

Capitale Umano

Rappresentazione del Gruppo in cifre^A

I dati riportati in questa parte del Supplemento si riferiscono ai dipendenti di UniCredit (espressi in Head Count) al 31 dicembre 2023. 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 2023-2022

Paese	Donne 2023	Uomini 2023	Head count 2023	Head count 2022
Italia	49,09%	50,91%	32.864	34.428
Germania	52,78%	47,22%	11.751	13.332
Austria	56,36%	43,64%	5.499	5.860
Bosnia ed Erzegovina	76,74%	23,26%	1.539	1.598
Bulgaria	77,20%	22,80%	4.049	4.369
Croazia	74,55%	25,45%	3.430	3.549
Repubblica Ceca	63,58%	36,42%	3.451	3.581
Ungheria	66,92%	33,08%	2.095	2.131
Romania	73,60%	26,40%	5.268	5.425
Russia	64,31%	35,69%	3.595	3.937
Serbia	67,59%	32,41%	1.370	1.387
Slovenia	66,79%	33,21%	521	550
Altri Paesi ^B	64,02%	35,98%	1.148	1.201
Totale	57,58%	42,42%	76.580	81.348

A. I totali potrebbero essere soggetti ad arrotondamenti.

B. Altri Paesi include: Lussemburgo, Polonia, Slovacchia, Regno Unito e Stati Uniti d'America.

Percentuale di dipendenti per livello professionale 2023-2022

Livello professionale	2023	2022
Senior Leadership	0,14%	0,15%
Executive	0,44%	0,46%
Middle Management	12,27%	12,04%
Staff	87,15%	87,35%
Totale	100,00%	100,00%

Percentuale di dipendenti per livello professionale e genere 2023-2022

Livello professionale e genere	2023	2022
Senior Leadership		
– Donne	32,11%	31,40%
– Uomini	67,89%	68,60%
Executive		
– Donne	22,99%	23,99%
– Uomini	77,01%	76,01%
Middle Management		
– Donne	35,43%	34,49%
– Uomini	64,57%	65,51%
Staff		
– Donne	60,91%	60,60%
– Uomini	39,09%	39,40%

Percentuale di dipendenti per genere e tipologia di contratto 2023-2022

Genere	2023		2022	
	A tempo determinato	A tempo indeterminato	A tempo determinato	A tempo indeterminato
Donne	1,62%	55,96%	1,80%	55,44%
Uomini	1,01%	41,42%	1,02%	41,74%
Totale	2,62%	97,38%	2,82%	97,18%

Percentuale di dipendenti per tipologia di contratto e Paese 2023-2022

Paese	2023		2022	
	A tempo determinato	A tempo indeterminato	A tempo determinato	A tempo indeterminato
Italia	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Germania	2,40%	97,60%	2,21%	97,79%
Austria	5,51%	94,49%	4,32%	95,68%
Bosnia ed Erzegovina	7,41%	92,59%	6,57%	93,43%
Bulgaria	5,29%	94,71%	5,70%	94,30%
Croazia	0,47%	99,53%	1,27%	98,73%
Repubblica Ceca	8,32%	91,68%	10,11%	89,89%
Ungheria	0,10%	99,90%	0,09%	99,91%
Romania	4,20%	95,80%	6,19%	93,81%
Russia	2,81%	97,19%	3,99%	96,01%
Serbia	6,28%	93,72%	7,43%	92,57%
Slovenia	17,47%	82,53%	17,82%	82,18%
Altri Paesi ^A	25,44%	74,56%	23,98%	76,02%
Totale	2,62%	97,38%	2,82%	97,18%

