

# Rapporto Etico 2025

e Relazione al Consiglio di Amministrazione in merito alla coerenza generale tra i principi dichiarati nel Codice e la gestione aziendale

24 marzo 2026

# Rapporto Etico 2025

e Relazione al Consiglio di Amministrazione in merito alla coerenza generale tra i principi dichiarati nel Codice e la gestione aziendale

24 marzo 2026

## INDICE

1. PREMESSA.....	4
2. SEGNALAZIONI E RICHIESTE PERVENUTE.....	4
2.1 Segnalazioni relative a presunte e specifiche violazioni del Codice Etico .....	5
2.2 Pareri richiesti all’Ethics Officer .....	8
2.3 Segnalazioni a carattere di reclamo .....	9
2.4 Contatti di varia natura .....	9
3. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE .....	10
4. CONSIDERAZIONI FINALI .....	11
4.1 Ulteriori attività svolte nel 2025 .....	11
4.2 Valutazione circa la coerenza generale tra i principi dichiarati nel Codice e la gestione aziendale .....	12

## 1. PREMESSA

Durante l'esercizio 2025 il Comitato per la Sostenibilità (che a decorrere dal 29.04.2025 ha assunto in parte le funzioni in precedenza affidate al Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità<sup>1</sup>), nel seguito il "Comitato", si è riunito su tematiche etiche:

- il 24 marzo, per approvare il Rapporto Etico 2024 e la relativa Relazione al Consiglio di Amministrazione;
- il 6 novembre, per esaminare l'attività della Funzione nel periodo 1° gennaio – 30 settembre 2025.

## 2. SEGNALAZIONI E RICHIESTE PERVENUTE

L'attività preponderante della Funzione dell'*Ethics Officer*, come noto, consiste nella gestione e valutazione delle segnalazioni a vario titolo pervenutegli con riferimento alle tematiche presidiate dalla Carta dei Valori e Codice Etico del Gruppo<sup>2</sup>.

Si ricorda al riguardo che il Codice Etico prevede che comunicazioni e istanze possano essere effettuate da chiunque scrivendo all'*Ethics Officer* per posta ordinaria (metodo di contatto ormai inutilizzato da anni), per posta elettronica (all'indirizzo [responsabile.etico@unipol.it](mailto: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 inosservanze dei principi valoriali del Gruppo.

Nel **2025** sono pervenute complessivamente alla casella di posta elettronica della Funzione 80 richieste e segnalazioni, in decisa diminuzione rispetto ai 5 anni precedenti, mentre sono sostanzialmente stabili le segnalazioni di carattere etico (9 nel 2025).

Segnalazioni/Richieste pervenute	2025	2024	2023	2022	2021
Segnalazioni di violazioni del Codice Etico	9	2	15	14	7
Segnalazioni a carattere di reclamo	47	83	62	61	125
Contatti di varia natura	23	69	71	37	11
Pareri richiesti all' <i>Ethics Officer</i>	1	0	1	2	2
<b>Totale</b>	<b>80</b>	<b>154</b>	<b>149</b>	<b>114</b>	<b>145</b>

<sup>1</sup> Che a sua volta a far data dal 12.05.2022 aveva assorbito le prerogative in precedenza affidate al Comitato Etico, istituito nel 2009.

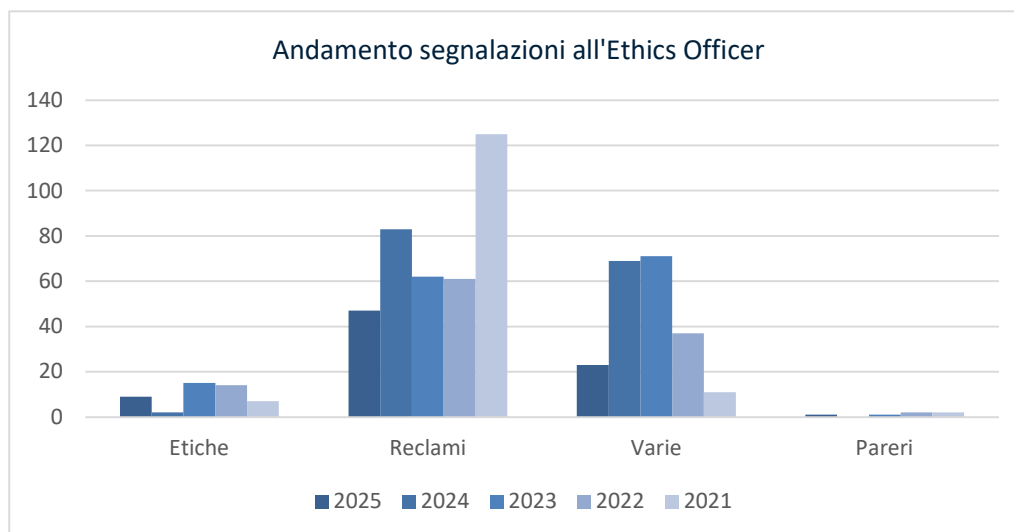
<sup>2</sup> Il Codice Etico al riguardo recita infatti che:

