

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

CNP UniCredit Vita - COMMUNICATION ON PROGRESS 2012

22 Novembre 2012

Gentili Signori,

scusandoci per il ritardo di questa comunicazione, ritardo che garantiamo non si ripeterà più nelle prossime comunicazioni, siamo lieti di confermare che CNP UniCredit Vita intende ribadire il proprio supporto e la propria partecipazione ai Principi del Patto Globale delle Nazioni Unite, nelle aree di tutela dei Diritti Umani, di qualità del Lavoro, di protezione Ambientale e della lotta alla Corruzione.

In questa Comunicazione annuale, la prima per la nostra Compagnia, descriviamo le nostre azioni finalizzate a migliorare la nostra partecipazione al Patto Globale e destinate a permeare la nostra strategia di business, la nostra cultura aziendale e la nostra operatività quotidiana.

Ci impegniamo ovviamente, come richiesto, a rendere pubbliche queste informazioni, condividendole con i nostri stakeholders, attraverso i nostri primari canali di comunicazione.

Per CNP UniCredit Vita S.p.A.

L'Amministratore Delegato

Bruno Faure



CNP UNICREDIT VITA: CHI SIAMO

CNP UniCredit Vita è la compagnia di bancassurance controllata dal Gruppo francese CNP Assurances S.A. La società è inoltre partecipata da UniCredit Group che dal 1 ottobre 2007 ha incorporato il gruppo Capitalia, a seguito dell'operazione di fusione per incorporazione.

La Compagnia, con unica sede a Milano,

nasce formalmente nel 2005 quando, l'allora FinecoVita entra a far parte del gruppo CNP Assurances. Con questo accordo inizia la collaborazione industriale ed operativa tra CNP Assurances e Capitalia. Nel 2006 viene varato un nuovo brand name per FinecoVita che diviene Cnp Capitalia Vita.

Nel 2008, a seguito dell'operazione di fusione di Capitalia in UniCredit Group, la Compagnia assume la nuova denominazione CNP UniCredit Vita. Il nuovo nome e il nuovo brand sottolineano la volontà dei due azionisti di riferimento – CNP Assurances e UniCredit – di procedere in un cammino comune nel settore della bancassurance.

La nostra Mission è quella di stabilire un rapporto di lungo periodo con il Cliente, offrendo prodotti e servizi in grado di rispondere in modo concreto al bisogno di protezione, della persona e del patrimonio. Qualità e trasparenza dell'offerta, orientamento ai bisogni del Cliente sono i punti forza di CNP UniCredit Vita per l'adempimento della propria mission.

Principle 1 - Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights
--

PRINCIPI, POLITICHE, OBIETTIVI

Da sempre CNP UniCredit Vita ha la massima attenzione affinché le attività lavorative vengano svolte nel rispetto dei diritti umani con riferimento ad ogni persona che partecipi alla vita aziendale. Inoltre, da sempre, l'attenzione è volta a garantire ad ogni persona, in quanto tale, la possibilità di trovare un lavoro e in questo realizzarsi.

AZIONI

- Da luglio 2011 la Compagnia ha una nuova sede, conforme a tutti i requisiti di sicurezza e salute.
- Formazione: tutti i lavoratori, dipendenti e non, vengono periodicamente coinvolti in corsi di formazione relativa alle materie di sicurezza e salute.
- Privacy: la Compagnia lavora nel rispetto della Privacy dei propri dipendenti e dei propri clienti.
- Visite mediche: tutto il personale viene invitato a sottoporsi periodicamente alle visite mediche obbligatorie per rilevare eventuali problemi di salute riconducibili all'attività lavorativa (stessa opportunità prevista anche per i neoassunti).
- Donazioni: periodicamente, in particolare nel periodo natalizio, la Compagnia effettua donazioni verso attività di volontariato in cui i propri dipendenti siano coinvolti. Nel 2011 il sostegno economico è stato indirizzato alle seguenti iniziative:
- IPSIA/ACLI – Istituto Pace Sviluppo Innovazione ACLI, con il progetto Terre e Libertà che prevede la realizzazione di campus estivi per bambini e ragazzi in paesi come Bosnia, Serbia, Kosovo, Mozambico e Kenia;

