

# Capitale Umano<sup>14</sup>

## Rappresentazione del Gruppo in cifre

I dati riportati in questa parte del Supplemento si riferiscono ai dipendenti di UniCredit (espressi in Head Count) al 31 dicembre 2022. Il personale esterno (es. stagisti o consulenti) non viene conteggiato. I numeri rispecchiano tutti i dipendenti delle società consolidate integralmente e rappresentano il 100% del personale, salvo diversa indicazione.

### PERCENTUALE E NUMERO DI DIPENDENTI PER PAESE E GENERE 2022-2021

Paese	Donne 2022	Uomini 2022	Head Count 2022	Head Count 2021
Italia	48,59%	51,41%	34.428	35.367
Germania	52,90%	47,10%	13.332	14.457
Austria	55,44%	44,56%	5.860	6.907
Bosnia ed Erzegovina	75,28%	24,72%	1.598	1.622
Bulgaria	77,04%	22,96%	4.369	4.508
Croazia	74,67%	25,33%	3.549	3.711
Repubblica Ceca	63,78%	36,22%	3.581	3.631
Romania	73,20%	26,80%	5.425	5.634
Russia	65,35%	34,65%	3.937	4.550
Serbia	67,84%	32,16%	1.387	1.368
Slovenia	67,82%	32,18%	550	565
Ungheria	66,92%	33,08%	2.131	2.132
Altri Paesi <sup>A</sup>	62,20%	37,80%	1.201	1.223
<b>Totale</b>	<b>57,24%</b>	<b>42,76%</b>	<b>81.348</b>	<b>85.675</b>

<sup>A</sup> Altri Paesi include: Lussemburgo, Polonia, Slovacchia, UK e USA.

### PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER LIVELLO PROFESSIONALE 2022-2021

Livello professionale	2022	2021
Senior Leadership	0,15%	0,15%
Executive	0,46%	0,48%
Middle Management	12,04%	11,64%
Staff	87,35%	87,73%
<b>Totale</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

<sup>14</sup> I dati relativi ai nostri dipendenti non includono il personale esterno (ad es. stagisti o consulenti). I numeri rispecchiano tutti i dipendenti delle società consolidate integralmente e con il metodo proporzionale. I dati rappresentano il 100% del personale, salvo diversa indicazione. Le percentuali potrebbero non totalizzare il 100% a causa di arrotondamenti.

## PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER LIVELLO PROFESSIONALE E GENERE 2022-2021

Livello professionale e genere	2022	2021
<b>Senior Leadership</b>		
Donne	31,40%	27,13%
Uomini	68,60%	72,87%
<b>Executive</b>		
Donne	23,99%	21,81%
Uomini	76,01%	78,19%
<b>Middle Management</b>		
Donne	34,49%	33,75%
Uomini	65,51%	66,25%
<b>Staff</b>		
Donne	60,60%	60,27%
Uomini	39,40%	39,73%

## PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER GENERE E TIPOLOGIA DI CONTRATTO 2022-2021

Genere	2022		2021	
	A tempo determinato	A tempo indeterminato	A tempo determinato	A tempo indeterminato
Donne	1,80%	55,44%	2,31%	54,64%
Uomini	1,02%	41,74%	1,20%	41,85%
<b>Totale</b>	<b>2,82%</b>	<b>97,18%</b>	<b>3,52%</b>	<b>96,48%</b>

## PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E PAESE 2022-2021

Paese	2022		2021	
	A tempo determinato	A tempo indeterminato	A tempo determinato	A tempo indeterminato
Italia	0,00%	100,00%	0,01%	99,99%
Germania	2,21%	97,79%	4,30%	95,70%
Austria	4,32%	95,68%	7,14%	92,86%
Bosnia ed Erzegovina	6,57%	93,43%	5,06%	94,94%
Bulgaria	5,70%	94,30%	6,72%	93,28%
Croazia	1,27%	98,73%	2,61%	97,39%
Repubblica Ceca	10,11%	89,89%	9,17%	90,83%
Romania	3,99%	96,01%	5,66%	94,34%
Russia	7,43%	92,57%	5,54%	94,46%
Serbia	17,82%	82,18%	8,19%	91,81%
Slovenia	0,09%	99,91%	17,35%	82,65%
Ungheria	6,19%	93,81%	0,23%	99,77%
Altri Paesi <sup>A</sup>	23,98%	76,02%	24,04%	75,96%
<b>Totale</b>	<b>2,82%</b>	<b>97,18%</b>	<b>3,52%</b>	<b>96,48%</b>

<sup>A</sup> Altri Paesi include: Lussemburgo, Polonia, Slovacchia, UK e USA.

## PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER LIVELLO PROFESSIONALE 2022-2021

Livello professionale	2022			2021		
	Fino a 30 anni	31-50 anni	Oltre 50	Fino a 30 anni	31-50 anni	Oltre 50
Senior Leadership	0,00%	0,12%	0,24%	0,00%	0,12%	0,24%
Executive	0,00%	0,50%	0,53%	0,01%	0,47%	0,64%
Middle Management	1,06%	12,93%	14,14%	0,88%	12,52%	13,73%
Staff	98,94%	86,45%	85,09%	99,11%	86,89%	85,38%
<b>Totale</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

## TURNOVER DI DIPENDENTI IN ENTRATA PER PAESE 2022-2021<sup>A</sup>

Paese	2022		2021	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Italia	1.458	4,12%	1.200	3,24%
Germania	406	2,81%	395	2,58%
Austria	236	3,42%	333	4,53%
Bosnia ed Erzegovina	132	8,14%	116	7,07%
Bulgaria	480	10,65%	391	8,47%
Croazia	362	9,75%	240	6,02%
Repubblica Ceca	446	12,28%	310	8,10%
Romania	973	17,27%	862	15,06%
Russia	520	11,43%	1.210	27,30%
Serbia	262	19,15%	216	16,01%
Slovenia	78	13,81%	64	11,13%
Ungheria	306	14,35%	307	14,11%
Altri Paesi <sup>B</sup>	184	15,04%	156	10,97%
<b>Totale</b>	<b>5.828</b>	<b>6,80%</b>	<b>5.800</b>	<b>6,48%</b>

<sup>A</sup> I tassi di turnover sono calcolati come segue: per i dipendenti in entrata (dipendenti assunti)/(totale dipendenti alla fine dell'anno)\*100.

<sup>B</sup> Altri Paesi include: Lussemburgo, Polonia, Slovacchia, UK e USA.

## TURNOVER DI DIPENDENTI IN USCITA PER PAESE 2022-2021<sup>A</sup>

Paese	2022		2021	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Italia	2.394	6,77%	2.771	7,48%
Germania	1.571	10,87%	1.199	7,82%
Austria	1.319	19,10%	561	7,63%
Bosnia ed Erzegovina	155	9,56%	132	8,04%
Bulgaria	617	13,69%	497	10,76%
Croazia	538	14,50%	438	10,99%
Repubblica Ceca	502	13,83%	499	13,05%
Romania	1.166	20,70%	945	16,51%
Russia	1.134	24,92%	1.079	24,35%
Serbia	243	17,76%	195	14,46%
Slovenia	92	16,28%	75	13,04%
Ungheria	307	14,40%	341	15,68%
Altri Paesi <sup>B</sup>	164	13,41%	135	9,49%
<b>Totale</b>	<b>10.180</b>	<b>11,88%</b>	<b>8.867</b>	<b>9,91%</b>

<sup>A</sup> I tassi di turnover sono calcolati come segue: per i dipendenti in uscita (dipendenti che hanno lasciato il Gruppo)/(totale dipendenti alla fine dell'anno)\*100.

<sup>B</sup> Altri Paesi include: Lussemburgo, Polonia, Slovacchia, UK e USA.

## TURNOVER DI DIPENDENTI IN ENTRATA PER GENERE<sup>A</sup> ED ETÀ<sup>B</sup> 2022-2021

Genere	2022		2021	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Donne	3.327	6,83%	3.344	6,61%
Uomini	2.501	6,76%	2.456	6,32%

Età	2022		2021	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Fino a 30 anni	3.081	32,75%	3.156	31,71%
31-50 anni	2.389	5,06%	2.374	4,77%
Oltre 50 anni	358	1,23%	270	0,91%

<sup>A</sup> I tassi di turnover sono calcolati come segue: per i dipendenti in uscita (dipendenti che hanno lasciato il Gruppo)/(totale dipendenti alla fine dell'anno)\*100.

