

# Linee Guida in materia di Diritti Umani

Bologna, 23 giugno 2022



**LINEE GUIDA IN MATERIA DI DIRITTI UMANI**

Bologna, 13 febbraio 2025

[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.....	11
4.	Identificazione e valutazione degli Impatti sui Diritti Umani .....	11
5.	Prevenzione e mitigazione degli Impatti negativi sui Diritti Umani.....	12
5.1.	Impatti diretti .....	12
5.2.	Impatti indiretti .....	14
6.	Ruoli e responsabilità degli attori coinvolti .....	15
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 presenti 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 individuare, valutare, gestire e/o porre rimedio agli 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 lungo tutta la catena del valore 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 della capogruppo Unipol (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.com/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 ([www.unipol.com](http://www.unipol.com)) 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 alla propria catena del valore, 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 delle questioni di sostenibilità connesse ai 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

<p>Agenda 2030</p>	<p>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.</p>
<p>Analisi di Rilevanza</p>	<p>L'analisi di rilevanza approvata dagli organi amministrativi delle società del Gruppo interessate attraverso cui sono identificate e valutate, secondo l'analisi di doppia rilevanza<sup>2</sup>, le questioni di sostenibilità rilevanti per l'attività e l'organizzazione della Società e del Gruppo, secondo un processo definito a livello accentrato.</p>
<p>Catena del valore</p>	<p>La <b>catena del valore</b> comprende le attività, le risorse e le relazioni che l'impresa utilizza e su cui fa affidamento per creare i suoi prodotti o servizi, dalla concezione fino alla consegna, al consumo e al fine vita.</p>

<sup>2</sup> L'analisi di doppia rilevanza è svolta considerando le due dimensioni della rilevanza dell'impatto (secondo cui una questione di sostenibilità è rilevante dal punto di vista dell'impatto quando riguarda gli **impatti** rilevanti dell'impresa, negativi o positivi, effettivi o potenziali, sulle persone o sull'ambiente nel breve, medio o lungo periodo, comprendendo gli **impatti** connessi alle attività proprie dell'impresa e alla **catena del valore** a monte e a valle, anche attraverso i suoi prodotti e servizi e i suoi **rapporti commerciali**) e della rilevanza finanziaria (secondo cui una questione di sostenibilità può essere rilevante da un punto di vista finanziario se genera **rischi** od **opportunità** che incidono o di cui si può ragionevolmente prevedere che incidano sulla situazione patrimoniale- finanziaria, sul risultato economico e sui flussi finanziari dell'impresa, sull'accesso ai finanziamenti o sul costo del capitale nel breve, medio o lungo periodo).

	La catena del valore include attori a monte e a valle dell'impresa.
Dichiarazione di sostenibilità	La rendicontazione sulle questioni di sostenibilità approntata conformemente alla direttiva 2013/34/UE del Parlamento europeo e del Consiglio e agli <i>European Sustainability Reporting Standards (ESRS)</i> contenuti nel Regolamento Delegato (UE) 2023/2772, parte integrante della relazione sulla gestione redatta dagli Amministratori della Società ai sensi dell'art. 2428 c.c., della quale costituisce una sezione appositamente identificata.
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.
Dovere di diligenza	Processo mediante cui le imprese individuano, prevengono, mitigano e rendono conto del modo in cui affrontano gli <b>impatti</b> negativi, effettivi e potenziali, sull'ambiente e sulle persone connessi alla loro attività. Gli impatti comprendono quelli negativi connessi alle operazioni proprie dell'impresa e alla catena del valore a monte e a valle, anche attraverso i suoi prodotti o servizi e i suoi rapporti commerciali.
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.
Principi Guida su imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite (Ruggie Principles)	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".
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.
Questioni di sostenibilità	Fattori ambientali, sociali, relativi ai diritti umani e di governance, compresi i fattori di sostenibilità come definiti all'articolo 2, punto 24), del regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio <sup>3</sup> .
Rischi legati alla sostenibilità	Eventi o condizioni ambientali, sociali o di governance, di natura incerta, che, qualora si verificassero, potrebbero sortire un effetto negativo rilevante sulla strategia o sul modello aziendale dell'impresa, o sulla sua capacità di conseguire i suoi obiettivi e creare valore, e di conseguenza potrebbero influenzare le decisioni dell'impresa e quelle dei partner con cui intrattiene rapporti commerciali riguardo alle questioni di sostenibilità.
Sistema di gestione delle questioni di sostenibilità connesse ai fornitori	Modello di gestione utilizzato per la sensibilizzazione dei fornitori del Gruppo in merito agli impatti connessi alla sostenibilità 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>4</sup> ).
UNEP FI Principles of Sustainable Insurance	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).
<i>United Nations Global Compact (UNGC)</i>	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.  Da tale iniziativa è derivata l'elaborazione di 10 principi universali articolati in 4 ambiti:

