

Spettabile
United Nations
Global Compact

Milano, 3 dicembre 2015

Oggetto: *Communication on Progress*, anno 2014

Gentili Signore, Egregi Signori,

In occasione della scadenza annuale della *Communication on Progress*, la scrivente Compagnia, con l'invio della presente, intende condividere le attività svolte nel corso del 2014.

Attraverso tale comunicazione, così come in forza della partecipazione alla *Global Compact Foundation*, la Compagnia vuole confermare il proprio sostegno ai principi dell'*UN Global Compact* ribadendo il proprio impegno nel promuovere il rispetto dei diritti umani, l'applicazione di eque condizioni di lavoro, la protezione dell'ambiente e la lotta alla corruzione.

Con la presente si intende dunque delineare le iniziative poste in essere dalla Compagnia volte a rendere concreta, nell'ambito dell'operatività aziendale, l'adesione al Patto Globale.

Sarà infine cura della Scrivente comunicare adeguatamente agli *stakeholders* aziendali i contenuti del presente documento.

CNP UniCredit Vita S.p.A.
L'Amministratore Delegato
Bruno Faure



UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT
CNP UniCredit Vita - COMMUNICATION ON PROGRESS 2014

CNP UNICREDIT VITA: CHI SIAMO

CNP UniCredit Vita S.p.A. è una Compagnia assicurativa che opera secondo il modello di *bancassurance* nel ramo dei prodotti assicurativi “vita”, è controllata dal Gruppo francese *CNP Assurances S.A.* ed è partecipata per il 38% da UniCredit S.p.A., che con la rete capillare di Filiali presenti nel territorio nazionale costituisce l'esclusivo canale di vendita dei prodotti della Compagnia.

CNP UniCredit Vita, con unica sede a Milano, nasce formalmente nel 2005 quando, l'allora *FinecoVita* entra a far parte del gruppo *CNP Assurances*.

La ragione sociale ed il *brand* della Compagnia sottolineano la volontà dei due azionisti di maggioranza di procedere in un cammino comune nel settore della *bancassurance*.

La *mission* di *CNP Unicredit Vita* è di stabilire un rapporto di lungo periodo con il Cliente, offrendo prodotti e servizi in grado di rispondere in modo attuale e concreto agli specifici bisogni di protezione, della persona e del patrimonio.

Cliente al centro, fiducia e trasparenza, iniziativa ed inventiva sono i principali obiettivi che si prefigge la Compagnia nel pianificare e realizzare il proprio *business*.

Principio I - Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza

PRINCIPI, POLITICHE, OBIETTIVI

Da sempre *CNP UniCredit Vita* ha la massima attenzione affinché le attività lavorative svolte presso le proprie strutture vengano effettuate nel pieno rispetto dei diritti della persona, ed al fine di garantire a ciascuno la possibilità di valorizzare i propri talenti.

AZIONI

§ 1. SALUTE E SICUREZZA

- La sede della Compagnia è conforme a tutti i requisiti di sicurezza e salute sul posto di lavoro, gli uffici sono dotati di postazioni ergonomiche ed attrezzature idonee ed hanno mura

trasparenti, per valorizzare il principio della massima condivisione e trasparenza degli spazi, garantendo comunque, ove necessario, un'adeguata *privacy*.

Nei mesi estivi del 2014 sono stati effettuati interventi di riqualificazione dello spazio all'aperto adibito come "area break", al fine di favorire l'aggregazione tra i dipendenti ed un agevole e confortevole impiego delle parti comuni nei momenti di pausa dall'attività lavorativa.

. Nel corso del 2014 non sono stati registrati episodi rilevanti di incidenti e infortuni sul lavoro, Inoltre non è stata prevista una formazione *ad hoc* sui temi della sicurezza e dello stress sul lavoro in quanto nel 2013 erano stati specificatamente formati su tali tematiche il 90% dei dipendenti. Prossimamente verranno pianificate nuove sessioni di *follow-up* sull'argomento.

- Visite mediche: sono state effettuate 144 visite mediche di controllo garantendo in tal modo un puntuale e capillare servizio di prevenzione, nonché 6 visite precedenti l'assunzione.
- Ogni anno nel periodo autunnale viene offerta la possibilità di effettuare il vaccino antinfluenzale in Sede, grazie alla collaborazione del Medico del lavoro di cui si avvale la Compagnia.