<sup>B</sup> Altri Paesi include: Lussemburgo, Polonia, Slovacchia, UK e USA.

## TURNOVER DI DIPENDENTI IN USCITA PER GENERE<sup>A</sup> ED ETÀ<sup>B</sup> 2022-2021

Genere	2022		2021	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Donne	5.452	11,20%	4.735	9,36%
Uomini	4.728	12,78%	4.132	10,63%

Età	2022		2021	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Fino a 30 anni	1.974	20,98%	1.973	19,82%
31-50 anni	4.029	8,53%	3.196	6,42%
Oltre 50 anni	4.177	14,40%	3.698	12,46%

<sup>A</sup> I tassi di turnover sono calcolati come segue: per i dipendenti in uscita (dipendenti che hanno lasciato il Gruppo) per genere/(totale dipendenti per genere alla fine dell'anno)\*100.

<sup>B</sup> I tassi di turnover sono calcolati come segue: per i dipendenti in uscita (dipendenti che hanno lasciato il Gruppo) per età/(totale dipendenti per età alla fine dell'anno)\*100.

## PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER GENERE E STATUS OCCUPAZIONALE 2022-2021

Genere	2022		2021	
	A tempo parziale	A tempo pieno	A tempo parziale	A tempo pieno
Donne	12,53%	44,71%	12,99%	43,96%
Uomini	1,60%	41,16%	1,69%	41,36%
<b>Totale</b>	<b>14,13%</b>	<b>85,87%</b>	<b>14,68%</b>	<b>85,32%</b>

## RAPPORTO<sup>A</sup> TRA SALARIO LORDO<sup>B</sup> FEMMINILE E SALARIO LORDO MASCHILE PER PAESE E LIVELLO PROFESSIONALE 2022-2021<sup>C</sup>

Il rapporto rappresenta la media ponderata del salario lordo medio femminile rispetto al salario lordo medio maschile.

	2022			2021		
	Executive	Middle Management	Staff	Executive	Middle Management	Staff
Italia	99,80%	91,07%	92,16%	93,03%	88,48%	90,42%
Germania	85,87%	87,45%	90,87%	82,89%	87,02%	87,46%
Austria	Non applicabile	94,13%	82,54%	100,99%	90,91%	81,26%
Bosnia ed Erzegovina	126,42%	95,00%	88,26%	126,42%	100,07%	88,55%
Bulgaria	Non applicabile	87,59%	75,21%	Non applicabile	90,25%	73,74%
Croazia	103,02%	92,76%	89,39%	81,93%	103,84%	90,64%
Repubblica Ceca	103,17%	100,00%	72,30%	Non applicabile	86,83%	80,23%
Romania	105,44%	91,41%	77,77%	104,33%	102,19%	80,48%
Russia	78,45%	92,37%	68,37%	Non applicabile	97,86%	73,47%
Serbia	Non applicabile	99,84%	72,61%	Non applicabile	93,74%	74,64%
Slovenia	Non applicabile	97,86%	90,41%	Non applicabile	91,95%	90,83%
Ungheria	97,83%	90,59%	83,98%	86,12%	94,30%	81,02%

<sup>A</sup> I rapporti sono stati calcolati come segue: (totale salario lordo della popolazione femminile/totale donne) / (totale salario lordo della popolazione maschile/totale uomini).

<sup>B</sup> Salario lordo: l'importo fisso annuale pagato a un dipendente per lo svolgimento delle sue mansioni. Include le indennità previste per incarichi specifici.

<sup>C</sup> I dati rappresentano il 85,9% del personale.

## RAPPORTO <sup>A</sup> TRA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA <sup>B</sup> FEMMINILE E RETRIBUZIONE COMPLESSIVA MASCHILE, PER PAESE E LIVELLO PROFESSIONALE 2022-2021 <sup>C</sup>

Il rapporto rappresenta la media ponderata della retribuzione complessiva media femminile rispetto alla retribuzione media complessiva maschile.