«2.1.2.

Il Responsabile Etico costituisce la figura di riferimento del Gruppo per quanto attiene gli aspetti riguardanti l'attuazione del Codice Etico.

[omissis] In rapporto alle diverse Direzioni, il Responsabile Etico [omissis]:

- riceve direttamente le segnalazioni sulle presunte violazioni del Codice da parte dei diversi portatori di interesse e valuta le condizioni per l'apertura dell'istruttoria; svolge, nei casi più semplici, le relative verifiche e risolve le controversie».



Risulta, pertanto, che:

- Il numero delle segnalazioni etiche è sostanzialmente omogeneo negli anni;
- le segnalazioni costituenti di fatto un reclamo, unitamente ai contatti di varia natura, rappresentano la gran parte delle richieste ricevute dalla Funzione.

## 2.1 Segnalazioni relative a presunte e specifiche violazioni del Codice Etico

Sono considerate tali le segnalazioni indirizzate da qualsiasi *stakeholder* al Responsabile Etico 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 instruisce secondo quanto prescritto dal Codice Etico e dal Regolamento del Comitato: le istruttorie vengono condotte effettuando verifiche approfondite delle situazioni esposte, esaminando la documentazione ricevuta, ascoltando gli interessati e le strutture aziendali coinvolte, 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 esposta, in conformità con il Regolamento del Comitato, eventualmente confrontandosi con il Presidente in merito alle situazioni più delicate.

Si ricorda che, nei casi di segnalazioni di potenziali inosservanze dei principi contenuti nel Codice, l'*Ethics Officer* ha 60 giorni per svolgere l'istruttoria, condotta nel rispetto della massima riservatezza, in modo da verificare se vi siano stati comportamenti non in linea con i principi contenuti nel Codice Etico e nella Carta dei Valori.

Al termine dell'istruttoria:

- o la segnalazione viene archiviata in quanto ritenuta infondata o non supportata da sufficienti elementi di prova.
- oppure vengono promosse le necessarie azioni sanzionatorie; in tal caso, si tratta sostanzialmente di attività posta in capo all'*Ethics Officer* – espressamente ricordata nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001<sup>3</sup> – volta ad adottare appositi dispositivi di "giustizia

<sup>3</sup> Ci si riferisce qui in particolare al MOG di Unipol Assicurazioni S.p.A., ma queste tematiche sono riportate nei Modelli delle altre Società del Gruppo. Va peraltro ricordato che Carta dei Valori e Codice etico ne sono un allegato.

riparativa”, tesi a individuare comportamenti in grado di ripristinare, nei modi ritenuti più opportuni da Unipol, lo *status quo ante* rispetto alle violazioni accertate.

In entrambi i casi, viene colta l’occasione per sensibilizzazione tutte le persone coinvolte sull’importanza della conoscenza e del rispetto dei principi etici e dei valori richiamati nel Codice e nella Carta.

Nel periodo di riferimento considerato (1° gennaio – 31 dicembre 2025), sono pervenute all’*Ethics Officer* **9 segnalazioni**; le istruttorie svolte hanno permesso di appurare:

- la fondatezza di n. 1 segnalazione,
- l’infondatezza di n. 8 segnalazioni,

dettagliatamente descritte in seguito.