- TRACCE NEL MONDO, in Malawi: termine della costruzione di una scuola, strumenti di laboratorio per ospedale per la cura della malaria, pozzo d'acqua;
- AISPO Associazione per la Solidarietà per i Popoli, in Uganda: progetto di formazione dello staff ospedaliero per la cura del cancro della cervice uterina e campagna di sensibilizzazione;
- Centro Francese Maria della Passione, a Milano: acquisto pasti per 700 ospiti del centro;
- LILT Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori, a Milano: macchina per il caffè per pazienti e familiari, presso l'Hospice del Pio Albergo Trivulzio;
- Associazione Una Zampa per la Vita no profit, a Paulo cure per animali abbandonati e che hanno subito traumi e maltrattamenti;
- AIL Associazione Italiana contro le Leucemie, donazione

CONTROLLI

- Controllo dei rischi inerenti al non rispetto della normativa sulla Sicurezza.
- Verifica periodica della formazione sostenuta.
- Verifica periodica delle visite mediche.
- Verifiche periodiche da parte dell'Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione esterno e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza interno.
- Richiesta di relazione da parte delle Associazioni destinatarie di donazioni riguardo all'utilizzo dei fondi ricevuti.

Principle 2 - Make sure that they are not complicit in human rights abuses

PRINCIPI, POLITICHE, OBIETTIVI

CNP UniCredit Vita organizza la sua attività nel rispetto della normativa lavoristica vigente applicandola tanto ai propri dipendenti quanto alle categorie di lavoratori esterni. Estendendo a questi ultimi anche alcuni dei benefici (es. Premio di Produzione Variabile) previsti per i propri dipendenti.

AZIONI

- E' previsto un orario di lavoro estremamente flessibile in ingresso e in uscita, che consente ad ogni persona di gestire la propria giornata lavorativa nel rispetto delle esigenze personali e familiari.
- Telelavoro/Part Time: a tutela delle categorie di lavoratori più esposte (genitori, Categorie Protette, chi si deve prendere cura di familiari in particolari condizioni di salute), sono previste forme di flessibilità lavorativa ulteriore come il telelavoro e la concessione di orari part time.

CONTROLLI

- Controllo giornaliero del rispetto dell'orario di lavoro.
- Controllo, on demand, delle fattibilità di Telelavoro e Part Time e successivo controllo periodico di sostenibilità.

Principle 3 - Businesses should uphold freedom of association & effective recognition of the right to collective bargaining

PRINCIPI, POLITICHE, OBIETTIVI

In azienda sono presenti quattro rappresentanze sindacali. Da sempre accanto alla normativa di settore, la Compagnia ha previsto un documento estensivo del CCNL, documento che nel 2009 è divenuto Contratto Integrativo Aziendale.

AZIONI

- Comunicazione: l'Intranet Aziendale è stata aperta alle Organizzazioni Sindacali affinché possano liberamente comunicare coi propri iscritti (comunicazione altresì possibile attraverso caselle di posta elettronica dedicate).
- Spazi comuni: sono state allestiti spazi relax per garantire ad ogni lavoratore di gestire le pause di lavoro e potersi relazionare coi propri colleghi.
- Eventi: nel 2011 e nel 2012 sono stati sponsorizzati due eventi a carattere sportivo/ricreativo, in memoria di un collega scomparso, aperti a dipendenti e familiari.

CONTROLLI

- Incontri periodici con OOSS di verifica andamento Societario.

Principle 4 - The elimination of all forms of forced and compulsory labour

PRINCIPI, POLITICHE, OBIETTIVI

Il lavoro prestato in Azienda, con particolare riguardo al lavoro straordinario è libero, preventivamente concordato e sempre retribuito nelle percentuali previste dal Contratto Collettivo.