	2022			2021		
	Executive	Middle Management	Staff	Executive	Middle Management	Staff
Italia	94,98%	87,99%	91,85%	90,54%	87,51%	90,73%
Germania	78,66%	80,91%	89,05%	74,87%	82,12%	86,02%
Austria	Non applicabile	91,07%	81,33%	91,24%	89,57%	80,39%
Bosnia ed Erzegovina	82,91%	94,99%	87,24%	87,75%	98,63%	87,61%
Bulgaria	Non applicabile	87,07%	75,30%	Non applicabile	88,62%	74,72%
Croazia	98,84%	89,30%	89,71%	66,95%	101,72%	91,56%
Repubblica Ceca	84,01%	91,40%	71,01%	Non applicabile	83,62%	79,15%
Romania	108,24%	91,03%	77,64%	103,61%	100,70%	81,19%
Russia	69,40%	89,08%	69,99%	Non applicabile	95,66%	73,93%
Serbia	Non applicabile	97,50%	72,70%	Non applicabile	94,60%	73,41%
Slovenia	Non applicabile	98,49%	90,94%	Non applicabile	94,87%	91,69%
Ungheria	108,30%	90,48%	84,38%	82,27%	93,38%	80,25%

<sup>A</sup> I rapporti sono calcolati come segue: (retribuzione complessiva della popolazione femminile/totale donne)/(retribuzione complessiva della popolazione maschile/totale uomini).

<sup>B</sup> Retribuzione complessiva: salario lordo più ulteriori importi variabili quali i bonus, in denaro e/o sotto forma di quote azionarie disponibili per premiare la performance individuale e la produttività aziendale, nonché qualsiasi altro importo che non costituisca un pagamento a tantum.

<sup>C</sup> I dati rappresentano il 85,9% del personale.

## NUMERO DI ORE DI FORMAZIONE PRO CAPITE PER LIVELLO PROFESSIONALE E GENERE 2022-2021

	2022			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Senior Leadership	15,23	8,49	<b>10,61</b>	14,71	15,12	<b>15,00</b>
Senior Executive	13,59	15,49	<b>15,04</b>	20,34	17,92	<b>18,45</b>
Middle Management	21,18	19,08	<b>19,81</b>	23,29	21,70	<b>22,24</b>
Staff	31,47	31,82	<b>31,61</b>	31,33	32,41	<b>31,76</b>
<b>Totale</b>	<b>30,67</b>	<b>29,27</b>	<b>30,07</b>	<b>30,74</b>	<b>30,32</b>	<b>30,56</b>

## Relazioni industriali

Siamo convinti che il dialogo sociale contribuisca a creare valore nel tempo, rafforzando la nostra capacità di collaborazione, ascolto e comprensione delle esigenze locali e globali in tema di politiche del lavoro.

Nel corso degli anni, il dialogo sociale in UniCredit ha raggiunto uno standard elevato grazie ad un attento approccio a livello di Gruppo. Ciò ha costituito una solida base di partenza per affrontare in modo efficiente le molteplici sfide derivanti dal contesto di mercato.

Il Gruppo opera nel pieno rispetto delle leggi locali e dei termini e condizioni dei contratti collettivi che tutelano i diritti dei dipendenti in relazione all'esercizio della libertà di associazione e/o alla contrattazione collettiva, anche grazie a un monitoraggio sistematico a livello di Gruppo. Continuiamo a portare avanti il nostro impegno volto a implementare e diffondere le best practice finalizzate a rafforzare il dialogo sociale in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera.

A livello nazionale, gli interessi dei dipendenti possono essere rappresentati da sindacati, comitati aziendali o da altre forme di rappresentanza in linea con la legislazione giuslavoristica e i sistemi di relazioni industriali locali.

A livello internazionale, i dipendenti sono rappresentati dal Comitato Aziendale Europeo (CAE), che dal 2007, anno della sua costituzione, garantisce il diritto all'informazione e alla consultazione sui temi transnazionali del Gruppo che possano avere importanti ripercussioni sugli interessi dei lavoratori.