### **1 Segnalazione etica fondata**

In primo luogo, va fatta menzione della segnalazione che ha impegnato a lungo la scrivente Funzione, cioè dell’iniziativa di un sub-Agente, che ha ingaggiato l’*Ethics Officer* in merito alle condotte di un Agente, che avrebbe reiteratamente utilizzato termini e comportamenti aggressivi.

Considerata la natura della segnalazione in parola, e tenuto conto del fatto che era corredata da un elenco di testimoni a supporto di quanto asserito, si è sviluppata una articolata attività istruttoria, che ha reso necessario sentire direttamente le varie persone coinvolte.

Alla luce delle risultanze emerse, il Responsabile Etico ha inteso portare la valutazione dalla segnalazione in parola all’attenzione del Comitato per la Sostenibilità, affinché venissero assunte le eventuali deliberazioni a mente di quanto previsto dal punto 2.3 – Gestione delle richieste di informazioni e delle segnalazioni, del Codice Etico vigente <sup>4</sup>.

Infatti, la scrivente Funzione ha ritenuto che il comportamento tenuto dall’Agente si fosse posto in contrasto con i più elementari canoni del vivere civile, e più in particolare delle specifiche previsioni del Codice Etico di Gruppo.

Ciò considerato, l’*Ethics Officer* ha proposto al Comitato di deliberare in ordine alla fattispecie in esame e di autorizzare l’invio all’Agente di una lettera di richiamo e censura, con la quale si comunicasse:

- (i) che era stata accertata la veridicità dei fatti descritti nella segnalazione in parola, che si ponevano in contrasto con i più elementari canoni del vivere civile, e più in particolare delle specifiche previsioni del Codice Etico di Gruppo in tema di rispetto e tutela delle persone;
- (ii) che si sarebbe demandato alle competenti Funzioni della Compagnia l’adozione di eventuali provvedimenti nei suoi confronti;

---

<sup>4</sup> Si ricorda al riguardo quanto previsto dal Codice Etico vigente, in particolare al punto 2.3 in tema di “gestione delle richieste di informazione e delle segnalazioni”:

«[omissis] Nei casi di segnalazioni di potenziali inosservanze dei principi contenuti nel Codice, il Responsabile Etico ha tempo 60 giorni per aprire un’apposita istruttoria in merito, salvo proroghe motivate rispetto alle quali ha l’obbligo di informare il segnalante.

Qualora, anche in assenza di segnalazioni di potenziali inosservanze, emergano situazioni che, per la loro peculiarità, possano ragionevolmente configurare comportamenti incompatibili con i principi del Codice Etico, il Comitato Etico (ovvero il Responsabile Etico purché delegato dal Comitato Etico) può avviare apposite istruttorie.

[omissis] A conclusione degli opportuni approfondimenti, il Responsabile Etico predispone un parere scritto su eventuali comportamenti non in linea con i principi contenuti nel Codice, indicando gli atti riparatori ritenuti più idonei. Tali atti hanno lo scopo di porre in essere le condizioni più favorevoli per evitare il ripetersi dei comportamenti giudicati impropri, promuovendo opportune azioni di sensibilizzazione ai principi etici richiamati nel Codice. Per i casi caratterizzati da particolari complessità, il Responsabile Etico coinvolge il Comitato Etico, che delibera con votazioni a maggioranza semplice. Al termine di ogni procedura, il Comitato Etico è tenuto a comunicarne l’esito ai portatori di interesse coinvolti, motivando, in maniera approfondita e documentata, le decisioni prese.

Allorché vengano accertate gravi violazioni dei principi contenuti nel Codice Etico, il Comitato Etico sottoporrà tali fattispecie all’attenzione dei competenti organi aziendali in modo che, nel pieno rispetto delle disposizioni normative e delle procedure interne tempo per tempo vigenti, valutino l’avvio di procedure sanzionatorie a carico dei responsabili di dette inosservanze».

- (iii) di astenersi, in futuro, dall'adottare condotte analoghe a quelle descritte nella segnalazione in parola.

All'esito del confronto, il Comitato, preso atto dei contenuti della Relazione, nonché di quanto rappresentato dall'*Ethics Officer*, ha autorizzato l'invio all'autore della violazione di una lettera di richiamo e censura.

