



UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

Communication on Progress 2017

Sommario

CNP UNICREDIT VITA	2
DIRITTI UMANI	3
LAVORO	9
AMBIENTE	15
LOTTA ALLA CORRUZIONE	19



“ Aderendo al Patto Mondiale delle Nazioni Unite nel 2010, CNP UniCredit Vita ha deciso di impegnarsi a sostenere ed attuare, all'interno della propria sfera di influenza, i valori fondamentali in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione.

Da 7 anni, la nostra Compagnia si impegna quotidianamente per tenere conto dei 10 principi universalmente riconosciuti dal Patto Mondiale all'interno della sua attività e della sua strategia.

Con questa Communication on Progress intendiamo evidenziare gli sforzi e le azioni poste in essere a favore dei nostri principali Stakeholder per adempire al nostro impegno nell'ambito della nostra operatività nel corso del 2017.

A nome di CNP UniCredit Vita e dei suoi collaboratori siamo orgogliosi di confermare il nostro pieno sostegno al Patto Mondiale delle Nazioni Unite ed il nostro massimo impegno a rispettarne i principi fondamentali e promuoverne i valori.

”

Tanguy Carré
 Amministratore Delegato di CNP UniCredit Vita

CNP UNICREDIT VITA

Offrire prodotti e servizi per rispondere in modo concreto al bisogno di **protezione della persona e del patrimonio**, in ogni fase della vita dei nostri Clienti: questo è l'obiettivo che CNP UniCredit Vita persegue ogni giorno con impegno e professionalità. Grazie ad una assidua attenzione alle nuove e sempre mutevoli esigenze delle persone ed alla nostra capacità di ascolto, siamo in grado di studiare soluzioni diversificate per garantire sicurezza e serenità a tutti i Clienti ed alle loro famiglie.

CNP UniCredit Vita S.p.A. (di seguito CNP Vita) è una Compagnia assicurativa che opera secondo il modello di *bancassurance* nel Ramo dei prodotti assicurativi “vita” ed è controllata dal Gruppo francese CNP Assurances S.A.. La Società è partecipata per il 38,8% da UniCredit S.p.A., che con la rete capillare di Filiali presenti sul territorio nazionale costituisce l'esclusivo canale di vendita dei prodotti della Compagnia.

La nascita di CNP Vita, che ha sede unica a Milano, risale al 2004 con l'ingresso del Gruppo CNP Assurances nel capitale sociale di FinecoVita.

Nella pianificazione e realizzazione del proprio *business* la Compagnia dà applicazione a quattro principi di riferimento: Cliente al centro, Fiducia, Iniziativa e Creatività.

Nel 2015 CNP Vita si è dotata di un'autonoma struttura interna di **Corporate Social Responsibility** (CSR) per presidiare temi di responsabilità socio-ambientale in modo da garantire la massima coerenza tra il *business* aziendale e gli interessi dei vari Stakeholder, in un'ottica di un concreto “sviluppo sostenibile”.

PRINCIPI

- 1. Promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza**
- 2. Assicurarci di non essere, seppur indirettamente, complici nell'abuso dei diritti umani**

DIRITTI UMANI

Il nostro impegno

Da sempre CNP Vita pone la massima attenzione affinché le attività svolte presso le proprie strutture siano effettuate nel pieno rispetto dei diritti della persona e siano tali da garantire a ciascuno la possibilità di valorizzare i propri talenti. In particolare la Compagnia ha cura di tutelare i diritti del lavoratore a qualunque titolo operante presso le proprie strutture. Inoltre la Società si impegna a rispettare e tutelare i diritti dei suoi Clienti, assicurando un'interazione con gli stessi equa ed imparziale.

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

A partire dal 2005 la Compagnia è dotata di un proprio *Modello di organizzazione e gestione* implementato ai sensi del D. Lgs. n. 231/01, il quale punta ad intercettare e prevenire possibili condotte illecite effettuate nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa.

Parimenti si è dotata di una Carta dei Principi e di un Codice Etico.

Le nostre azioni

Gestione dei reclami

La Compagnia si è dotata di una specifica struttura (di seguito "Funzione Reclami") incaricata della gestione dei reclami ricevuti.