### PERCENTUALE DI DIPENDENTI COPERTI DAI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO, 2022-2021<sup>A</sup>

Paese	2022	2021
<b>Italia</b>	100%	100%
<b>Germania</b>		
UniCredit Bank AG	38,59%	40,19%
Wealthcap Kapitalverwaltungsgesellschaft GmbH		
UniCredit Leasing GmbH	Non applicabile	Non applicabile
UniCredit Direct Services GmbH		
UniCredit Services SCpA	18%	41,16%
<b>Austria</b>	100%	100%
<b>Bosnia ed Erzegovina</b>	Non applicabile	Non applicabile
<b>Bulgaria</b>		
UniCredit Bulbank AD	59%	57%
UniCredit Consumer Financing AD		
UniCredit Leasing AD	Non applicabile	Non applicabile
<b>Croazia</b>		
Zagrebačka Banka DD	100%	100%
UniCredit Leasing Croatia doo za Leasing	Non applicabile	Non applicabile
<b>Repubblica Ceca</b>		
UniCredit Bank Czech Republic and Slovakia as	95%	95%
UniCredit Leasing CZ as	Non applicabile	Non applicabile
UniCredit Services SCpA	100%	100%
<b>Romania</b>		
UniCredit Bank SA		
UniCredit Services GmbH	100%	100%
UniCredit Services SCpA		
UniCredit Consumer Financing IFN SA		
UniCredit Leasing Corporation IFN SA	Non applicabile	Non applicabile
UniCredit Leasing Fleet Management Srl		
<b>Russia</b>	100%	100%
<b>Serbia</b>	Non applicabile	Non applicabile
<b>Slovenia</b>	100%	100%
<b>Slovacchia</b>		
UniCredit Bank Czech Republic and Slovakia as	96%	96%
UniCredit Leasing Slovakia as	Non applicabile	Non applicabile
UniCredit Services SCpA	100%	100%
<b>Ungheria</b>	Non applicabile	Non applicabile

<sup>A</sup> Il contratto collettivo di lavoro si riferisce al livello nazionale, del settore e/o aziendale.

**PERIODO DI PREAVVISO GENERALMENTE CONCESSO AI DIPENDENTI E AI RAPPRESENTANTI DA LORO ELETTI PRIMA DI ATTUARE MODIFICHE OPERATIVE RILEVANTI CHE POTREBBERO AVERE UN IMPATTO SOSTANZIALE SULLA LORO ATTIVITÀ, 2022**

Paese	Periodo di preavviso	Numero di giorni di preavviso previsto dalla legge	Periodo di preavviso specificato nel contratto collettivo di lavoro
<b>Italia</b>	Si	25	Si
<b>Germania</b>	No	Non applicabile	No
<b>Austria</b>	No	Non applicabile	No
<b>Bosnia ed Erzegovina</b>			
UniCredit Bank DD	Si	30 (15 giorni con meno di 5 anni di servizio)	No
UniCredit Bank and Banja Luka	Si	Minimo 30 giorni (eventualmente di più a seconda dell'anzianità di servizio)	No
<b>Bulgaria</b>			
UniCredit Bulbank AD	Si	45	Si
UniCredit Consumer Financing AD	Si	45	No
UniCredit Leasing AD			
<b>Croazia</b>			
Zagrebačka Banka DD	Si	14	Si
UniCredit Leasing Croatia doo za Leasing			
<b>Repubblica Ceca</b>			
UniCredit Bank Czech Republic and Slovakia as	Si	60	Si
UniCredit Leasing CZ as			
UniCredit Services SCpA			
<b>Romania</b>			
UniCredit Bank SA	Si	20	Si
UniCredit Consumer Financing IFN SA	Si	20	Si
UniCredit Leasing Corporation IFN SA			
UniCredit Leasing Fleet Management Srl			
UniCredit Services SCpA			
UniCredit Services GmbH			
<b>Russia</b>	Si	60	No
<b>Serbia</b>	No	Non applicabile	No
<b>Slovenia</b>	Si	8	Si
<b>Slovacchia</b>			
UniCredit Bank Czech Republic and Slovakia as	Si	Un mese	No
UniCredit Leasing Slovakia as			
UniCredit Services SCpA			
<b>Ungheria</b>	Si	30	No

