto professionale e la sua conclusione.

Anche grazie a questa lunga opera di *moral suasion* svolta dalla scrivente Funzione, e dopo aver superato reciproche diffidenze tra le persone coinvolte, è stato raggiunto un accordo transattivo che ha definito tutte le pendenze in essere, con espressa rinuncia alla segnalazione etica, che è stata pertanto archiviata.

Inoltre, l'*Ethics Officer* è stato destinatario di un'altra segnalazione da parte di un **co-Agente**, che ha lamentato la criticità della propria situazione lavorativa: aveva infatti accettato di dimettersi da Agente generale per lavorare come collaboratore di un'altra Agenzia su piazza per ragioni di natura commerciale, ma le intese economiche tra le Parti sarebbero state disattese, con conseguente sospensione della sua remunerazione.

La Funzione del Responsabile Etico ha ritenuto di dover svolgere approfondimenti, anche con il supporto della struttura del *Chief Commercial Officer – Direzione Rete Agenziale*, e ha provveduto a numerose interlocuzioni con tutte le persone coinvolte.

Tali contatti hanno permesso di appurare che la natura della questione aveva natura prettamente economica, con scarsa rilevanza sotto il profilo etico.

Anche in questo caso l'*Ethics Officer* ha ritenuto di dover dispiegare le proprie prerogative di *moral suasion* per favorire il raggiungimento di una intesa reciprocamente soddisfacente.

Ad oggi la vertenza è in via di risoluzione mediante un accordo transattivo, che dovrebbe portare anche alla rinuncia rispetto alla segnalazione etica.

In conclusione, **nell'anno 2024 sono state ravvisate solamente due situazioni di effettiva, seppur lieve, violazione del Codice Etico**, composte e rientrate anche grazie all'intervento dell'*Ethics Officer*, che ha dunque operato nel rispetto delle sue prerogative tese – tra l'altro – a ricomporre conflitti o sanare evenienze eticamente rilevanti.

Alla luce di quanto anzidetto, va osservato come in numero assoluto le segnalazioni di presunte violazioni del Codice Etico, nel 2024, siano decisamente diminuite rispetto al biennio precedente (15 nel 2023 e 14 nel 2022), ed in ogni caso – come anzidetto – sono state efficacemente gestite e composte dalla Funzione.

Peraltro, in un’ottica di costante cura della verifica del pieno rispetto dei valori etici a cui si informa il Gruppo, emerge che ai riscontri offerti ai vari segnalanti dall’*Ethics Officer* non risulta mai esserci stata una replica o un proseguire nella richiesta di chiarimenti ed approfondimenti. Questo a testimonianza del fatto che l’istruttoria svolta ed il tipo di risposta rilasciata (completa, motivata e dettagliata) è stata ritenuta sempre esaustiva, chiara e comprensibile, dunque, “inoppugnabile” da parte di chi ha lamentato presunte violazioni.

Da ciò se ne trae ulteriore conferma del fatto che l’etica è ormai diventata linfa vitale del Gruppo, che permea i comportamenti di tutti gli attori (dipendenti, rete agenziale, collaboratori esterni, fornitori), non essendo altrimenti comprensibile il fatto che quanto meno negli ultimi dieci anni non è stata accertata alcuna segnalazione etica fondata con carattere di gravità.

2.2 Pareri richiesti all’*Ethics Officer*

Rientrano in questa categoria i casi in cui *Ethics Officer*, come previsto dal Codice Etico, fornisce chiarimenti sul significato e sull’interpretazione del Codice in relazione a questioni specifiche poste dai diversi *stakeholder* (ad esempio, coerenza fra Business/Policies e Valori; chiarimenti sui modelli di condotta più idonei a evitare violazioni del Codice, informazioni in genere sui temi etici aziendali, in relazione a quanto sancito dalla Carta dei Valori e dal Codice Etico).

Questa attività viene svolta in pieno ossequio rispetto alle prerogative della Funzione descritte nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, laddove si legge tra l’altro che “è stato nominato l’*Ethics Officer* del Gruppo Unipol, quale figura di riferimento proattiva a cui rivolgersi per ottenere pareri e/o consigli in merito alla corretta applicazione del Codice Etico e come centro di raccolta e filtraggio delle eventuali segnalazioni di violazione”.

Ebbene, nel periodo considerato all’*Ethics Officer* **non** è pervenuta alcuna richiesta avente tali caratteristiche.

2.3 Segnalazioni a carattere di reclamo (relative a disservizi, ritardi, contenziosi, anche con presunti profili etici)

Nel 2024 sono pervenute all'*Ethics Officer* **83 segnalazioni** catalogate come aventi “**carattere di reclamo**” (nel 2023 e 2022, nello stesso lasso temporale, erano state rispettivamente 62 e 61).