Essa riporta direttamente all'Alta Direzione, a maggior garanzia dell'imparzialità di valutazione di eventuali errori e/o manchevolezze riferibili alle Funzioni che hanno un rapporto di gestione ordinaria con la Clientela; la Funzione Reclami non è pertanto sottoposta gerarchicamente ad alcuna delle unità organizzative/operative la cui attività può essere oggetto di reclamo. CNP Vita attribuisce grande importanza alla corretta gestione dei reclami – e alle richieste in genere – pervenuti dalla clientela: attraverso questa attività, infatti, la Compagnia può rilevare eventuali carenze organizzative o di prodotto; per questo motivo essa interviene non soltanto risolvendo il singolo

caso, ma mettendo in atto anche gli opportuni correttivi per evitare che si ripresentino i problemi della stessa natura.

CNP Vita pone a fondamento della propria politica di gestione dei reclami il trattamento equo ed obiettivo di ogni richiesta assicurando l'osservanza di un processo valutativo definito e consolidato. La Compagnia considera sempre "attraverso gli occhi del cliente" i comportamenti tenuti da ogni singola Funzione aziendale, e - nell'attuare gli interventi necessari - si impegna affinché le stesse procedano con una corretta e tempestiva implementazione degli eventuali rimedi definiti. In particolare, la comunicazione con i Clienti punta sulla trasparenza e la facilità di dialogo tra le parti.

CNP Vita ha adottato inoltre, in conformità alla vigente normativa di settore, una apposita "Policy sulla gestione dei reclami" approvata e periodicamente aggiornata dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Contributi e agevolazioni

Con l'obiettivo di assicurare il rispetto dei diritti dei Collaboratori e di favorire l'equilibrio tra vita privata e lavorativa, CNP Vita prevede una serie di contributi e agevolazioni nei confronti dei Dipendenti. Tra le tante iniziative (disciplinate anche dal Contratto Integrativo Aziendale), in particolare si segnalano:

- Contributo aziendale alla retta dell'asilo nido frequentato dai figli dei Dipendenti di età compresa tra 3 mesi e 3 anni;
- Permessi e visite mediche (retribuite): 16 ore annue retribuite per i genitori con figli minori fino ai 14 anni compiuti d'età;
- Permessi retribuiti illimitati per visite mediche effettuate dai Dipendenti;
- Polizza sanitaria familiare e polizza Vita e Infortuni e Invalidità permanente estese a tutti i Dipendenti;
- Contributo per studenti-lavoratori: per gli studenti-lavoratori iscritti regolarmente alla scuola secondaria superiore, di qualificazione professionale, a corsi Universitari, Para-Universitari o Lauree Brevi sono previsti dei permessi-studio in un numero maggiore di quanto già previsto per legge. Al conseguimento del diploma o della laurea verrà riconosciuto un premio;
- Buoni pasto competitivi in termini di valore;
- Previdenza integrativa: la Compagnia contribuisce al finanziamento del Fondo Pensione proposto ai Dipendenti, nella misura del 5% della retribuzione imputabile secondo le disposizioni in materia del CCNL;
- Convenzione con ATM: la Compagnia concorre al pagamento del 20% del costo dell'abbonamento annuale al servizio di trasporti pubblici locali
- Convenzione con società di baby-sitting d'urgenza: è presente una convenzione a tariffe agevolate per i dipendenti che necessitano di tale servizio.
- Piattaforma Welfare: accesso ad una piattaforma web in cui i dipendenti possono usufruire di servizi welfare forniti da aziende accreditate e a prezzi agevolati; all'interno sono caricate anche tutte le convenzioni aziendali.

Diversity & Inclusion

Uno dei “valori” fondanti l’operatività della Compagnia è il costante impegno a garantire le pari opportunità delle persone che lavorano presso la Società, valorizzandone le differenze ed impegnandosi nella massima inclusione di ciascuna di esse.

Le iniziative riguardanti la diversità vengono promosse dal Gruppo di Lavoro *Valorizzazione delle Diversità*, formato da Dipendenti che su base volontaria operano in collaborazione con la Funzione di CSR.