## TIPOLOGIE DI PIANI PENSIONISTICI OFFERTI AI DIPENDENTI, 2022

Paese	Piani pensionistici principali	Contributo da parte del datore di lavoro	Contributo da parte del dipendente
<b>Italia<sup>A</sup></b>	Piani a contribuzione definita	2% o 3% <sup>B</sup>	Minimo 0,5%
<b>Germania</b>			
UniCredit Bank AG	Piani a contribuzione definita	Prima del 2003: 1,75% della retribuzione lorda fino a una retribuzione annua lorda di €63.084	Prima del 2003: 1,75% della retribuzione lorda fino a una retribuzione annua lorda di €63.084
Wealthcap Kapitalverwaltungsgesellschaft GmbH		Dopo il 2003: 2,5% della retribuzione lorda fino a una retribuzione annua lorda di €63.084	Dopo il 2003: 2,5% della retribuzione lorda fino a una retribuzione annua lorda di €63.084
UniCredit Leasing GmbH	Piani a contribuzione definita	4,36% della retribuzione annua lorda	2,14% della retribuzione annua lorda
UniCredit Direct Services GmbH	First e senior vice president	1 stipendio mensile lordo	2,5% della retribuzione lorda fino a una retribuzione annua lorda di €63.084
UniCredit Services SCpA <sup>C</sup>	Piani a contribuzione definita	2,5% della retribuzione lorda fino a una retribuzione annua lorda di €63.084	2,5% della retribuzione lorda fino a una retribuzione annua lorda di €63.084
<b>Austria</b>			
UniCredit Bank Austria AG	Piani a contribuzione definita	2,9% o maggiore	Accordi tra il fondo pensione e il dipendente stipulati su base individuale
Schoellerbank Aktiengesellschaft		Dipende dall'anzianità di servizio	
Card Complete Service Bank AG			
UniCredit Leasing (Austria) GmbH			
UniCredit Services GmbH		2,5% dello stipendio annuale lordo	
<b>Bosnia ed Erzegovina</b>	Nessun piano	Non applicabile	Non applicabile
<b>Bulgaria</b>	Nessun piano	Non applicabile	Non applicabile
<b>Croazia</b>	Nessun piano	Non applicabile	Non applicabile
<b>Repubblica Ceca</b>	Nessun piano	Non applicabile	Non applicabile
<b>Romania</b>			
UniCredit Bank SA	Nessun piano	Non applicabile	Non applicabile
UniCredit Consumer Financing IFN SA			
UniCredit Leasing Corporation IFN SA			
UniCredit Leasing Fleet Management Srl			
UniCredit Services SCpA	Piani a contribuzione definita	100 RON (circa €20) a partire da 6 mesi dalla data di assunzione	Tutti i dipendenti sono obbligati a versare i contributi relativi all'assicurazione nazionale per la pensione, pari al 25% dello stipendio lordo. Per l'assicurazione privata, i dipendenti decidono l'importo che desiderano versare
UniCredit Services GmbH			
<b>Russia</b>	Piani a contribuzione definita	7% dello stipendio base mensile	7% dello stipendio base mensile
<b>Serbia</b>	Nessun piano	Non applicabile	Non applicabile
<b>Slovenia</b>	Piani a contribuzione definita	45%	55%
<b>Ungheria</b>	Nessun piano	Non applicabile	Non applicabile

<sup>A</sup> Le percentuali dei contributi indicate si riferiscono alla Sezione a contribuzione definita del Fondo Pensione per il Personale delle Aziende del Gruppo UniCredit. Detto Fondo Pensione è l'unico aperto a nuove adesioni.

<sup>B</sup> Per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante (ai sensi dell'art. 33 del CCNL ABI del 31/3/2015) così come modificato dall'Accordo di rinnovo del 19/12/2019, il Gruppo nell'Accordo Team 23 del 2/2/2020 all'art. 14 (Previdenza complementare), ha previsto un contributo complessivo del 4% per i primi 3 anni dall'assunzione.

