

Premessa

Durante l'esercizio 2015 il Comitato per la Sostenibilità, nella sua funzione di **Comitato Etico**, ha tenuto quattro riunioni.

L'attività svolta nel corso dell'anno è stata dedicata, oltre che all'esame e alla valutazione delle segnalazioni pervenute al Responsabile Etico circa presunte violazioni del Codice Etico, all'aggiornamento del Codice stesso, sulla base delle linee di revisione già previste e indicate dal Comitato Etico.

L'esigenza di procedere all'aggiornamento – come evidenziato anche in sede di Rapporto Etico 2014 – è stata dettata dall'esperienza di applicazione del Codice Etico compiuta dal 2009 ad oggi, nonché dalla necessità di integrare il documento con riferimenti, più chiari ed espliciti, a (i) comportamenti che siano coerenti con i più avanzati e innovativi *standard* internazionali in ambito etico e di sostenibilità, secondo i criteri ESG – *Environmental, Social e Governance*, (ii) una più precisa descrizione dei principi di comportamento che informano il Gruppo Unipol nella relazione con i propri stakeholder, (iii) una più puntuale e precisa definizione del “conflitto di interesse” e dell'impegno a evitare ogni situazione che ne configuri l'insorgere, (iv) una più precisa indicazione dei soggetti, delle modalità e delle motivazioni con le quali i diversi stakeholder possono effettuare le segnalazioni su presunte violazioni del Codice Etico.

Nel percorso che ha portato alla definizione del testo aggiornato del Codice, sono stati realizzati incontri di approfondimento con le Direzioni e le funzioni aziendali maggiormente interessate, con l'obiettivo di condividere i diversi temi e le modalità con le quali pervenire alle modifiche più opportune e incisive del Codice. Per parte sua, il Comitato Etico ha dedicato tre riunioni all'esame delle proposte di revisione che, una volta condivise, sono state sottoposte al Consiglio di Amministrazione del Gruppo Unipol, che le ha approvate nella seduta del 5 novembre 2015.

A seguito di tale approvazione, è stato immediatamente avviato l'iter di approvazione del Codice Etico da parte degli Organi Amministrativi delle diverse Società del Gruppo Unipol, che si concluderà nel prossimo mese di marzo. Si segnala infine che, su proposta del Comitato Etico, nella riunione del 17 dicembre 2015 il Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. ha nominato il nuovo Responsabile Etico per il triennio 2016-2018.

Per quanto attiene alle segnalazioni circa presunte violazioni del Codice Etico, le stesse non sono state tali da evidenziare, per numerosità e merito, particolari situazioni di criticità. Tutto ciò, in un contesto caratterizzato dall'ulteriore avanzamento del processo di integrazione tra le Società del Gruppo conseguente alla fusione di quelle di provenienza ex FonSai e alla successiva razionalizzazione e semplificazione dell'assetto societario.

La gestione dei contatti e delle segnalazioni

Le richieste e segnalazioni di varia natura complessivamente pervenute nel 2015 al Responsabile Etico (quasi sempre tramite la casella di posta elettronica dedicata) sono state **101** (105 quelle del 2014).

Si tratta di comunicazioni e segnalazioni variamente articolate in relazione a contenuti, motivazioni e scopi indicati.

In particolare:

- le segnalazioni che attengono a presunte specifiche violazioni del Codice Etico sono state 4 (9 nel 2014);
- le segnalazioni relative a disservizi, ritardi e contenziosi nei rapporti commerciali tra Compagnie del Gruppo e/o Agenzie con clienti, sia nella liquidazione dei sinistri, che nei rapporti con Unipol Banca, sono state 69 (65 nel 2014). Di norma, non si tratta di fattispecie di competenza della Funzione Etica, per le quali, tuttavia, è prassi fornire riscontro al segnalante, comunicando che della questione sarà investito altro ufficio. Se il reclamo contiene espliciti richiami al Codice Etico, o qualora la situazione esposta lo renda opportuno, il riscontro è più articolato, senza comunque estendersi al merito. Va precisato che, in quest'ambito, non sono state individuate nel 2015 situazioni in cui il richiamo al Codice Etico fosse fondato. Si può evidenziare come il riscontro in sé sia stato spesso apprezzato dal segnalante, risultando coerente, in senso lato, con i principi di comportamento indicati dal Codice, con conseguenti ricadute positive per la reputazione del Gruppo;
- i contatti di varia natura (richieste di informazione, attività attinenti i temi della responsabilità sociale d'impresa, ecc.) sono stati 28.

Le segnalazioni relative a presunte violazioni del Codice Etico

Le segnalazioni pervenute ed espressamente riconducibili a presunte violazioni del Codice Etico sono state affrontate e gestite secondo quanto prescritto dal Codice stesso e dalle prassi consolidate.

Sono state effettuate verifiche approfondite rispetto alle situazioni esposte, se necessario interpellando e coinvolgendo le strutture aziendali interessate e/o chiamate in causa; sempre, tuttavia, con attenzione a mantenere il massimo di riservatezza, tanto sull'identità del segnalante che sulle questioni evidenziate.