Inoltre, per dare concretezza alle proprie azioni, la Compagnia è associata dal 2015 a due importanti *network* operanti a livello nazionale sui temi della diversità e dell’inclusione: *Valore D*, associazione di imprese a sostegno della managerialità femminile, e *Parks – Liberi e Uguali*, la cui attività si focalizza sulla diversità legata all’orientamento sessuale ed all’identità di genere. L’adesione a questi *network* riveste un ruolo importante per CNP Vita in quanto offre la possibilità di partecipare ad approfondimenti sui temi della diversità a 360 gradi, nonché di entrare in contatto con numerose imprese, anche internazionali, favorendo un virtuoso scambio di esperienze e *best practices*.

Anche la questione della disabilità sul lavoro riveste particolare importanza: per questo motivo CNP Vita è in costante contatto con le istituzioni per garantire un efficace inserimento di Categorie Protette all’interno del proprio organico. Le procedure di assunzione sono state aggiornate prevedendo che la ricerca dei Candidati debba sistematicamente prendere in considerazione, laddove possibile, persone in situazione di *handicap* o comunque appartenenti a categorie protette.

La normativa interna è stata altresì integrata prevedendo che i valori aziendali vengano sistematicamente presentati e condivisi in sede di colloquio con i Candidati.

Per quanto riguarda il tema della genitorialità, sulla pagina intranet della Compagnia, i futuri genitori possono consultare e scaricare un opuscolo contenente alcune informazioni riguardanti gli aspetti pratici dell’arrivo di un figlio e i vari diritti connessi: assistenza medica, congedo di maternità, congedo di paternità, aiuti fiscali, procedure di adozione, ricerca di asilo, ecc.

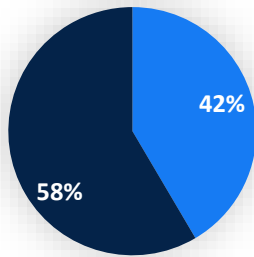
I nostri risultati

Gestione dei reclami. Nel corso del 2017 CNP Vita ha ricevuto un totale di 543 reclami di cui 116 sono stati accolti o parzialmente accolti.

Diversity & Inclusion. Al 31/12/2017 la popolazione aziendale è formata per il 42% da donne. Tale proporzione si riscontra anche tra Funzionari e Dirigenti; in particolare, per quest’ultima categoria, si registra un aumento della percentuale femminile rispetto lo scorso anno (22% nel 2016, 30% nel 2017).

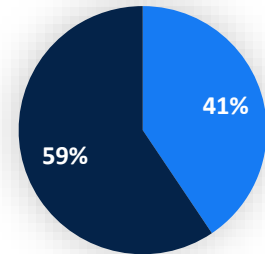
Ripartizione per genere: Popolazione aziendale

2017



■ Donne ■ Uomini

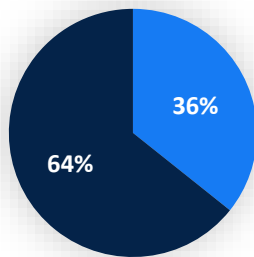
2016



■ Donne ■ Uomini

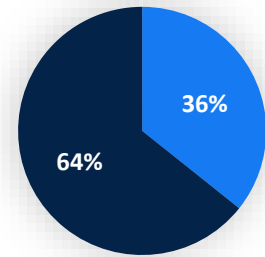
Ripartizione per genere: Funzionari

2017



■ Donne ■ Uomini

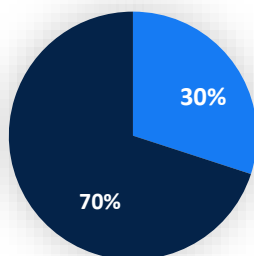
2016



■ Donne ■ Uomini

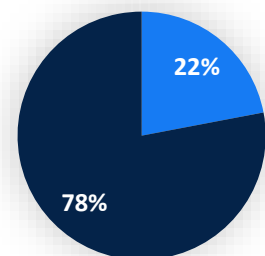
Ripartizione per genere: Dirigenti

2017



■ Donne ■ Uomini

2016



■ Donne ■ Uomini

Con l'obiettivo di contrastare la diversità di genere CNP Vita ha proposto ai propri Collaboratori alcuni corsi di sviluppo professionale offerti da *Valore D* che hanno trattato temi importanti per lo sviluppo delle carriere femminili come, ad esempio, l'importanza dell'intelligenza emotiva, la genitorialità come possibilità di sviluppo di nuove competenze, il c.d. *meeting management*, l'acquisizione di capacità per migliorare la propria produttività e i c.d. *Unconscious Bias*.