AZIONI

- Previste forme di retribuzione ulteriore a quelle dettate dalla normativa, in concomitanza di progetti di lavoro speciali.
- Prevista una forma di retribuzione variabile, annuale, per obiettivi per middle e top management.

CONTROLLI

- Verifica mensile del corretto utilizzo del lavoro straordinario.
- Verifica annuale di forme di incentivazione ulteriore.

Principle 5 - The effective abolition of child labour

PRINCIPI, POLITICHE, OBIETTIVI

La Compagnia è fermamente contraria ad ogni forma di sfruttamento del lavoro minorile. Al contrario è attiva nelle attività di avviamento al lavoro dei giovani, nel rispetto e nelle modalità della normativa in vigore.

AZIONI

- Stage: attiva collaborazione con strutture dedicate per l'inserimento di laureandi e neo laureati finalizzati all'introduzione al mondo del lavoro e, in alcuni casi all'inserimento definitivo nelle strutture della Società.
- Avviamento al lavoro: stage dedicati a figli di dipendenti nel periodo estivo.

CONTROLLI

- Aggiornamenti normativi per valutare nuove forme di introduzione e facilitazione al mondo del lavoro.

Principle 6 - Eliminate discrimination in respect of employment and occupation

PRINCIPI, POLITICHE, OBIETTIVI

La Compagnia non effettua alcuna preferenza, in fase di ricerca, selezione e sviluppo dei propri lavoratori che non sia effetto diretto da meriti dimostrati. Ogni altro metro di valutazione, che non sia il riconoscimento di una competenza o di un risultato, è bandito.

AZIONI

- Ricerca e Selezione: le attività di ricerca e selezione del nuovo personale sono improntate nel garantire la valorizzazione del merito e delle competenze personali senza distinzioni culturali, di genere o altro.
- Categorie Protette: La Compagnia è in costante contatto con le Istituzioni per l'inserimento delle Categorie Protette nel proprio organico.
- Pari opportunità: le politiche di crescita e sviluppo interne mirano a garantire le pari opportunità senza distinzione di genere.

CONTROLLI

- Verifica periodica del numero delle Categorie Protette inserite
- Scelta di partner che utilizzino un criterio di ricerca e selezione compatibile.

Principle 7 - Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges

PRINCIPI, POLITICHE, OBIETTIVI

Dal 2007 CNP UniCredit Vita porta avanti un impegno di sviluppo sostenibile che abbraccia tematiche ambientali, sociali, lavorative e che è stato sancito attraverso l'adesione formale al "Global Compact" dell'ONU a partire dal febbraio 2011.

AZIONI

- Istituzione (2007) di un gruppo di lavoro permanente che porti avanti tematiche di sviluppo sostenibile.
- Diagnosi del gruppo di lavoro sull'approccio della Compagnia alle tematiche ambientali, con gli strumenti messi a disposizione da Confindustria, e sviluppo di un conseguente piano di lavoro.
- Scelta della nuova sede anche in funzione del facile accesso con mezzi pubblici.

CONTROLLI

- Incontri settimanali di verifica del gruppo di lavoro e periodici con la direzione.
- Verifica piano d'azione

Principle 8 - Undertake initiatives to promote greater environmental responsibility

PRINCIPI, POLITICHE, OBIETTIVI

Il gruppo di lavoro formula proposte e attua una continua sensibilizzazione verso lo sviluppo sostenibile

AZIONI

- Carta: da tempo la carta utilizzata per stampanti e fotocopiatrici è carta riciclata. Inoltre sono stati razionalizzati e ridotti gli acquisti dei quotidiani destinati alle varie strutture.
- Cultura Ambientalista/Sensibilizzazione: pubblicazioni sulla intranet aziendale di articoli, sollecitazioni, studi, decaloghi, sondaggi, ecc..
- Nuova Sede: scambi con la direzione dei lavori di ristrutturazione per orientare le scelte dei materiali e delle soluzioni tecniche.
- Scelta fornitori: l'acquisto di beni o servizi avviene secondo una valutazione oggettiva delle caratteristiche delle forniture in termini di qualità, prezzo, assistenza e, per il fornitore, affidabilità e possesso di requisiti di eco-sostenibilità.