§ 2. FILANTROPIA

I. ASSOCIAZIONI/ONG

Nel periodo natalizio la Compagnia destina parte del proprio *budget* per donazioni a favore di associazioni di volontariato in cui i propri dipendenti svolgono la propria attività. Nel 2014 il sostegno economico ha raggiunto complessivamente 24.071 euro ed è stato indirizzato ai seguenti enti/associazioni: Fondazione per il Patto Mondiale dell'ONU, Croce Rossa Italiana (aiuto alle famiglie colpite dalle alluvioni di fine 2013), L'Abilità Onlus (assistenza alle famiglie con bambini disabili), l'associazione Luisa Berardi Onlus (lotta contro la marginalità e l'esclusione delle famiglie in difficoltà), Cesvi Onlus (partecipazione al finanziamento della costruzione di un pozzo in Africa), Gruppo Sportivi Disabili (partecipazione al finanziamento dell'acquisto di un minivan per trasportare i membri dell'associazione sportiva, tutti disabili), l'associazione Ipsia (partecipazione al finanziamento di vacanza estive nei paesi in via di sviluppo), Tracce nel Mondo Onlus (acquisto di materiale scolastico per un villaggio del Malawi), Medici senza frontiere, Intersinergy, Cibus Memoriae e infine l'Associazione Amici dei Bambini.

II. EVENTI STRAORDINARI E CALAMITA NATURALI

Qualora si verificano in Italia o all'estero eventi particolarmente significativi in tema di calamità naturali o di disastri di tipo sociale (attentati) la Compagnia interviene facendosi promotrice di raccolte di fondi per sostenere le Associazioni o le Istituzioni che si occupano di assistere le popolazioni colpite.

A seguito dell'alluvione che ha colpito la Sardegna nel mese di novembre 2013, l'Azienda ha lanciato ad inizio 2014 un'iniziativa di solidarietà volta a sostenere la popolazione sarda colpita, promuovendo tra i dipendenti una specifica raccolta fondi. L'importo donato dai dipendenti è stato poi triplicato dall'Azienda e devoluto alla Croce Rossa Italiana attiva sul campo ed a sostegno della popolazione alluvionata.

III. REIMPIEGO DI STRUMENTAZIONE AZIENDALE

A seguito del cambio dei PC aziendali avvenuto nel corso del 2013, a ottobre 2014 l'Azienda ha chiesto ai dipendenti di segnalare Associazioni, Onlus, etc., ai quali donare in beneficenza le macchine dismesse. Sono stati dunque selezionati gli Enti destinatari ai quali sono stati tempestivamente donati i PC in disuso.

§ 3. WELFARE E TEAM BUILDING

I. EVENTI DI SOCIALIZZAZIONE

Ogni anno nel periodo natalizio vengono organizzati presso la Sede della Compagnia due eventi orientati al fine di rendere maggiormente accogliente il contesto aziendale, favorendo la socializzazione tra i dipendenti.

In particolare sono stati organizzati:

- una mezza giornata di animazione dedicata ai figli dei dipendenti (per bambini fino a 10 anni d'età);
- una cena di Natale per tutti i dipendenti, distaccati, stagisti e somministrati, con rispettivi accompagnatori.

In particolare nel corso del 2014 in occasione dei Mondiali di Calcio l'azienda ha messo a disposizione dei propri dipendenti la sala delle riunioni plenarie, consentendo la visione delle partite della nazionale di calcio

Per il quarto anno consecutivo è stata celebrata la memoria di un collega scomparso. L'evento ha visto la partecipazione di una buona parte dell'azienda che si è misurata in tornei sportivi e ha potuto salutare i familiari del compianto collega che hanno presenziato alla manifestazione.

E' stata organizzata dai Gruppi di lavoro volontari operanti presso la Compagnia (Green Group e Valorizzazione delle Diversità) la seconda edizione dell'evento "*Impronte Green*" avente per oggetto temi legati allo sviluppo sostenibile ed alla diversity. Sono state presentate le associazioni di volontariato presso cui i dipendenti collaborano, condivisi i risultati della *survey* sulla diversità lanciata a fine 2013, ed è stato presentato il progetto "Banca delle competenze".