Nel mese di settembre CNP Vita ha inoltre sottoscritto, per mano dell'Amministratore Delegato, il *Manifesto per l'Occupazione Femminile* promosso da Valore D, un documento programmatico in 9 punti che definisce strumenti e obiettivi concreti, in linea con gli standard internazionali del GRI, per valorizzare il talento femminile in azienda. Con la sottoscrizione del Manifesto la Compagnia si impegna, per esempio, in fase di selezione, ad avere un gruppo di candidati rappresentativo di entrambi i generi ed a monitorare la presenza femminile nei vari livelli aziendali, attivandosi – qualora necessario - a colmare l'eventuale divario retributivo tra donne e uomini e favorendo la crescita professionale delle Collaboratrici anche in ruoli apicali; un'attenzione specifica viene poi dedicata alla gestione della maternità ed al supporto genitoriale.

Sempre in chiave di valorizzazione dei talenti femminili CNP Vita ha aderito ad un programma di *mentoring cross* aziendale organizzato dalla *Chambre de Commerce* franco – italiana al quale hanno preso parte due collaboratrici in veste rispettivamente di *mentor* e *mentee*.

Il *mentoring* costituisce uno strumento efficace per porre rimedio alla c.d. *leadership gender gap* in quanto permette di rafforzare i talenti delle giovani professioniste, sostenendone il percorso professionale, grazie ad un percorso di confronto tra le stesse ed altre donne che coprono posizioni di *top manager*.

Le *mentor* mettono infatti a disposizione le proprie conoscenze onde guidare le *mentee* nel raggiungimento dei propri obiettivi professionali; le *mentor*, grazie al legame instauratosi con la *mentee*, acquisiscono nuove capacità manageriali e relazionali.

In occasione della Giornata Internazionale contro l'Omofobia e la Transfobia (o IDAHOBIT, acronimo di International Day Against Homophobia, Biphobia and Transphobia) che ricorre il 17 maggio di ogni anno, CNP Vita, con il sostegno dell'associazione Parks, ha promosso al proprio interno una campagna di sensibilizzazione condividendo con i Collaboratori alcuni video in cui vengono trattati i temi della discriminazione e dell'inclusione delle persone LGBT sul luogo di lavoro.

Inoltre, per contrastare l'omofobia ed i pregiudizi nel mondo dello sport, durante un torneo di calcio inter-aziendale a cui CNP Vita ha partecipato con la propria squadra, i giocatori sono scesi in campo indossando lacci arcobaleno, quale simbolo di inclusione e di rispetto.

Infine il Gruppo di Lavoro *Valorizzazione delle Diversità*, con il supporto della Funzione CSR, ha organizzato per il secondo anno consecutivo un concorso fotografico interno, aperto a tutti i Collaboratori ed intitolato "Diverso da chi?": lo scopo dell'iniziativa era quello di raccontare, attraverso le fotografie scattate dai partecipanti, il concetto di diversità come valore.

Azioni filantropiche. Anche nel 2017 CNP Vita ha scelto di sostenere economicamente, attraverso donazioni, alcuni progetti di Associazioni no profit presso cui collaborano come volontari alcuni Dipendenti.

Nella convinzione che l'aiuto alle fasce più deboli, in particolare ai bambini, sia fondamentale, la Compagnia ha finanziato diversi progetti volti alla costruzione di centri per l'infanzia nei Paesi più poveri, progetti che favoriscono l'integrazione di bambini e ragazzi stranieri in Italia ed a sostegno dei bambini con disabilità.

In ottica di attenzione verso l'ambiente è stato altresì finanziato un progetto di riforestazione in Perù e sono state effettuate donazioni anche a favore di Associazioni che operano attivamente contro il randagismo di cani e gatti nei Paesi dell'Est Europa.