CONTROLLI

- Raccolta annuale dei dati relativi a consumi energetici e di carta.
- Verifica periodica che i fornitori rispettino i principi etici ed eco-sostenibili.
- Verifica che l'acquisto di beni o servizi avvenga secondo una valutazione oggettiva delle caratteristiche delle forniture in termini di qualità, prezzo, assistenza e, per il fornitore, affidabilità e possesso di requisiti di eco-sostenibilità.

Principle 9 - Encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies

PRINCIPI, POLITICHE, OBIETTIVI

La Compagnia è attenta nell'individuare aree prioritarie di intervento sulla sostenibilità e pianificazione di attività e risorse per il raggiungimento di specifici obiettivi. Inoltre ha deciso di pianificare formazione obbligatoria interna su comportamenti eco-sostenibili.

AZIONI

- Inquinamento: convenzione con il comune di Milano e partecipazione economica della Compagnia per proporre ai dipendenti abbonamenti annuali a prezzi agevolati.
- Raccolta differenziata: Negli uffici e nei locali comuni sono presenti appositi raccoglitori per la raccolta dei vari materiali riciclabili

CONTROLLI

- Verifica mensile di ulteriore richieste di abbonamenti al trasporto pubblico.

Principle 10 - Businesses should work against all forms of corruption, including extortion and bribery.

PRINCIPI, POLITICHE, OBIETTIVI

Al fine di una tutela sempre più concreta dei propri dipendenti e della propria immagine, CNP Unicredit Vita da settembre 2010 ha adottato e condiviso sull'Intranet Aziendale, il Codice Etico, volto a regolare attraverso norme comportamentali l'attività aziendale.

Per quanto riguarda la responsabilità amministrativa delle società, in relazione all'evoluzione normativa intercorsa dall'emanazione del decreto 231/2001, CNP Unicredit Vita ha adottato un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nominando un proprio organismo di Vigilanza incaricato di monitorarne l'attuazione.

Infine, in attuazione di quanto previsto dalla regolamentazione Isvap, CNP UniCredit Vita ha nominato un Responsabile Aziendale Antiriciclaggio ed ha istituito una Funzione Antiriciclaggio, indipendente ed autonoma, posta in *staff* all'amministratore delegato e a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione.

AZIONI

- Distribuzione del Codice Etico ai dipendenti;
- Corsi di formazione obbligatori ex d.lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- Corsi di formazione obbligatori in tema di antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo;
- Approvazione del nuovo Manuale Antiriciclaggio;
- Istituzione dell'Archivio Unico Informatico ex d.lgs. 231/2007 (antiriciclaggio);
- Periodico *screening* delle liste PEP e antiterrorismo mediante incrocio con i clienti in portafoglio;
- Profilatura della clientela in relazione rischio di riciclaggio e di finanziamento al terrorismo e conseguenti azioni di adeguata verifica rafforzata sui clienti ad alto rischio;
- Procedure per la segnalazione all'UIF di operazioni sospette di riciclaggio.

CONTROLLI

- L'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001 verifica periodicamente eventuali violazioni della normativa sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;

- Il Responsabile Aziendale Antiriciclaggio coordina le attività aziendali di contrasto al fenomeno del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo e verifica il rispetto delle procedure interne in materia;
- La Funzione Antiriciclaggio svolge tutte le attività di contrasto al fenomeno del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo secondo quanto previsto nelle procedure interne;
- La Funzione di *Internal Audit* è chiamata a svolgere verifiche periodiche sull'adeguatezza del dispositivo aziendale di contrasto al fenomeno del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.