Tale iniziativa è volta a permettere ai dipendenti di mettere a disposizione dei colleghi le proprie particolari competenze/passioni personali; in tal senso sono stati proposti corsi di cucina, di organizzazione di viaggi low cost, di teatro e pranzi in lingua francese. Le iniziative sono state organizzate sia all'interno degli spazi messi a disposizione dell'azienda, che all'esterno, sempre al di fuori dell'orario di lavoro. L'evento è stato accompagnato da un *buffet* a "filiera corta".

II. CONVENZIONI- AGEVOLAZIONI

Tra le agevolazioni per i dipendenti proposte dalla Compagnia occorre segnalare l'istituzione di un contributo aziendale alla retta dell'asilo nido frequentato dai figli dei dipendenti di età compresa tra 3 mesi e 3 anni.

§ 4 SVILUPPO COMPETENZE E FORMAZIONE

La Compagnia si impegna altresì a fornire ai dipendenti un'adeguata formazione professionale, sia per lo sviluppo delle proprie competenze, che per la valorizzazione dei talenti di ciascuno.

Le necessità formative vengono evidenziate, con cadenza annuale, nel processo di colloquio di crescita personale che effettua ciascun dipendente e quindi recepite nel piano di formazione aziendale.

Nel corso del 2014 sono state erogate 7.022 ore totali di formazione, corrispondenti ad una media di 40 ore *pro capite*.

Le prospettive per il 2015 sono di mantenere i livelli del 2014.

Per i lavoratori studenti regolarmente iscritti ad Istituti scolastici o universitari sono riconosciuti particolari permessi studio retribuiti. Al conseguimento della laurea verrà riconosciuto un premio.

CONTROLLI

- Controllo dei rischi inerenti al non rispetto della normativa sulla Salute e sicurezza sul posto di lavoro;
- Verifica periodica delle visite mediche
- Verifiche periodiche da parte del 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.
- Verifica periodica della formazione sostenuta;
- Monitoraggio della gestione della formazione mediante report periodici;
- Budget eventi.
- Budget interventi di logistica sulla Sede.

Principio II - Alle imprese è richiesto di assicurarsi di non essere, seppur indirettamente, complici nell'abuso dei diritti umani

PRINCIPI, POLITICHE, OBIETTIVI

CNP UniCredit Vita organizza la propria attività nel pieno rispetto della legalità, obiettivo che non si limita a perseguire, ma altresì a promuovere attivamente grazie a specifici interventi organizzativi e formativi mirati.

In particolare ha cura di tutelare i diritti del lavoratore a qualunque titolo operante presso le proprie strutture.

AZIONI

§ FORME LAVORO FLESSIBILE

I. FLESSIBILITÀ ORARIO

Il Contratto Integrativo Aziendale ("CIA"), prevede un orario di lavoro estremamente flessibile in ingresso ed in uscita, che consente a ciascuno di gestire la propria giornata lavorativa nel rispetto delle esigenze personali e familiari.

II. TELELAVORO/PART TIME

Sono da tempo mistituzionalizzate forme di flessibilità lavorativa come il telelavoro e il lavoro part time. A fine 2014 risultano in vigore 11 accordi di telelavoro (quasi il 7% dell'intera popolazione aziendale) e 9 contratti a tempo parziale (quasi il 6% dell'intera popolazione aziendale).

Facendo riferimento al telelavoro, nato in modo sperimentale nel 2010 e successivamente recepito nel Contratto Integrativo Aziendale, l'orientamento della Compagnia è di prevedere prossimamente un approfondimento sulle modalità di svolgimento e di evoluzione dello stesso, al fine di valutarne eventuali migliorie ed ipotizzare forme di collaborazione professionale ancora più flessibili.

§ 2. D.LGS N. 231/01 E ORGANISMO DI VIGILANZA – TUTELA LEGALITÀ

A partire dal 2010 la Compagnia è dotata di un proprio *Modello di organizzazione e gestione* ("Modello") implementato ai sensi del D.Lgs. N. 231/01 che punta ad intercettare e prevenire possibili condotte illecite effettuate nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa.