A. Altri Paesi include: Lussemburgo, Polonia, Slovacchia, Regno Unito e Stati Uniti d'America.

Percentuale di dipendenti per livello professionale 2023-2022

Livello professionale	2023			2022		
	Fino a 30 anni	31-50 anni	Oltre 50	Fino a 30 anni	31-50 anni	Oltre 50
Senior Leadership	0,00%	0,11%	0,24%	0,00%	0,12%	0,24%
Executive	0,00%	0,41%	0,61%	0,00%	0,50%	0,53%
Middle Management	0,95%	13,02%	14,64%	1,06%	12,93%	14,14%
Staff	99,05%	86,46%	84,51%	98,94%	86,45%	85,09%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Turnover di dipendenti in entrata per Paese 2023-2022^A

Paese	2023		2022	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Italia	788	2,29%	1,458	4,12%
Germania	373	2,80%	406	2,81%
Austria	271	4,62%	236	3,42%
Bosnia ed Erzegovina	141	8,82%	132	8,14%
Bulgaria	325	7,44%	480	10,65%
Croazia	305	8,59%	362	9,75%
Repubblica Ceca	272	7,60%	446	12,28%
Ungheria	200	9,39%	306	14,35%
Romania	654	12,06%	973	17,27%
Russia	418	10,62%	520	11,43%
Serbia	194	13,99%	262	19,15%
Slovenia	57	10,36%	78	13,81%
Altri Paesi ^B	81	6,74%	169	13,82%
Totale	4.079	5,01%	5.828	6,80%

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

B. Altri Paesi include: Lussemburgo, Polonia, Slovacchia, Regno Unito e Stati Uniti d'America.

Turnover di dipendenti in uscita per Paese 2023-2022^A

Paese	2023		2022	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Italia	2.375	6,90%	2.394	6,77%
Germania	1.982	14,87%	1.571	10,87%
Austria	682	11,64%	1.319	19,10%
Bosnia ed Erzegovina	199	12,45%	155	9,56%
Bulgaria	644	14,74%	617	13,69%
Croazia	425	11,98%	538	14,50%
Repubblica Ceca	396	11,06%	502	13,83%
Ungheria	235	11,03%	307	14,40%
Romania	803	14,80%	1.166	20,70%
Russia	760	19,30%	1.134	24,92%
Serbia	215	15,50%	243	17,76%
Slovenia	85	15,45%	92	16,28%
Altri Paesi ^B	133	11,07%	142	11,61%
Totale	8.934	10,98%	10.180	11,88%

A. 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.

B. Altri Paesi include: Lussemburgo, Polonia, Slovacchia, Regno Unito e Stati Uniti d'America.

Turnover di dipendenti in entrata per genere^A ed età^B 2023-2022

Genere	2023		2022	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Donne	2.294	4,93%	3.327	6,83%
Uomini	1.785	5,13%	2.501	6,76%

Età	2023		2022	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Fino a 30 anni	2.203	24,61%	3.081	32,75%
31-50 anni	1.529	3,46%	2.389	5,06%
Oltre 50	347	1,23%	358	1,23%

A. I tassi di turnover sono calcolati come segue: dipendenti in entrata (dipendenti assunti) per genere/(dipendenti per genere alla fine dell'anno) × 100.

B. I tassi di turnover sono calcolati come segue: per i dipendenti in entrata (dipendenti assunti) per età/(dipendenti per età alla fine dell'anno) × 100.

Turnover di dipendenti in uscita per genere^A ed età^B 2023-2022

Genere	2023		2022	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Donne	4.821	10,35%	5.452	11,20%
Uomini	4.113	11,83%	4.728	12,78%

Età	2023		2022	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Fino a 30 anni	1.527	17,06%	1.974	20,98%
31-50 anni	3.393	7,68%	4.029	8,53%
Oltre 50	4.014	14,22%	4.177	14,40%

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

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

Percentuale di dipendenti per genere e status occupazionale 2023-2022

Genere	2023		2022	
	A tempo parziale	A tempo pieno	A tempo parziale	A tempo pieno
Donne	12,37%	45,21%	12,53%	44,71%
Uomini	1,59%	40,84%	1,60%	41,16%
Totale	13,95%	86,05%	14,13%	85,87%

Rapporto^A tra salario lordo femminile e salario lordo maschile^B per Paese e livello professionale 2023-2022^C