### 8 segnalazioni etiche archiviate

Di seguito si descrivono sinteticamente le ulteriori 8 segnalazioni, ritenute non fondate, o comunque non sufficientemente provate, relative a presunte violazioni del Codice Etico, seguendone l'ordine cronologico di arrivo.

- 1) Segnalazione di un Dipendente, che ha lamentato presunte violazioni del suo accordo di telelavoro da parte della Compagnia.  
Svolte tutte le verifiche rese necessarie per comprendere la veridicità di quanto affermato, e dopo svariate interlocuzioni con le strutture del *Chief Human Resources Officer - Contenzioso e Normativa del Lavoro* e del *People Management*, si è appurato che le criticità emerse non avevano alcun fondamento tecnico-normativo, ma risiedevano in difficoltà relazionali della persona con i suoi interlocutori<sup>5</sup>.  
Il Responsabile Etico ha pertanto comunicato al segnalante che – sulla base delle risultanze emerse e degli elementi raccolti – i colleghi operanti nelle strutture dedicate alla gestione del personale a più riprese avevano offerto disponibilità a chiarire tutti i dubbi e le perplessità sottese all'accordo di telelavoro, oltre che a questioni nel frattempo emerse in capo allo svolgimento della prestazione lavorativa, ed ha pertanto comunicato la chiusura del procedimento etico per infondatezza della segnalazione, non avendo riscontrato violazioni dei principi e valori descritti nel Codice Etico e nella Carta dei Valori.
- 2) Segnalazione etica di un Dipendente, che ha manifestato difficoltà relazionali nello svolgimento della propria prestazione lavorativa.  
Dall'istruttoria svolta è emerso che le criticità hanno riguardato esclusivamente i rapporti personali con le persone gerarchicamente sovraordinate, che hanno in realtà esercitato il loro ruolo di responsabilità e coordinamento in modo corretto, senza che siano emersi comportamenti inappropriati, scorretti, irrispettosi o latamente lesivi della professionalità del dipendente. Tale quadro è peraltro emerso anche coinvolgendo le persone competenti del *Chief Human Resources Officer - People Management*.  
Anche in tale caso, al segnalante è stata comunicata la chiusura dell'istruttoria con archiviazione, non essendosi rilevate violazioni di quanto previsto nel Codice Etico e nella Carta dei Valori.
- 3) Segnalazione etica di un Dipendente, che contestava la mancata assegnazione ad altra unità organizzativa, dopo un periodo di prova, per l'ostilità del nuovo Responsabile.  
L'istruttoria ha invece permesso di appurare che il periodo di "prova" svolto dal dipendente presso il nuovo ufficio non aveva avuto buon esito a causa di uno *standard* professionale del segnalante ritenuto non idoneo per la nuova mansione, senza che le difficoltà relazionali con il nuovo Responsabile avessero inciso sulla valutazione negativa della performance.  
Unitamente alla comunicazione dell'avvenuta chiusura del procedimento etico, è stato confermato al segnalante che sue eventuali future candidature per altri ruoli nel Gruppo sarebbero state valutate in modo oggettivo e senza preclusioni di sorta.
- 4) Segnalazione etica di un Dipendente, a cui era stata negata la possibilità di rendere la propria prestazione da remoto in modalità agile, senza tenere conto della sua parziale invalidità fisica.  
L'*Ethics Officer*, trattandosi di materia espressamente regolata dalla Legge (che non prevede l'obbligatorietà dello *smart working*), a cui la Compagnia si stava pienamente attenendo, ha appurato

---

<sup>5</sup> È peraltro risultato che il segnalante, oltre ad essere persona nota agli uffici del *Chief Human Resources Officer* per via di condotte costantemente improntate alla polemica ed alla conflittualità con l'Azienda, aveva formulato le medesime doglianze utilizzando -inappropriatamente- il canale del *Whistleblowing*.

che quanto portato alla sua attenzione non aveva alcuna rilevanza sotto il profilo etico, con conseguente chiusura del suo coinvolgimento nella vicenda.

In ogni caso, le strutture deputate del *Chief Human Resources Officer - People Management*, anche su interessamento del Responsabile Etico, si sono fattivamente adoperate per ovviare alle indubbe criticità lamentate, formalizzando con il dipendente un accordo di telelavoro, ad ulteriore testimonianza dell'attenzione dell'Azienda per le esigenze dei propri dipendenti.