CNP Vita si impegna, una volta effettuata la donazione, a seguire l'evoluzione dei progetti finanziati analizzando le relazioni che le Associazioni coinvolte inviano a testimonianza dell'andamento dei progetti e per illustrare nel dettaglio l'impiego dei fondi ricevuti.

Inoltre per l'acquisto di materiale da cancelleria e di oggetti da donare ai Dipendenti in occasione delle festività natalizie, la Compagnia si rivolge come fornitori ad Associazioni no profit.

Infine con l'obiettivo di assicurare il diritto fondamentale dell'istruzione, a seguito dei terremoti che hanno colpito il Centro Italia nel 2016, in collaborazione con ANIA, CNP Vita ha elargito una donazione per la costruzione di una scuola nel comune di Sarnano.

PRINCIPI

3. **Sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e di riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva**
4. **Eliminare tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio**
5. **Eliminare effettivamente il lavoro minorile**
6. **Eliminare ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione**

LAVORO

Il nostro impegno

CNP Vita sostiene il diritto alla contrattazione collettiva impegnandosi ad assicurare la libertà di associazione. A tal proposito la Compagnia si è dotata dal 2009 di un *Contratto Integrativo Aziendale* che prevede garanzie aggiuntive rispetto a quanto previsto dal C.C.N.L. rinnovato nel 2017.

In vista della definizione del nuovo Contratto Integrativo Aziendale, sono state avviate le contrattazioni con le Organizzazioni Sindacali.

Per garantire un'ottimale sviluppo del percorso professionale di ciascun Dipendente la Compagnia impiega metodologie valutative delle carriere fondate su meccanismi premianti l'impegno e le competenze del Lavoratore. Tale sistema valutativo è pertanto orientato a garantire la massima obiettività ed il pieno rispetto della meritocrazia, onde contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro privo di discriminazioni.

La Compagnia è infine particolarmente attiva nelle attività di promozione e avviamento al lavoro dei giovani.

Le nostre azioni

Forme di lavoro flessibile

Orario flessibile. Il Contratto Integrativo Aziendale 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.

Telelavoro/Part Time. Sono da tempo istituzionalizzate forme di flessibilità lavorativa come il Telelavoro e il lavoro Part Time. Con riferimento al telelavoro, avviato sperimentalmente nel 2010 e successivamente recepito nel Contratto Integrativo Aziendale, l'orientamento della Compagnia è di prevedere per il prossimo futuro un approfondimento circa le inerenti modalità di svolgimento onde favorirne l'evoluzione.

Lavoro Agile. A fronte del successo riscontrato dalla prima fase di sperimentazione del Lavoro Agile, ad inizio anno è stata avviata una seconda fase di sperimentazione che ha coinvolto un maggior numero di Collaboratori. Questa forma di lavoro flessibile è volta a favorire l'equilibrio tra il lavoro e la vita privata impiegando strumenti informatici in linea altresì con il processo di

“trasformazione digitale” della Compagnia. Il Lavoro Agile permette infatti di poter svolgere l’attività lavorativa in un luogo diverso dalla sede aziendale, (ad esempio il proprio domicilio, altri luoghi privati, spazi di *co-working*, ...) potendo usufruire di una fascia di orari lavorativi più ampia e flessibile.

Libertà di associazione

CNP Vita agevola l’espressione dei diritti di libertà sindacale e di costituzione delle rappresentanze dei lavoratori; sono infatti attualmente presenti ed attive all’interno della Società quattro organizzazioni sindacali che nel 2017 hanno partecipato a sette incontri con il datore di lavoro.

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 e di attrezzature idonee; le pareti degli stessi sono trasparenti, onde valorizzare il principio della condivisione degli spazi, garantendo comunque, ove necessario, un’adeguata *privacy*.

Una formazione *ad hoc* sui temi della salute, della sicurezza e dello stress sul lavoro è stata erogata a tutta la popolazione aziendale nel 2013. In linea con la normativa vigente sarà proposto un aggiornamento della formazione su tali temi nel 2018.