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

Paese	2023			2022		
	Executive	Middle Management	Staff	Executive	Middle Management	Staff
Italia	99,21%	92,15%	93,66%	99,80%	91,07%	92,16%
Germania	85,91%	87,51%	92,71%	85,87%	87,45%	90,87%
Austria	Non applicabile	95,55%	85,35%	0,00%	94,13%	82,54%
Bosnia ed Erzegovina	126,42%	93,49%	87,29%	126,42%	95,00%	88,26%
Bulgaria	Non applicabile	87,48%	74,55%	Non applicabile	87,59%	75,21%
Croazia	97,00%	89,94%	91,28%	103,02%	92,76%	89,39%
Repubblica Ceca	Non applicabile	86,70%	81,25%	103,17%	100,00%	72,30%
Ungheria	104,76%	88,32%	80,54%	97,83%	90,59%	83,98%
Romania	132,50%	101,09%	81,01%	105,44%	91,41%	77,77%
Russia	85,64%	99,33%	68,03%	78,45%	92,37%	68,37%
Serbia	Non applicabile	96,69%	73,40%	Non applicabile	99,84%	72,61%
Slovenia	Non applicabile	89,49%	89,60%	Non applicabile	97,86%	90,41%

- A. I rapporti sono stati calcolati come segue: (totale salario lordo della popolazione femminile/totale donne)/(totale salario lordo della popolazione maschile/totale uomini).
- B. Salario lordo: l'importo fisso annuale pagato a un dipendente per lo svolgimento delle sue mansioni. Include le indennità previste per incarichi specifici.
- C. I dati rappresentano il 90,3% del personale.

Rapporto^A tra retribuzione complessiva femminile e retribuzione complessiva maschile^B per Paese e livello professionale 2023-2022^C

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

Paese	2023			2022		
	Executive	Middle Management	Staff	Executive	Middle Management	Staff
Italia	95,29%	88,66%	93,11%	94,98%	87,99%	91,85%
Germania	89,12%	81,04%	91,22%	78,66%	80,91%	89,05%
Austria	Non applicabile	91,82%	84,02%	0,00%	91,07%	81,33%
Bosnia ed Erzegovina	112,95%	95,14%	86,07%	82,91%	94,99%	87,24%
Bulgaria	Non applicabile	86,12%	74,68%	Non applicabile	87,07%	75,30%
Croazia	88,33%	86,49%	90,16%	98,84%	89,30%	89,71%
Repubblica Ceca	Non applicabile	80,74%	79,47%	84,01%	91,40%	71,01%
Ungheria	115,28%	85,89%	80,04%	108,30%	90,48%	84,38%
Romania	140,65%	101,19%	80,10%	108,24%	91,03%	77,64%
Russia	59,38%	96,76%	69,01%	69,40%	89,08%	69,99%
Serbia	Non applicabile	97,56%	73,80%	Non applicabile	97,50%	72,70%
Slovenia	Non applicabile	93,14%	90,31%	Non applicabile	98,49%	90,94%

- A. I rapporti sono stati calcolati come segue: (retribuzione complessiva della popolazione femminile/totale donne)/(retribuzione complessiva della popolazione maschile/totale uomini).
- B. 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 una tantum.
- C. I dati rappresentano il 90,3% del personale.

Numero di ore di formazione pro capite per livello professionale e genere 2023-2022

Livello professionale	2023			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Senior Leadership	14,58	12,04	12,86	15,23	8,49	10,61
Senior Executive	20,88	21,80	21,59	13,59	15,49	15,04
Middle Management	25,22	23,61	24,18	21,18	19,08	19,81
Staff	35,67	37,06	36,21	31,47	31,82	31,61
Totale	34,84	34,36	34,64	30,67	29,27	30,07

Relazioni industriali

Mantenere un dialogo proattivo e costante con i nostri dipendenti rafforza lo spirito di collaborazione di UniCredit e ci aiuta a sprigionare la creazione di valore. Siamo orgogliosi della storia di costante impegno di tutto il nostro Gruppo nei riguardi del personale, a livello nazionale e internazionale, che ci ha permesso di gestire le numerose sfide del mercato affrontate nel corso degli anni.