- 5) Segnalazione etica di un Dipendente che ha lamentato presunte condotte diffamatorie poste in essere nei suoi confronti da responsabili e colleghi.

L'istruttoria svolta, anche in questo caso con il supporto degli uffici del *Chief Human Resources Officer - People Management*, ha permesso di appurare che si trattava in realtà di una risorsa molto critica sul piano della sua gestione<sup>6</sup>, a causa di comportamenti connotati da particolare instabilità e coinvolta in un procedimento disciplinare ex art. 7 St. Lav. proprio per atteggiamenti di aperta ed ostentata ostilità nei confronti di Azienda e Responsabili.

Raccolti tutti gli elementi del caso, l'*Ethics Officer* ha deciso di archiviare la segnalazione.

- 6 e 7) Segnalazione etica di due persone esterne, le quali hanno lamentato il proprio disagio in considerazione di un evento programmato a Bologna per il mese di agosto 2025 presso CUBO – Museo d'impresa Unipol, in cui avrebbe dovuto esibirsi il pianista Alexander Romanovsky, di note posizioni politiche filorusse.

La questione è stata archiviata prima dell'apertura dell'istruttoria, in quanto nel frattempo l'evento in parola era stato annullato dalla Funzione *External Communication and Corporate Image*.

- 8) Segnalazione etica di un socio di Agenzia, il quale ha lamentato le condotte asseritamente vessatorie poste in essere nei suoi confronti dagli Agenti titolari della Società, apparentemente tese ad estrometterlo dalla compagine sociale con comportamenti ambigui ed aggressivi.

L'istruttoria, svolta anche con il supporto degli uffici del *Chief Commercial Officer – Head Of Agency Network*, tenuto conto dell'assenza di riscontri probatori a supporto dal segnalante, ha portato l'*Ethics Officer* ad archiviare la segnalazione in parola per l'insussistenza di violazioni del Codice.

## 2.2 Pareri richiesti all'Ethics Officer

Rientrano in questa categoria i casi in cui l'*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, su coerenza fra Business/Policies e Valori, sui modelli di condotta più idonei a evitare violazioni del Codice, informazioni in genere sui temi etici aziendali).

Questa attività viene svolta nel rispetto delle prerogative della Funzione, descritte nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, laddove si legge 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 2026 all'*Ethics Officer* è pervenuta una sola richiesta di parere.

Si è trattato del caso di un dipendente di una Società del Gruppo che ha chiesto all'*Ethics Officer* come comportarsi verso una comunicazione ricevuta da un cliente che ha scritto di voler boicottare il Gruppo Unipol per via della questione palestinese, sostenendo una corresponsabilità di fatto con investimenti fatti da BPER Banca in titoli di stato israeliani.

---

<sup>6</sup> A riprova di ciò si evidenzia che la persona aveva già scritto al Responsabile Etico nel corso del 2024, lamentando questioni specifiche riferite allo svolgimento della mansione lavorativa; segnalazione anch'essa archiviata in quanto ritenuta priva di fondamento.

Svolte le verifiche necessarie, in coordinamento con la Funzione del *Corporate Social Responsibility*, si è fornito un contributo nella redazione della risposta, in aderenza ai principi declinati nel Codice Etico in tema di Rispetto, Responsabilità, Ascolto e Trasparenza nei confronti dei clienti.

Nel merito, la Società ha risposto, negando in modo circostanziato quanto sostenuto e confermando l'impegno del Gruppo ad agire tenendo in considerazione le iniziative internazionali in materia di sostenibilità, a partire da quelle promosse dalle Nazioni Unite, tra cui gli obiettivi del Global Compact, il quale richiede alle aziende e alle organizzazioni che vi aderiscono di condividere, sostenere e applicare nella propria sfera di influenza un insieme di principi fondamentali, tra cui quelli relativi al rispetto dei diritti umani.

### 2.3 Segnalazioni a carattere di reclamo

Nel 2026 sono pervenute all'*Ethics Officer* 47 segnalazioni aventi carattere di reclamo (nel 2024 e 2023 erano state rispettivamente 83 e 62).