Parimenti si è dotata di un Codice Etico aziendale parte integrante del Modello.

Il Modello viene annualmente aggiornato e condiviso con il Consiglio di Amministrazione

Sull'applicazione del Modello vigila l'Organismo di Vigilanza, collegio composto da tre persone, esterne ed interne all'azienda, munite di competenze specifiche, che perseguono finalità oltre di

controllo, anche di aggiornamento costante del Modello in base alle novità sia normative, che organizzative dell'azienda, al fine di garantire un sempre attuale monitoraggio sulle attività a rischio esercitate nell'ambito dell'operatività aziendale.

Il personale della Compagnia viene altresì periodicamente formato sui contenuti del Modello e sulle condotte di prevenzione/intercettazione degli illeciti da porre in essere nell'ambito della propria attività lavorativa.

§ 3. LOTTA AL RICICLAGGIO ED AL TERRORISMO

La Compagnia ha altresì costantemente avuto cura di conformarsi diligentemente a tutte le norme previste in materia di lotta al riciclaggio ed al terrorismo.

A tal fine si è prontamente dotata, coerentemente con le indicazioni dell'Autorità di Vigilanza, di una Struttura *ad hoc*, presidiata e diretta da uno specifico Responsabile munito di adeguata presentazione ed idonei poteri, preposta al monitoraggio dei rischi attinenti, nonché volta a porre in essere in modo puntuale ed efficace tutte le attività normativamente prescritte per prevenire e combattere tale tipologia di illeciti. Detta Funzione Antiriciclaggio, indipendente ed autonoma, è posta in *staff* all'Amministratore Delegato ed è a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione a cui riporta periodicamente.

La Compagnia tuttavia non si è limitata meramente a conformarsi ai dettami normativi in materia, ma si è proattivamente impegnata a migliorare costantemente i propri sistemi di intercettazione e prevenzione di condotte illecite, attività di cui si occupa in modo costante nel tempo.

Anche da un punto di vista formativo l'azienda si impegna attivamente a formare adeguatamente tutto il personale su tale tematiche, con particolare riguardo a quello, che per la tipologie di attività svolte, si trova particolarmente esposto a venire a contatto con potenziali condotte (o indici di condotta) fraudolenti.

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.
- L'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 verifica periodicamente eventuali violazioni della normativa sulla Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche anche con il supporto di Consulenti specializzati in materia e in collaborazione con le Strutture aziendali di Controllo Interno;

- Il Responsabile della Funzione 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.

Principio III - Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva

PRINCIPI, POLITICHE, OBIETTIVI

In azienda sono presenti quattro rappresentanze sindacali. Come più sopra menzionato la Compagnia si è dotata, a partire dal 2009, di un Contratto Integrativo Aziendale ("CIA").

AZIONI

CIA: nel corso del 2014 sono state avviate le contrattazioni con le Organizzazioni Sindacali in vista del rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale.

L'Intranet aziendale è stata altresì aperta alle Organizzazioni Sindacali affinché possano liberamente comunicare coi propri iscritti (comunicazione altresì possibile attraverso caselle di posta elettronica dedicate).

CONTROLLI

- Incontri periodici con OOSS di verifica andamento Societario (Ex. Art. 10 CCNL).

Principio IV - L'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio

PRINCIPI, POLITICHE, OBIETTIVI

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

AZIONI

- Sono previste forme di retribuzione ulteriore a quelle dettate dalla normativa, in forza di progetti di lavoro speciali e di portata particolarmente significativa.
- E' prevista una forma di retribuzione variabile, annuale, per obiettivi per *middle* e *top management* (Quadri e Dirigenti)

CONTROLLI

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

Principio V - L'effettiva eliminazione del lavoro minorile

PRINCIPI, POLITICHE, OBIETTIVI

La Compagnia è fermamente contraria ad ogni forma di sfruttamento del lavoro minorile.

E' particolarmente attiva nelle attività di promozione all'avviamento al lavoro dei giovani, nel rispetto e nelle modalità della normativa in vigore.

AZIONI

E' promosso l'inserimento di giovani nel mondo del lavoro.