<sup>3</sup> Fattori di sostenibilità: le problematiche ambientali, sociali e concernenti il personale, il rispetto dei diritti umani e le questioni relative alla lotta alla corruzione attiva e passiva

<sup>4</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><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 o Gruppo	Unipol Assicurazioni S.p.A. e le società dalla stessa direttamente e indirettamente controllate, ai sensi dell'art. 2359 del Codice civile.

### 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 operano nella Catena del valore del Gruppo (quali imprese operanti nella 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 e degli Impatti di Gruppo.

Gli Impatti e i Rischi connessi ai Diritti Umani, insieme agli altri Impatti e Rischi, sono integrati nell'ambito del modello di identificazione, valutazione e gestione dei principali Rischi e Impatti legati alla sostenibilità adottato dal Gruppo.

In particolare, 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 degli Impatti e dei Rischi del Gruppo, sulla base degli impegni assunti tramite le Politiche di gestione degli Impatti e dei Rischi specifici, sono infatti stabilite **procedure di valutazione** che rendono possibile identificare e analizzare in modo sistematico la potenzialità di generare potenziali Impatti negativi sui Diritti Umani all'interno del Gruppo e lungo la sua Catena del valore. Al proprio interno e lungo la propria Catena del valore, infatti, il Gruppo adopera 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 che operano lungo la Catena del valore, 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 gli attori della Catena del valore.

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).

Le Questioni di sostenibilità rilevanti sono inoltre oggetto di un monitoraggio sintetico tramite un cruscotto di KPI. Il cruscotto copre le diverse Questioni di sostenibilità 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*) disciplina i canali attraverso cui i dipendenti possono trasmettere segnalazioni in relazione a condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01 o 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:

- Politica in materia di gestione del personale;
- 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 e valorizzazione dei dati personali;
- 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.

In coerenza con i principi internazionali cui fa riferimento nel proprio operato in materia di Diritti Umani, Unipol adotta i necessari presidi per contrastare pratiche quali la tratta degli esseri umani, il lavoro forzato o coatto e le forme illegali di lavoro minorile.

Gli ulteriori impegni del Gruppo Unipol verso i lavoratori sono dettagliati nella Politica per la Gestione del Personale, a cui si rimanda, resa disponibile sulla intranet accessibile ai lavoratori stessi.

### **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 comportamenti analoghi a quelli 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**

I ruoli e le responsabilità per l'approvazione e attuazione della Linee Guida in materia di Diritti Umani **rispecchiano, con le specificità connesse all'ambito di operatività, i ruoli e le responsabilità definiti nella Politica in materia di Sostenibilità** di cui le Linee Guida costituiscono un allegato, a partire dall'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e delle Società in perimetro delle Linee Guida, con gli obiettivi in esse contenuti, e delle loro successive modifiche.

## 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, per le parti di pertinenza, all'interno della Dichiarazione di sostenibilità contenuta nella Relazione Annuale di Unipol, nonché nelle pagine dedicate al tema del rispetto dei Diritti Umani sul sito internet aziendale.

I Rischi e gli Impatti di sostenibilità sono oggetto di monitoraggio tramite un cruscotto dedicato di KPI predisposto dall'Area *Risk* della Capogruppo, 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 della Capogruppo è informato dall'Area *Risk* della Capogruppo, previa condivisione con le funzioni coinvolte per la parte di loro competenza.