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 *Chief Commercial Officer*), 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.

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 47 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 Commercial Officer* ovvero del *Chief Claims 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" ha formalmente riscontrato le persone nel senso di "presa in carico" delle problematiche rappresentate allo scopo di dare un segnale di attenzione e di cura delle varie specificità.

In conclusione, in relazione a questa tipologia di segnalazioni, nel 2025 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 dall'*Ethics Officer* (a titolo di esempio, invio di *curricula* per eventuali ricerche di personale, richieste di collaborazioni professionali, richieste di sponsorizzazioni), che vengono reindirizzati alle Funzioni aziendali di competenza.

Alla data del 31 dicembre 2025 ne sono stati registrati complessivamente 23 (nel 2024 e 2023, nello stesso lasso temporale, erano state rispettivamente 69 e 71).

Tra queste richieste, soltanto un numero esiguo e limitato ha richiesto un intervento più significativo ed attivo del Responsabile Etico<sup>7</sup>, il quale dunque ha dovuto svolgere la sua attività non solo sotto il profilo di specifici approfondimenti, ma anche di “collegamento” tra varie Funzioni aziendali nel ruolo di “facilitatore” sopra descritto, svolto per tradurre in concreto i 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, comunicandolo agli interessati come segnale di attenzione.

### 3. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

Con riferimento al tema della formazione sui temi etici, 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).

Va peraltro rilevato che la formazione sulle tematiche etiche viene espressamente menzionata nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 quale elemento corroborante del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi nell’ambito del più generale disegno del proprio sistema di governo societario

*EticaMente!* è stato ideato da Unica e da *Ethics Officer* e avviato nel luglio 2020 sulle intranet aziendali, allo scopo di sensibilizzare e formare l’ampia platea dei 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.

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*.

L’attività di predisposizione, e successivo monitoraggio, del corso costituisce espressione dei principi espressi nel Codice Etico, secondo cui al Comitato e al Responsabile Etico è affidato 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.

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 ove ritenuto necessario.

---

<sup>7</sup> In un solo caso è stato necessario un intervento più esplicito e diretto dell’*Ethics Officer*, in quanto il segnalante ha ripetutamente scritto alla Funzione ritenendo – peraltro immotivatamente – che la gestione tecnico-liquidativa di un sinistro avesse implicazioni di natura etica.

La necessità di presidiare in modo specifico la formazione sulle tematiche etiche ha recentemente assunto un ulteriore rilievo alla luce del ruolo della scrivente Funzione nelle tematiche di *Diversity, Equity and Inclusion*, per il quale si rimanda al successivo punto 4.1.

Nella tabella seguente si riportano i dati del corso di formazione nell'ultimo quinquennio, dai quali emerge l'aumento delle fruizioni da 5.499 (13%) a 33.949 (86%):

	2025	%	2024	%	2023	%	2022	%	2021	%
<b>Dip.</b>	10.260	93,0%	9.783	88,2%	8.462	80,4%	4.885	44,6%	3.233	30,7%
<b>Reti</b>	23.689	83,3%	23.600	79,6%	22.807	69,8%	4.143	12,5%	2.266	7,1%
<b>Totale</b>	<b>33.949</b>	<b>86%</b>	<b>33.383</b>	<b>82%</b>	<b>31.269</b>	<b>72,4%</b>	<b>9.028</b>	<b>20,4%</b>	<b>5.499</b>	<b>13%</b>

#### 4. CONSIDERAZIONI FINALI

In primo luogo, va osservato che – con riferimento all'attività di gestione e valutazione delle segnalazioni ricevute descritta al punto 2 come "preponderante" – l'andamento delle richieste gestite dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025 (in totale nel numero di 80) conferma il riallineamento dell'attività di *Ethics Officer* ai livelli medi ordinari, dopo le punte anomale dell'emergenza sanitaria, che peraltro avevano riguardato soltanto la categoria dei "reclami", a differenza delle segnalazioni di presunte e specifiche violazioni del Codice Etico, rimaste sempre esigue nel tempo e nella stragrande maggioranza dei casi istruite e risultate infondate.