Queste in sintesi le 4 situazioni affrontate:

1- I condomini di uno stabile di proprietà del Gruppo (UnipolSai Assicurazioni) hanno segnalato una serie di questioni relative alla gestione dello stabile stesso da parte del Gruppo, ritenendole "non corrette" anche sotto il profilo di una possibile violazione del Codice Etico. La segnalazione, che peraltro non ha evidenziato specifiche violazioni del Codice Etico, è stata sottoposta e affrontata con la Direzione Immobiliare di Gruppo per gli opportuni accertamenti e interventi. Si è così giunti all'individuazione e all'adozione di soluzioni in grado di rispondere alle richieste avanzate dai condomini, i quali hanno espresso condivisione e apprezzamento.

2- In una successiva segnalazione, distinta dalla precedente, sempre i condomini dello stabile di cui al punto 1 hanno evidenziato presunti comportamenti non corretti da parte di dipendenti della Direzione Immobiliare del Gruppo, con riferimento alla gestione di attività di compravendita di parti dell'edificio. Anche in questo caso, la situazione è stata valutata e gestita in accordo con la Direzione Immobiliare di Gruppo. La situazione segnalata, che in effetti presentava profili di mancata correttezza da parte di dipendenti della Società, ha visto il tempestivo intervento delle funzioni aziendali interessate (Audit e Personale), a seguito del quale sono stati adottati severi provvedimenti disciplinari a carico delle persone che avevano adottato comportamenti non conformi all'etica e ai regolamenti aziendali.

3- Una dipendente UnipolSai ha segnalato una particolare vicenda personale, tale da originare una presunta discriminazione e disparità di trattamento, con mancato riconoscimento di ruolo. La segnalazione è stata verificata e approfondita con particolare scrupolo e attenzione con la Direzione Risorse Umane. Si è così potuto accertare come, anche in relazione alla delicatezza della specifica situazione dell'interessata, la Direzione del Personale abbia dedicato e stia dedicando particolare attenzione e impegno al caso. Il Comitato Etico, senza sottovalutare la specifica e problematica situazione evidenziata, ha comunque escluso che nell'operato dell'Azienda siano stati adottati comportamenti e siano state compiute scelte in violazione dei principi del Codice.

4- Un dipendente di Unipol Banca, che già nel corso degli anni precedenti aveva ripetutamente segnalato presunte violazioni del Codice Etico a proprio danno, ha riproposto una delle questioni che lo riguarda, nell'ambito di una situazione assai complessa e problematica, caratterizzata dal susseguirsi di contenziosi e conciliazioni. Anche in questo caso, si è proceduto a verifiche presso la funzione Personale di Unipol Banca, al fine di valutare la fondatezza delle asserite violazioni da parte del dipendente. Si è pertanto potuto nuovamente accertare l'assenza di violazioni del Codice Etico nell'operato dell'Azienda. Peraltro, la funzione del personale della Banca ha confermato la disponibilità ad affrontare le richieste avanzate dal dipendente sulla base di quanto previsto dalla normativa e in relazione alle esigenze tecnico-organizzative della Banca stessa, escludendo qualsiasi atteggiamento pregiudiziale e discriminatorio nei confronti del dipendente. Pertanto, il Comitato Etico ha ribadito all'interessato, come già comunicato in passato, l'insussistenza delle presunte violazioni del Codice Etico, portate a supporto della segnalazione.

Considerazioni finali

Il 2015, ultimo anno del Piano Industriale triennale avviato nel 2013, ha coinciso con la conclusione del processo di integrazione seguito all'acquisizione dell'ex Gruppo FonSai, che ha dato vita, tra l'altro, a UnipolSai Assicurazioni.

La Carta dei Valori e il Codice Etico si sono confermati quali punto di riferimento imprescindibile per far crescere e affermare una comune cultura tra tutti i Dipendenti, gli Agenti, i Collaboratori dell'intero Gruppo Unipol e nei confronti dell'insieme degli Stakeholder.

Ciò è tanto più importante nel nuovo contesto che ha visto il Gruppo Unipol assumere un ruolo di *leadership* nel settore assicurativo e un ruolo crescente nell'economia del Paese, impegnato in nuove sfide per rispondere ai nuovi bisogni e alle nuove domande di protezione e sicurezza dei cittadini e delle imprese, in una strategia di crescita e sviluppo sostenibili.

In questo quadro, il Codice Etico e la sua attuazione consentiranno non soltanto di contribuire a dirimere le controversie e i problemi che insorgono tra l'Azienda e i suoi Stakeholder, ma soprattutto a diffondere e affermare, tra tutti coloro che operano nel e per il Gruppo Unipol, una cultura aziendale fondata su trasparenza, correttezza, rispetto e responsabilità.

Assume perciò particolare rilevanza la scelta, definita in accordo con la Presidenza e la Direzione Generale del Personale, di realizzare nel corso del 2016 un percorso di conoscenza, sensibilizzazione e formazione sui temi etici e della sostenibilità, che coinvolgerà l'intero Gruppo e le sue Società e, soprattutto, tutte le persone che in esse lavorano e con esse collaborano, a partire da tutti i Dirigenti.

Bologna, 10 febbraio 2016