<sup>C</sup> UniCredit Services SCpA è stata fusa in UniCredit SpA nell'ottobre 2022. Si riporta in questa tabella per fornire un maggior dettaglio sulla diversa situazione in termini di piani pensionistici offerti.



## PROGRAMMI DI ASSISTENZA VOLTI A GESTIRE LE FASI DI TRANSIZIONE,<sup>15</sup> 2022

In molti Paesi del Gruppo sono stati attivati diversi programmi di assistenza volti a gestire le fasi di transizione; tali programmi sono messi a disposizione dei dipendenti allo scopo di facilitare la continuità occupazionale e la gestione della conclusione dell'attività lavorativa per pensionamento o cessazione del rapporto di lavoro.

Ad esempio, in Italia e in Germania offriamo iniziative di accompagnamento alla pensione per dipendenti in procinto di andare in pensione e programmi di reskilling specifici per garantire che i dipendenti continuino a lavorare nel Gruppo.

Nei Paesi dell'Europa Centrale e Orientale, come ad esempio in Bulgaria, nel 2022 è stato avviato un programma di prepensionamento. Tale programma prevede una buonuscita, nonché la possibilità di continuare a usufruire di un'assicurazione sanitaria supplementare per un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro e di mantenere le condizioni agevolate sui prestiti al consumo e sui mutui fino alla loro scadenza.

In Russia offriamo un programma di ricollocamento volto ad aiutare i dipendenti che lasciano la banca a strutturare CV professionali e a prepararsi per i colloqui di lavoro.

## Gestione in materia di salute e sicurezza

La salute e la sicurezza sul lavoro è un valore fondamentale per il Gruppo.

Cn salute e sicurezza sul lavoro si indica un insieme di condizioni ottimali di salute, sicurezza e benessere dei lavoratori sui luoghi di lavoro, così da evitare o ridurre al minimo possibile l'esposizione dei lavoratori ai rischi connessi all'attività lavorativa, al fine della riduzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Per raggiungere questo obiettivo, il Gruppo ha adottato policy, procedure e presidi nel rispetto delle direttive comunitarie, delle leggi locali, dei regolamenti e degli accordi sottoscritti, che assicurano un ambiente di lavoro adeguato e condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale dei dipendenti.

Il Gruppo ha adottato un quadro organizzativo e gestionale a garanzia della tutela del personale in tutti i luoghi di lavoro. Ha predisposto un efficace sistema aziendale di identificazione, valutazione, prevenzione, protezione da e tempestiva eliminazione dei rischi e dei pericoli, che vengono monitorati e analizzati come di seguito riportato:

- conformità alle normative tecnico-strutturali relative alle attrezzature, ai luoghi di lavoro, agli agenti chimici, fisici e biologici
- attività di valutazione dei rischi e predisposizione delle eventuali misure di prevenzione e protezione necessarie
- attività di natura organizzativa in relazione alla gestione di emergenze, primo soccorso, gestione dei contratti d'appalto, riunioni periodiche sulla sicurezza, consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e i comitati formali congiunti management-lavoratori del Gruppo
- attività di sorveglianza sanitaria, svolte dai medici del lavoro di UniCredit, e redazione dei relativi protocolli
- attività di informazione e formazione per tutti i dipendenti del Gruppo attraverso specifici moduli di formazione e aggiornamento in materia di salute e sicurezza, gestione dell'emergenza, primo soccorso e stress lavoro correlato
- attività di vigilanza sul rispetto da parte dei dipendenti delle procedure e delle istruzioni per lavorare in sicurezza
- verifiche periodiche sull'applicazione e sull'efficacia delle procedure adottate.

Tutti i dipendenti hanno a disposizione diversi canali (es. e-mail, strumento ticket remedy) per segnalare eventuali pericoli/malfunzionamenti sul lavoro. Le segnalazioni vengono poi gestite dalla funzione competente.