Coerentemente nel 2014 sono stati attivati in azienda 4 contratti di *stage* di cui 1 si è trasformato in una forma contrattuale di avviamento al lavoro, nonché 3 progetti finalizzati all'inserimenti di giovani nella struttura della Società, impiegando diverse forme di inquadramento contrattuale, coerenti con le specificità e le esigenze dei singoli casi.

Ogni anno per il periodo estivo l'azienda propone il progetto '*Al lavoro con mamma e papà*': iniziativa rivolta ai figli dei dipendenti (di età compresa tra i 16 ed i 26 anni) desiderosi di fare una esperienza lavorativa della durata di circa un mese presso la Compagnia. I relativi rapporti di collaborazione sono formalizzati nella forma di contratti di somministrazione o *stage*.

CONTROLLI

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

Principio VI - L'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione

PRINCIPI, POLITICHE, OBIETTIVI

I criteri di valutazione delle carriere del personale impiegato presso la Compagnia si fondano su principi volti a premiare l'impegno e le competenze.

Coerentemente tutto il sistema valutativo è orientato al fine di garantire la massima obiettività nelle valutazioni dei potenziali e delle performance nel pieno rispetto della meritocrazia.

AZIONI

- **RICERCA E SELEZIONE:** le attività di ricerca e selezione del nuovo personale puntano a garantire la valorizzazione del merito e delle competenze personali senza distinzioni culturali, di genere o altro. Laddove possibile, in particolare, se le condizioni o la tipologia di selezione lo consentono, si cerca di indirizzare la ricerca, anche, su candidati appartenenti alle liste delle categorie protette, al di là degli obblighi di legge.
- **RIPARTIZIONE PER GENERE:** al 31/12/2014 la popolazione aziendale è quasi equamente ripartita tra maschi (59%) e femmine (41%).
- **CATEGORIE PROTETTE:** la Compagnia è in costante contatto con le Istituzioni per l'inserimento delle Categorie Protette nel proprio organico. Nel 2014 è stata inserita 1 nuova risorsa appartenente alle Categorie Protette in osservanza alle vigenti normative.
- **DIVERSITY:** le politiche di crescita e sviluppo interne mirano a garantire le pari opportunità senza distinzione alcuna. Nel corso del 2013 è stato creato un gruppo di lavoro denominato *Valorizzazione delle Diversità*, con l'obiettivo di contribuire a migliorare la politica aziendale in tema di *Diversity & Inclusion*. Il Piano di azione del Gruppo di Lavoro è stato definito sulla base dei risultati emersi da una *survey* somministrata a cavallo tra il 2013 e il 2014 a tutti i dipendenti. I progetti lanciati nel 2014 contemplano differenti aree di *diversity* quali ad esempio la differenza di genere (formazione ad hoc per le donne lavoratrici), *l'ageing* (sia under 30, che over 50), genitorialità (sostegno nella gestione dei figli e promozione della partecipazione paterna), l'orientamento sessuale (estensione dei diritti giuslavoristici previsti per le coppie sposate italiane anche per le unioni estere anche omosessuali, equiparazione delle copie di fatto a livello di coperture assicurative aziendali), la malattia (studio sistema di cessione di permessi/ferie a favore di colleghi con familiari colpiti da grave malattia).

Come strumento di condivisione dei valori di valorizzazione delle differenze e di promozione di un ambiente aziendale inclusivo nel 2014 è stato erogato un percorso di formazione esperienziale su tali temi, della durata di 8 ore rivolto al *Top* e al *Middle Management*. Con la prospettiva di estendere tale formazione nel 2015 a tutti i dipendenti.

La Compagnia si è altresì associata a due Associazioni operanti a livello nazionale in particolare nel settore della parità di genere, e della diversity/inclusion dal punto di vista dell'orientamento sessuale.

E' altresì in programma per il 2015 la somministrazione a tutti i dipendenti di una nuova survey con lo scopo di individuare aree di miglioramento e intervento su tali tematiche.

CONTROLLI

- Verifica periodica del numero delle Categorie Protette inserite.
- Reporting periodico al Comitato di direzione dell'action plan in tema diversity & inclusion

Principio VII - Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali

PRINCIPI, POLITICHE, OBIETTIVI

Dal 2007 CNP UniCredit Vita promuove iniziative di sviluppo sostenibile che toccano tematiche di natura ambientale grazie al lavoro di un Gruppo interno di dipendenti, che si dedicano su base volontaria a tali tematiche (Green Group).