A questa categoria sono genericamente ascritte tutte le segnalazioni indirizzate a *Ethics Officer* relative a disservizi, ritardi, contenziosi (in genere nel settore liquidativo, commerciale, assuntivo).

Non si tratta di fattispecie di stretta competenza di *Ethics Officer*, il quale, in quanto destinatario della segnalazione, si incarica comunque di gestirla inoltrandola alla Funzione aziendale competente (principalmente, *Customer Advocacy*) e informando il segnalante della presa in carico della questione esposta.

Secondo una prassi ormai collaudata nel tempo, e in coerenza con i valori e principi che ispirano il Gruppo sotto il profilo dell’ascolto e dell’attenzione alle esigenze della clientela e dell’efficienza del servizio, nei confronti di tali segnalazioni non aventi carattere etico, *Ethics Officer* agisce infatti da “facilitatore” di possibili soluzioni, collaborando in particolare con la Funzione *Customer Advocacy* e con altre strutture caso per caso interessate (quali Sinistri, Auto, Commerciale).

In tal senso, l'*Ethics Officer* svolge un ruolo di *trait d’union*, onde tradurre in concreto i valori e i principi che ispirano il Gruppo, particolarmente sotto il profilo dell’ascolto, dell’attenzione alla Clientela e dell’efficienza del servizio, consentendo anche di recuperare o rafforzare la fiducia dei Clienti, con ricadute positive in termini di immagine.

Qualora il reclamo contenga anche generici richiami al Codice Etico (seppure non tali da configurare una vera e propria denuncia di presunte specifiche violazioni dello stesso) o se lo ritiene opportuno, l'*Ethics Officer* collabora attivamente con le Funzioni competenti, esaminando il caso e fornendo il proprio contributo nell’elaborazione della relativa risposta.

Questa tipologia di segnalazioni viene sempre più percepita dagli *stakeholder* come un canale di contatto diretto con il Gruppo, in modo che una problematica (anche non direttamente connessa a una ipotesi di violazione di valori e principi) possa pervenire alla struttura competente ed essere risolta in tempi ragionevoli.

Rispetto alle **83 segnalazioni** a carattere di “reclamo” pervenute, **nessuna** ha avuto implicazioni di carattere etico e la maggioranza ha riguardato tematiche attinenti a sinistri (rifiuti o ritardi di liquidazioni, mancati riscontri da parte del personale liquidativo) o alla Rete agenziale, e sono state dunque gestite di concerto con gli uffici del *Customer Advocacy*, del *Chief Claims Officer* e del *Chief Commercial Officer*.

In tutti questi casi, come ormai da prassi consolidata, la scrivente Funzione non si è limitata a trasmettere alle strutture competenti quanto ricevuto, contestualizzando le singole richieste, ma per dare un segnale di “presenza” agli interessati, li ha formalmente riscontrati, assicurando loro la presa in carico delle problematiche rappresentate.

In conclusione, in relazione a questa tipologia di segnalazioni, nel 2024 non sono state individuate situazioni di accertata violazione del Codice Etico.

2.4 Contatti di varia natura

In questa categoria sono censiti contatti di vario genere gestiti da *Ethics Officer* (a titolo di esempio invio di *curricula* per eventuali ricerche di personale, richieste di collaborazioni professionali, richieste di sponsorizzazioni, ecc.), che vengono reindirizzati alle Funzioni aziendali di competenza oppure ai siti istituzionali dedicati.

Alla data del 31 dicembre 2024, ne sono stati registrati complessivamente **69**.

Tra queste richieste soltanto un numero esiguo e limitato ha richiesto un intervento più significativo ed attivo dell'*Ethics Officer*, il quale dunque ha dovuto svolgere la sua attività non solo sotto il profilo di specifici approfondimenti, ma anche di *trait d'union* tra varie Funzioni aziendali nel ruolo di "facilitatore" sopra descritto, svolto in un'ottica di concretizzazione di valori e principi ispiratori dell'operato del Gruppo.

Anche in questo caso, come nella gestione delle segnalazioni aventi carattere di reclamo, l'*Ethics Officer* si è fatto carico di inoltrare alle strutture competenti le svariate richieste (per lo più concernenti problematiche legate alle competenze del *Chief Human Resources and Organisation Officer*, ma senza che emergessero implicazioni di natura etica), dando un riscontro quantomeno interlocutorio per confermare che la richiesta sarebbe stata oggetto di specifica analisi.

3 Attività di formazione: andamento della fruizione del corso "EticaMente!"

Si ricorda che *EticaMente!* è il corso di formazione *on line* sul Codice Etico destinato a tutti i Dipendenti, gli Agenti e il personale d'Agenzia del Gruppo.