Anche per l'anno 2022 siamo stati in grado di continuare a rispondere prontamente all'emergenza ancora legata alla pandemia. Le misure finalizzate alla salute e sicurezza dei nostri dipendenti e clienti hanno incluso:

- supporto a tutti i colleghi da parte dei medici competenti tramite apposito canale
- disponibilità per i dipendenti di dispositivi di protezione individuale per garantire la massima protezione e prevenzione ai colleghi
- idonee misure onde evitare affollamenti ed assembramenti nei nostri stabili.

<sup>15</sup> Alcuni programmi sono disponibili solo nel caso di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale.

Nel rispetto delle norme emanate a livello locale e con il supporto di consulenti specializzati, il Gruppo ha mantenuto costantemente aggiornati i protocolli specifici contenenti tutte le misure di prevenzione e protezione necessarie per il contenimento dell'infezione da Covid-19.

Oltre all'adozione di comportamenti adeguati e di dispositivi di protezione individuale, il lavoro a distanza ha continuato a essere incoraggiato con modalità flessibili, ove possibile, fino alla fine dello stato emergenziale e anche oltre per le categorie maggiormente esposte (fragili e donne in gravidanza).

## COMITATI FORMALI CONGIUNTI MANAGEMENT-LAVORATORI PER LA SALUTE E SICUREZZA, 2022

Paese	Comitato formale congiunto management-lavoratori per la salute e la sicurezza
Italia	Si
Germania	Si
Austria	Si
Bosnia ed Erzegovina	No
Bulgaria	Si
Croazia	Si
Repubblica Ceca <sup>A</sup>	Si
Romania	Si
Russia	No
Serbia	No
Slovenia	No
Ungheria	No

<sup>A</sup> Include la filiale in Slovacchia.

## TASSO DI INFORTUNI, 2022-2021<sup>A</sup>

Numero di infortuni	2022	2021
Numero di decessi a seguito di infortunio sul lavoro <sup>B</sup>	0	0
Numero di infortuni gravi sul lavoro (esclusi i decessi) <sup>C</sup>	2	1
Numero di infortuni sul lavoro registrati <sup>D</sup>	146	124
<b>Tassi</b>		
Tasso di decessi a seguito di infortunio sul lavoro <sup>E</sup>	0	0
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (esclusi i decessi) <sup>F</sup>	0,02	0,01
Tasso di infortuni sul lavoro registrati <sup>G</sup>	1,18	0,86
<b>Ore lavorate<sup>H</sup></b>	<b>123.629.487</b>	<b>144.747.481</b>

<sup>A</sup> Gli infortuni sono registrati in conformità alla legislazione locale. I dati esposti nella tabella precedente si riferiscono agli infortuni dei dipendenti inclusi nel perimetro di rendicontazione.

<sup>B</sup> Decesso dovuto a un infortunio sul lavoro.

<sup>C</sup> Infortunio sul lavoro dal quale il lavoratore non può o non è previsto che si riprenda completamente allo stato di salute pre-infortunio entro 6 mesi.

<sup>D</sup> Infortunio sul lavoro o malattia che si traduce in una delle seguenti condizioni:

- morte, giorni di assenza dal lavoro, limitazioni al lavoro o trasferimento a un altro incarico, cure mediche oltre il primo soccorso, perdita di coscienza;
- lesione grave o malattia diagnosticata da un medico o altro professionista sanitario autorizzato, anche se non provoca il decesso, giorni di assenza dal lavoro, limitazioni al lavoro o trasferimento a un altro incarico, cure mediche oltre al primo soccorso o perdita di coscienza. Include gli infortuni derivanti da infortuni in itinere solo quando il trasporto è stato organizzato dal Gruppo UniCredit.

<sup>E</sup> Calcolato come segue: (n° decessi a seguito di infortunio sul lavoro / n° totale ore lavorate nel medesimo periodo)\*1.000.000.

<sup>F</sup> Calcolato come segue: (n° infortuni gravi sul lavoro (esclusi i decessi) / n° totale ore lavorate nel medesimo periodo)\*1.000.000.

<sup>G</sup> Calcolato come segue: (n° infortuni sul lavoro registrati / n° totale ore lavorate nel medesimo periodo)\*1.000.000.

<sup>H</sup> Le ore lavorate riportate sono stimate sulla base delle ore previste dagli accordi locali.