Il nostro approccio mira a mantenere relazioni industriali efficaci e reciprocamente vantaggiose attraverso un impegno assoluto a rispettare le leggi locali e i termini e le condizioni dei contratti collettivi, compresi i diritti dei dipendenti di esercitare

la libertà di associazione e di contrattazione collettiva. Monitoriamo costantemente i nostri processi di coinvolgimento e i risultati a livello di Gruppo, condividendo le migliori prassi per rafforzare il dialogo sociale in tutti i Paesi del Gruppo.

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). 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 2023-2022^A

Paese	2023	2022
Italia	100%	100%
Germania		
UniCredit Bank AG	38,29%	38,59%
Wealthcap Kapitalverwaltungsgesellschaft GmbH	Non applicabile	Non applicabile
UniCredit Leasing GmbH		
UniCredit Direct Services GmbH		
Austria	100%	100%
Bosnia ed Erzegovina	Non applicabile	Non applicabile
Bulgaria		
UniCredit Bulbank AD	57%	59%
UniCredit Consumer Financing AD	Non applicabile	Non applicabile
UniCredit Leasing AD		
Croazia		
Zagrebačka Banka DD	100%	100%
UniCredit Leasing Croatia doo za Leasing	Non applicabile	Non applicabile
Repubblica Ceca		
UniCredit Bank Czech Republic and Slovakia as	95%	95%
UniCredit Leasing CZ as	Non applicabile	Non applicabile
Ungheria	Non applicabile	Non applicabile
Romania		
UniCredit Bank SA	100%	100%
UniCredit Consumer Financing IFN SA	Non applicabile	Non applicabile
UniCredit Leasing Corporation IFN SA		
UniCredit Leasing Fleet Management Srl		
Russia	100%	100%
Serbia		Non applicabile
Slovenia	100%	100%
Slovacchia		
UniCredit Bank Czech Republic and Slovakia as	97%	96%
UniCredit Leasing Slovakia as	Non applicabile	Non applicabile

A. 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, 2023

Paese	Periodo di preavviso	Numero di giorni di preavviso previsto dalla legge	Periodo di preavviso specificato nel contratto collettivo di lavoro
Italia	Si	25	Si
Germania	No	Non applicabile	No
Austria	No	Non applicabile	No
Bosnia ed Erzegovina			
UniCredit Bank DD	Si	30 (15 giorni con meno di cinque anni di servizio)	No
UniCredit Bank and Banja Luka	Si	Minimo 30 giorni (eventualmente di più a seconda dell'anzianità di servizio)	No
Bulgaria			
UniCredit Bulbank AD	Si	45	Si
UniCredit Consumer Financing AD	Si	45	No
UniCredit Leasing AD			
Croazia			
Zagrebačka Banka DD	Si	14	Si
UniCredit Leasing Croatia doo za Leasing			
Repubblica Ceca			
UniCredit Bank Czech Republic and Slovakia as	Si	60	Si
UniCredit Leasing CZ as			
Ungheria	Si	30	No
Romania	Si	20	Si
Russia	Si	60	No
Serbia	No	Non applicabile	No
Slovenia	Si	8	Si
Slovacchia			
UniCredit Bank Czech Republic and Slovakia as	Si	28	No
UniCredit Leasing Slovakia as			