Rappresenta il completamento di un più vasto progetto di formazione sui temi etici e valoriali, la cui prima fase era consistita in un percorso d'aula destinato a tutti i Responsabili di risorse del Gruppo (iniziato nel 2017 e conclusosi nel 2020, con la partecipazione di circa 1.500 persone), curato da Unica-Unipol Corporate Academy (oggi Academy Unipol).

EticaMente! è stato ideato da Unica e da *Ethics Officer* e avviato nel luglio 2020 sulle intranet aziendali (Futur@ e Ueba), allo scopo di sensibilizzare e formare l'ampia platea di circa 43.000 destinatari (dipendenti, agenti e personale della rete agenziale) in tema di consapevolezza e conoscenza della Carta dei Valori e del Codice Etico, in quanto elementi distintivi ai quali ispirarsi nella quotidianità

lavorativa e quali elementi fondanti, fra l'altro, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per tempo vigente e del Regolamento IVASS n. 38/2018.

Al fine di suggerire una riflessione concreta e non solo teorica sui principi della Carta e del Codice, *EticaMente!* è stato costruito con un taglio didattico lontano dalle tradizionali impostazioni didascaliche: come in un *serious game* i fruitori sono chiamati a identificarsi in situazioni e ruoli ben riconoscibili nella realtà aziendale, muovendosi da protagonisti e prendendo decisioni che comportano una valutazione delle possibili implicazioni etiche.

Il principio ispiratore del corso è che spesso non esistono decisioni giuste o sbagliate, ma solo di maggiore o minore coerenza con i principi e i valori del Gruppo. Tre termini ne sintetizzano lo spirito: *Ingaggio – Responsabilizzazione - Motivazione*.

Considerata l'importanza della finalità di creare nel Gruppo una solida cultura comune etica e valoriale, l'*Ethics Officer*, anche in considerazione del suo compito di vigilare sulla conoscenza del Codice Etico e sulla sensibilizzazione dei valori in esso contenuti, ha ritenuto opportuno attivare un monitoraggio costante dell'andamento delle fruizioni, accompagnato da specifiche azioni di sollecito.

In particolare l'attività di predisposizione, e successivo monitoraggio, del Corso etico va intesa come evidente espressione dei principi espressi nel Codice Etico, per cui agli Organi istituzionali (Comitato e Responsabile) è affidato tra l'altro il compito di individuare le modalità più opportune per garantire la diffusione del Codice presso i vari portatori di interesse e per la loro sensibilizzazione, di contribuire alla definizione delle diverse iniziative mirate a promuovere la conoscenza e la comprensione del Codice stesso, di definire l'impostazione del piano di comunicazione, conoscenza e sensibilizzazione etica.

Dopo la fase "iniziale" di facoltatività, il corso è stato reso obbligatorio nel 2023.

Alla data del 31 dicembre il dato delle fruizioni è il seguente:

	2024	%	2023	%	2022	%	2021	%	2020	%
Dipendenti	9.783	88,2%	8.462	80,4%	4.885	44,6%	3.233	30,7%	2.820	27%
Reti	23.600	79,6%	22.807	69,8%	4.143	12,5%	2.266	7,1%	2.110	6,5%
Totale	33.383	82%	31.269	72,4%	9.028	20,4%	5.499	13%	4.930	11,4%

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

L'andamento delle segnalazioni gestite dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024 (in totale nel numero di **154**) conferma il riallineamento dell'attività di *Ethics Officer* ai livelli medi ordinari, dopo le punte anomale registrate nel 2020 a seguito dell'emergenza sanitaria causata dal Covid.

Più precisamente l'attività si è dispiegata sui cardini essenziali delle prerogative della Funzione, che qui si sintetizzano:

1. promuovere e organizzare, d'intesa con le diverse Funzioni aziendali e con il Comitato Governance, Nomine e Sostenibilità, l'attività periodica di comunicazione, conoscenza e sensibilizzazione al Codice;
2. fornire chiarimenti sul significato e sull'interpretazione del Codice in relazione alle questioni specifiche poste dai diversi portatori di interesse;
3. ricevere direttamente le segnalazioni sulle presunte violazioni del Codice da parte dei diversi portatori di interesse e valutare le condizioni per l'apertura dell'istruttoria; svolgere, nei casi più semplici, le relative verifiche e risolvere le controversie;
4. redigere il Rapporto Etico, documento che rendiconta annualmente la coerenza tra i principi etici e l'attività organizzativa, individuando le aree a rischio e verificando l'effettiva attuazione del Codice.

Se ne ricava che la coerenza generale tra i principi dichiarati nel Codice e la gestione aziendale ha radici storiche profonde.

Anzi, può essere affermato che per il Gruppo l'eticità è un valore fondante, anche nel quadro di quanto espressamente previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 per cui "il Codice Etico ha una portata generale, in quanto contiene una serie di principi di deontologia aziendale che Unipol riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali", ed è dunque a pieno titolo elemento del più generale sistema di governo societario del Gruppo.