La Compagnia è in ogni caso fortemente sensibile alle tematiche di risparmio energetico e riciclo.

AZIONI

- Nel corso del 2014 il Green Group ha svolto un lavoro di sostegno alla Compagnia sulle tematiche ambientali.
- Sistema di raccolta differenzia per singola postazione e nelle aree break
- Sistemi di risparmio acqua ed energia elettrica
- Macchinari ad hoc nelle aree comuni per il riciclo bottiglie plastica
- Macchinari per il riciclo di carta
- Studi fattibilità su strumenti alternativi di reperimento energia (fotovoltaico)

CONTROLLI

- Incontri di verifica del gruppo di lavoro e periodici con la direzione.
- Monitoraggio periodico degli indicatori sul consumo energetico (carburante) e di carta riportati nel Bilancio sociale

Principio VIII - Intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale

PRINCIPI, POLITICHE, OBIETTIVI

Il gruppo di lavoro citato nel punto che precede (Green Group) formula proposte ed attua una continua sensibilizzazione in materia di lo sviluppo sostenibile in tema ambientale in collaborazione e dialogo con il Comitato di Direzione

AZIONI

§ 1. RISPARMIO CARTA

Il 100% delle risme di carta acquistata per effettuare stampe o fotocopie è carta riciclata Ecolabel AT/11/001.

Gli acquisti di risme di carta riferiti all' anno 2014 sono diminuiti del 2% rispetto al 2013;

La maggior parte degli abbonamenti al giornale "ilSole24ore" sono stati trasformati nel 2014 in abbonamenti elettronici (on-line). Su un totale di 10 abbonamenti solo 3 sono rimasti cartacei.

§ 2. RICICLO

Sono state destinate al riciclo 1,97 tonnellate di carta.

Sempre nel 2014 sono stati raccolti e smaltiti 192,5 kg di rifiuti destinati al recupero toner tramite la società ECS srl. E' l'equivalente di 128 toner.

§ 3. RISPARMIO ENERGETICO - EMISSIONI

Sono state effettuate 107 ore di videoconferenza (-32 ore rispetto al 2013), mentre i collegamenti in videoconferenza hanno raggiunto un totale di 698 ore (-39 ore rispetto al 2013).

I viaggi in treno hanno registrato un totale complessivo di 55.224 km, mentre i viaggi aerei hanno raggiunto un totale di 182.370 km.

CONTROLLI

- Monitoraggio trimestrale dei dati relativi a consumi energetici e di carta e km percorsi in treno e in aereo.
- 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.

Principio IX - Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente

PRINCIPI, POLITICHE, OBIETTIVI

La Compagnia è orientata ad individuare costantemente le aree prioritarie di intervento in materia di sostenibilità, impegnandosi nella pianificazione di attività e nell'impiego di risorse per il raggiungimento degli specifici obiettivi prefissati.

AZIONI

§ 1. EMISSIONI

Stipulata una convenzione con il Comune di Milano a cui si affianca un ulteriore contributo economico della Compagnia per proporre ai dipendenti abbonamenti annuali sui mezzi pubblici a prezzi agevolati. Ad oggi risultano stipulati per i dipendenti 71 abbonamenti ATM sottoscritti dal nel 2014.

§ 2. RACCOLTA DIFFERENZIATA E RICICLO

Ogni postazione (circa 160) è dotata di apposito cestino costituito da tre diversi scomparti in modo tale da permettere la suddivisione dei rifiuti in carta, plastica/metallo e rifiuti indifferenziati. Qualora sia necessario lo smaltimento dei rifiuti di vetro, tale attività è svolta dal personale che si occupa delle pulizie dei locali.

Tutte le aree-break sono dotate di raccoglitori appositi per il materiale da riciclare.

Gli spazi comuni e le aree in prossimità delle stampanti/ fotocopiatrici sono dotate di raccoglitori per la carta e plastica.

Nel mese di settembre 2013 è stata installata una macchina per il corretto riciclo delle bottiglie di plastica con smaltimento differenziato (recupero del tappo per acquisto carrozzine disabili e riduzione bottiglie per smaltimento plastica) e compattaggio delle bottiglie.