Ciò premesso si conferma che l'attività dell'*Ethics Officer* si è svolta secondo le sue prerogative, che qui si sintetizzano:

1. promuovere e organizzare, d'intesa con il Comitato di Sostenibilità e con le diverse Funzioni aziendali, 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.

##### 4.1 Ulteriori attività svolte nel 2025

Si ricorda che il 19.12.2024 il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha approvato la Politica per la Parità di Genere (adottata anche da tutte le altre Società del Gruppo), affidando all'*Ethics Officer* la ricezione e gestione delle specifiche segnalazioni<sup>8</sup>, fornendo almeno semestralmente al Comitato *Diversity, Equity and Inclusion* (nel seguito, "Comitato DEI") una sintesi delle eventuali segnalazioni ricevute, allo scopo di presiedere all'efficace adozione e continua applicazione della Politica per la parità di genere del Gruppo Unipol, con funzioni di garanzia, propositive, consultive e di verifica.

<sup>8</sup> In particolare, il punto 3.8 della Politica per la Parità di Genere recita:

<<[omissis] Il Gruppo promuove misure di contrasto e prevenzione di ogni forma di abuso e di molestia sui luoghi di lavoro attraverso percorsi dedicati di sensibilizzazione che aumentino la consapevolezza nelle persone, guidandole nei comportamenti quotidiani e nell'utilizzo di un lessico adeguato per una comunicazione il più possibile neutrale e rispettosa. [omissis]

Sono adottate procedure che incoraggiano e consentono la segnalazione, anche in modalità anonima - garantendo la tutela e la riservatezza dei/delle segnalanti. <<[omissis]

In tale ambito è previsto il ruolo di ricezione e gestione delle segnalazioni in capo all'*Ethics Office*>>.

Nello svolgimento di questa nuova prerogativa il Responsabile Etico in data 1.07.2025 e 18.12.2025 ha presentato al Comitato le proprie Relazioni semestrali su abusi e molestie sui luoghi di lavoro, le quali hanno confermato come nel periodo di riferimento non sia pervenuta alcuna segnalazione rientrante nel novero di quelle definite nel perimetro di competenza.

Da ultimo, si segnala che nel corso del 2025 l'Ethics Officer ha contribuito a redigere la "Procedura di segnalazione di abusi e molestie", atta a definire responsabilità e metodologie operative relative alle segnalazioni, anche anonime, di abusi e molestie sui luoghi di lavoro.

Si osserva, infine, che nel presente Rapporto Etico 2025 non viene allegata in Appendice la "Tabella di suddivisione delle segnalazioni relative a presunte e specifiche violazioni del Codice Etico in categorie/cluster omogenei agli standard internazionali, per finalità di rendicontazione".

Tale strumento di sintesi era stato messo a punto nel corso del 2021 in sinergia tra Sostenibilità e la Funzione dell'*Ethics Officer*, al fine di adottare 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.

All'esito di recenti valutazioni condotte di concerto con la Funzione *Corporate Social Responsibility*, si è deciso di interrompere la pubblicazione della Tabella in parola all'interno del Rapporto Etico, atteso che le informazioni relative alle violazioni su temi trattati dal Codice Etico sono ora pubblicate nell'annuale dichiarazione di sostenibilità e nel documento a cura di Rating Agencies "Informazioni ESG supplementari per i Mercati".

#### **4.2 Valutazione circa la coerenza generale tra i principi dichiarati nel Codice e la gestione aziendale**

In conclusione, posto che:

- nel 2025, su 9 segnalazioni etiche ricevute, è stata ravvisata solamente una situazione di accertata grave violazione del Codice Etico, mentre le altre 8 sono state archiviate perché infondate o non provate;
- nell'ultimo quinquennio è sempre stato molto ridotto il numero delle segnalazioni etiche pervenute;
- nell'ultimo quinquennio la percentuale di fruizione del corso di formazione *eticamente!* è passata dal 13% all'86%;

**si può fondatamente sostenere che l'etica è ormai diventata per il Gruppo linfa vitale, che permea i comportamenti di tutti i suoi collaboratori (dipendenti, rete agenziale, collaboratori esterni, fornitori), nonché confermare anche per il 2025 la coerenza generale tra i principi dichiarati nel Codice Etico e la concreta gestione aziendale.**



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

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