Per tale ragione, è prassi consolidata che l'*Ethics Officer* in linea generale – come sopra ricordato nelle specifiche sezioni della presente Relazione – risponda a tutti i segnalanti, a prescindere dalla natura e del contenuto delle istanze portate alla sua attenzione, al preciso scopo di dare un concreto segnale di "presenza" e di costante monitoraggio sulla eticità dell'operato di tutti i collaboratori.

In conclusione, si evidenzia al Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità – anche ai sensi ed ai fini di cui all'articolo 2.2 del Codice Etico – la coerenza generale tra i principi dichiarati nel Codice e la gestione aziendale.

13 marzo 2025

APPENDICE

Tabella di suddivisione delle segnalazioni del 2024 relative a presunte e specifiche violazioni del Codice Etico in categorie/cluster omogenei agli standard internazionali, per finalità di rendicontazione.

Nel corso del 2021 *Sustainability* ed *Ethics Officer* hanno messo a punto e condiviso un modello di classificazione delle segnalazioni relative a presunte e specifiche violazioni del Codice Etico, da utilizzarsi negli abituali rapporti con gli analisti non finanziari. Il modello si traduce in un documento di estrema sintesi, da cui attingere dati e informazioni sulle *policies* aziendali attinenti ai temi etici, in appendice al Rapporto Etico annuale.

Il modello concilia lo specifico impianto valoriale di Unipol (Carta dei Valori/Codice Etico) con aree/temi univocamente leggibili secondo standard internazionali, in termini di comportamenti coerenti e relativi criteri di rendicontazione (il riferimento fondamentale è rappresentato dai 10 principi del United Nations Global Compact, al rispetto dei quali Unipol garantisce il proprio impegno).

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

La tabella è compilata con riferimento al periodo 1° gennaio/31 dicembre 2024 (due segnalazioni di presunta violazione del Codice Etico, entrambe istruite; la prima archiviata per raggiungimento di un accordo transattivo tra le parti, la seconda in corso di definizione):

Cluster	Tema	Segnalazioni di presunte violazioni del Codice Etico	Gestione della segnalazione
Leadership nella Comunità Civile (UNGC: <i>Human Rights; Environment; Anti-Corruption</i>) Segnalazioni di violazioni di principi etici/valori relative a: Comunità Civile/Generazioni future/Ambiente	-	-	-

<p>Dipendenti, Agenti e Collaboratori (UNGC: <i>Human Rights; Labour; Anti-Corruption</i>)</p> <p>Segnalazioni di violazioni di principi etici/valori relative a: Dipendenti, Agenti e Collaboratori</p>	<p>Prevenzione di ogni forma di discriminazione sul lavoro – Rispetto della dignità personale</p>	<p><u>1 – Sub-Agente:</u> segnalazione di presunta violazione del Codice Etico in tema di cessazione del mandato agenziale</p>	<p>Istruttoria: effettuata</p> <p>Conclusioni archiviazione della segnalazione per intervenuto accordo transattivo tra le parti, anche a definizione della segnalazione etica</p>
<p>Dipendenti, Agenti e Collaboratori (UNGC: <i>Human Rights; Labour; Anti-Corruption</i>)</p> <p>Segnalazioni di violazioni di principi etici/valori relative a: Dipendenti, Agenti e Collaboratori</p>	<p>Prevenzione di ogni forma di discriminazione sul lavoro – Rispetto della dignità personale</p>	<p><u>1 – Co-Agente:</u> segnalazione di presunta violazione del Codice Etico in tema di remunerazione del lavoro</p>	<p>Istruttoria: effettuata ed in corso</p> <p>Conclusioni in attesa di archiviazione all’esito del completamento delle verifiche in essere e dell’accordo transattivo tra le parti, in via di definizione, anche a chiusura della segnalazione etica</p>
<p>Fornitori (UNGC: <i>Human Rights; Labour; Anti-Corruption; Environment</i>)</p> <p>Segnalazioni di violazioni di principi etici/valori relative a: Fornitori Acquisti Generali/Fornitori Attività Core Business</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>

<p>Integrità di business (UNGC: <i>Anti-Corruption</i>)</p> <p>Segnalazioni di violazioni di principi etici/valori relative a: Azionisti/Investitori/Amministratori</p>	-	-	-
<p>Responsabilità di business</p> <p>Segnalazioni di violazioni di principi etici/valori inerenti a scelte/operatività di business assicurativo e non (su prodotti, servizi, iniziative, ecc.) che coinvolgono Clienti/Consumatori</p>	-	-	-
<p>Responsabilità di business</p> <p>Segnalazioni di violazioni di principi etici/valori inerenti a scelte/operatività di business assicurativo e non (su prodotti, servizi, iniziative, ecc.) che coinvolgono Clienti/Consumatori</p>	-	-	-



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

unipol.com
unipol.it