Tipologia di piani pensionistici offerti ai dipendenti, 2023

Paese	Piani pensionistici principali	Contributo da parte del datore di lavoro	Contributo da parte del dipendente
Italia^A	Piani a contribuzione definita	2% o 3% ^B	Minimo 0,5%
Germania			
UniCredit Bank AG	Piani a contribuzione definita	Prima del 2023: 1,75% della retribuzione lorda fino a una retribuzione annua lorda di €63.084	Prima del 2023: 1,75% della retribuzione lorda fino a una retribuzione annua lorda di €63.084
Wealthcap Kapitalverwaltungsgesellschaft GmbH		Dopo il 2023: 2,5% della retribuzione lorda fino a una retribuzione annua lorda di €63.084	Dopo il 2023: 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
Austria			
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			
Bosnia ed Erzegovina	Nessun piano	Non applicabile	Non applicabile
Bulgaria	Nessun piano	Non applicabile	Non applicabile
Croazia	Nessun piano	Non applicabile	Non applicabile
Repubblica Ceca	Nessun piano	Non applicabile	Non applicabile
Ungheria	Nessun piano	Non applicabile	Non applicabile
Romania	Nessun piano	Non applicabile	Non applicabile
Russia	Piani a contribuzione definita	7% dello stipendio base mensile	7% dello stipendio base mensile
Serbia	Nessun piano	Non applicabile	Non applicabile
Slovenia	Piani a contribuzione definita	45%	55%

A. 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.

B. 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 tre anni dall'assunzione.

Programmi di assistenza volti a gestire le fasi di transizione,¹ 2023

In tutto il Gruppo abbiamo attivato 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 la 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

Ci impegniamo al massimo nel tutelare la salute e la sicurezza del nostro personale. Il nostro obiettivo è fornire condizioni ottimali di salute, sicurezza e benessere dei lavoratori sui luoghi di lavoro, così da evitare o ridurre al minimo possibile la loro esposizione ai rischi connessi all'attività lavorativa al fine di ridurre infortuni e malattie professionali.

Per raggiungere questo obiettivo, abbiamo 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 nostro quadro organizzativo e gestionale garantisce la protezione del personale in tutti i luoghi di lavoro attraverso 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 tecniche e 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

I dipendenti possono segnalare eventuali pericoli/malfunzionamenti sul lavoro attraverso una serie di canali, tra cui l'e-mail e lo strumento dedicato "ticket remedy". Le segnalazioni vengono poi gestite dalla funzione competente.

Inoltre, nel corso del 2023 abbiamo continuato a sostenere misure volte a garantire la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti e clienti in relazione al Covid-19, tra cui:

- supporto a tutti i colleghi da parte di medici competenti, attraverso apposito canale
- disponibilità di dispositivi di protezione individuale, ove opportuno

Nel rispetto delle norme emanate a livello locale e con il supporto di consulenti specializzati, abbiamo 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, abbiamo continuato a offrire accordi flessibili per incoraggiare il lavoro a distanza, ove possibile, fino alla dichiarazione della fine dello stato emergenziale. Il nostro sostegno è stato esteso anche a coloro che appartengono alle categorie più vulnerabili (persone fragili e donne in gravidanza).

1. Alcuni programmi sono disponibili solo nel caso di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale.

Comitati formali congiunti management-lavoratori per la salute e la sicurezza, 2023

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

Tassi di infortuni, 2023-2022^A

Numero di infortuni	2023	2022
Numero di decessi a seguito di infortunio sul lavoro ^B	0	0
Numero di infortuni gravi sul lavoro (esclusi i decessi) ^C	5	2
Numero di infortuni sul lavoro registrati ^D	148	146
Tassi		
Tasso di decessi a seguito di infortunio sul lavoro ^B	0	0
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (esclusi i decessi) ^F	0,04	0,02
Tasso di infortuni sul lavoro registrati ^G	1,21	1,18
Ore lavorate^H	122.413.209	123.629.487

A. Questi dati sono stati ricavati da una popolazione che rappresentava il 100% del perimetro di rendicontazione. 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.

B. Decesso dovuto a un infortunio sul lavoro.

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

D. 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.

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

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

G. Calcolato come segue: (n° infortuni sul lavoro registrati/n° totale ore lavorate nel medesimo periodo) × 1.000.000.

H. Le ore lavorate riportate sono stimate sulla base delle ore previste dagli accordi locali.