Con l’obiettivo di mantenere gli *standard* di salute e sicurezza vengono altresì svolte le seguenti attività:

- Visite mediche eseguite dal Medico del lavoro con scadenza biennale;
- Somministrazione gratuita e volontaria del vaccino antinfluenzale grazie alla collaborazione con il Medico del lavoro;
- Prove di evacuazione periodiche a cura del RSPP, al termine delle quali viene effettuato un *debriefing* con tutti gli addetti all’Emergenza Antincendio, Evacuazione e Primo Soccorso;
- Aggiornamento della sezione della intranet aziendale dedicata alla Sicurezza, Prevenzione e Protezione, nella quale sono pubblicati i numeri di Emergenza e Soccorso, il *Prontuario del piano di Emergenza ed Evacuazione*, l’*Organigramma della Protezione e Prevenzione*, un opuscolo dell’INAIL sul lavoro al videoterminale ed un opuscolo dell’INAIL sul *Manuale per gli incaricati di Primo Soccorso*.

Avviamento dei giovani al lavoro

CNP Vita promuove l’inserimento di giovani nella struttura della Compagnia, impiegando diverse forme di inquadramento contrattuale (stage, alternanza scuola lavoro e contratti di apprendistato, coerenti con le specificità e le esigenze dei singoli casi. Molti di tali contratti si concludono con un’assunzione.

A ciò è opportuno aggiungere che dal 2010, ogni anno, per il periodo estivo, la Compagnia propone il progetto *Al lavoro con mamma e papà*, che consiste nel permettere ai figli dei dipendenti, di età compresa tra i 16 e i 26 anni, di intraprendere una breve esperienza lavorativa presso CNP Vita (attraverso uno stage o un contratto di somministrazione), con una media annua di 3 giovani a estate.

Formazione

La Compagnia si impegna a fornire ai Dipendenti un'adeguata formazione professionale, sia per lo sviluppo delle competenze, che per la valorizzazione dei talenti di ciascuno. CNP Vita offre infatti ai propri Dipendenti una vasta gamma di corsi volti a sviluppare e potenziare sia *hard skills* (tra cui anche conoscenze legate allo sviluppo sostenibile ed alla CSR), che *soft skills* (tra cui i temi di valorizzazione delle diversità).



Le necessità formative vengono rilevate con cadenza annuale in occasione del “Colloquio di crescita personale” che ciascun Dipendente effettua con il proprio Responsabile e di conseguenza recepite nel Piano di Formazione aziendale, frutto di un lavoro condiviso tra i Dipendenti, i relativi Responsabili, le Risorse Umane e le Direzioni di appartenenza

I nostri risultati

Lavoro flessibile. A fine 2017 risultano in vigore 16 accordi di **Telelavoro** (il 9,36% dell'intera popolazione aziendale) e 7 contratti **Part Time** (il 4,68% dell'intera popolazione aziendale).

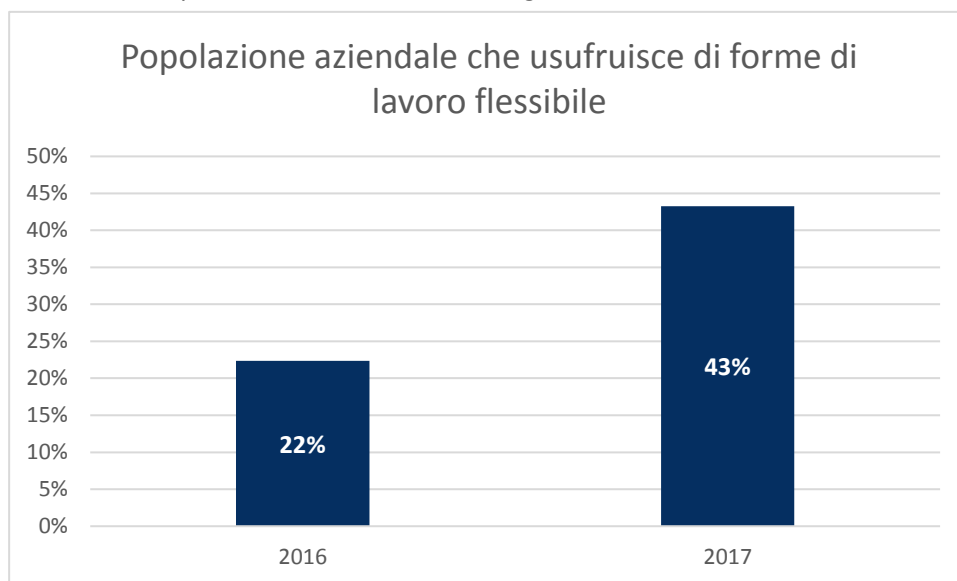
Per quanto riguarda il **Lavoro Agile**, a fronte dei risultati positivi riscontrati durante la prima fase di sperimentazione che ha coinvolto 14 partecipanti, nel febbraio 2017 si è aperto un secondo periodo di sperimentazione. Questa nuova fase, che ha avuto una durata maggiore rispetto alla precedente (11 mesi, da febbraio a dicembre, contro i 6 mesi del 2016), ha visto coinvolti 50 partecipanti tra Impiegati, Funzionari e Dirigenti, essendo il Lavoro Agile adatto a diversi ruoli e mansioni aziendali. Tale innovativa modalità