In una determinata area dell'Azienda accessibile a tutto il personale è stato collocato un contenitore per la raccolta dei rifiuti umidi.

CONTROLLI

- Verifica mensile di ulteriore richieste di abbonamenti al trasporto pubblico.
- Monitoraggio Comittente – Logistica circa modalità di impiego strumenti di riciclo predisposti in azienda da parte del servizio pulizie e dei dipendenti

Principio X - Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti

PRINCIPI, POLITICHE, OBIETTIVI

A partire dal 2010 la Compagnia è dotata di un proprio *Modello di organizzazione e gestione* ("Modello") implementato ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 che punta ad intercettare e prevenire possibili condotte illecite effettuate nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa.

Parimenti si è dotata di un Codice Etico aziendale parte integrante del Modello.

Il Modello viene annualmente aggiornato e condiviso con il Consiglio di Amministrazione

Sull'applicazione del Modello vigila l'Organismo di Vigilanza, collegio composto da tre persone, esterne ed interne all'azienda, munite di competenze specifiche, che perseguono finalità oltre di controllo, anche di aggiornamento costante del Modello in base alle novità sia normative, che organizzative dell'azienda, al fine di garantire un sempre attuale monitoraggio sulle attività a rischio esercitate nell'ambito dell'operatività aziendale.

Il personale della Compagnia viene altresì periodicamente formato sui contenuti del Modello e sulle condotte di prevenzione/intercettazione degli illeciti da porre in essere nell'ambito della propria attività lavorativa.

La Compagnia ha altresì costantemente avuto cura di conformarsi diligentemente a tutte le norme previste in materia di lotta al riciclaggio ed al terrorismo.

A tal fine si è prontamente dotata, coerentemente con le indicazioni dell'Autorità di Vigilanza, di una Struttura *ad hoc*, presidiata e diretta da uno specifico Responsabile munito di adeguata presentazione ed idonei poteri, preposta al monitoraggio dei rischi attinenti, nonché volta a porre in essere in modo puntuale ed efficace tutte le attività normativamente prescritte per prevenire e combattere tale tipologia di illeciti. Detta Funzione Antiriciclaggio, indipendente ed autonoma, è posta in *staff* all'Amministratore Delegato ed è a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione a cui riporta periodicamente.

La Compagnia tuttavia non si è limitata meramente a conformarsi ai dettami normativi in materia, ma si è proattivamente impegnata a migliorare costantemente i propri sistemi di intercettazione e prevenzione di condotte illecite, attività di cui si occupa in modo costante nel tempo.

Anche da un punto di vista formativo l'azienda si impegna attivamente a formare adeguatamente tutto il personale su tale tematiche, con particolare riguardo a quello, che per la tipologie di attività svolte, si trova particolarmente esposto a venire a contatto con potenziali condotte (o indici di condotta) fraudolenti.

AZIONI

- Redazione, aggiornamento e pubblicazione nella intranet aziendale del Modello di organizzazione e gestione e del Codice Etico e consegna ai nuovi dipendenti;
- Formazione specialistica in tema di D. Lgs n. 231/01, antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo (quest'ultima erogata a 10 risorse). Nel 2015 verrà proposto a tutta la popolazione aziendale il *follow-up* della formazione obbligatoria precedentemente erogata in entrambe le materie;
- Manutenzione/aggiornamento del Manuale Antiriciclaggio e reportistica al Consiglio di Amministrazione;
- Manutenzione dell'Archivio Unico Informatico ex D. Lgs. n. 231/2007 (Antiriciclaggio);
- Periodico *screening* delle liste PEP, antiterrorismo e dei soggetti a rischio mediante incrocio con i Clienti esecutori, Titolari effettivi e Beneficiari in portafoglio;
- Profilatura della Clientela in relazione al 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;
- Manutenzione/aggiornamento del Modello ex D. Lgs n. 231/01 e reportistica al Consiglio di Amministrazione.

CONTROLLI

- L'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001 verifica periodicamente eventuali violazioni della normativa sulla Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche anche con il supporto di Consulenti specializzati in materia e in collaborazione con le Strutture aziendali di Controllo Interno;
- Il Responsabile della Funzione 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.

* * *