permette di svolgere la prestazione di lavoro in un luogo diverso rispetto la sede aziendale, come ad esempio presso il proprio domicilio, entro modalità predefinite e per un massimo di 4 giorni al mese.

La sperimentazione è regolata da accordi individuali tra l'azienda ed il dipendente e le specifiche modalità di svolgimento sono state condivise con l'INAIL. Dalla sperimentazione è emerso che con il lavoro agile si possono meglio conciliare le esigenze personali con il lavoro, mantenendo costanti le performance e raggiungendo gli obiettivi assegnati; si favorisce, inoltre, un miglioramento dell'autonomia e dell'efficienza del Dipendente; infine, il Lavoro Agile ha un indiretto impatto positivo anche sull'ambiente: non dovendo il dipendente raggiungere il luogo di lavoro, non produrrà alcuna emissione. Nell'implementazione del Lavoro Agile è importante avere cura delle relazioni e della comunicazione affinché questa tipologia di lavoro entri a pieno titolo nella cultura aziendale.

Anche questa seconda fase di sperimentazione è stata accolta con favore, tant'è che, a partire da marzo 2018, la possibilità di accedere al Lavoro Agile verrà estesa all'intera popolazione aziendale.

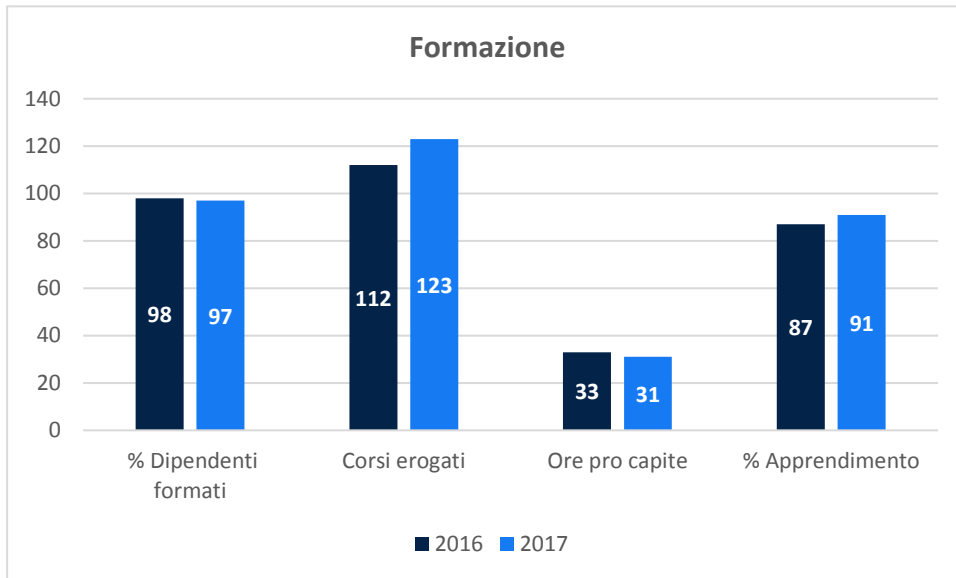
Complessivamente, quindi, il 43% della popolazione aziendale usufruisce di forme di lavoro flessibile: questa percentuale è in netto aumento rispetto l'anno precedente soprattutto grazie all'estensione della possibilità di partecipare alla fase di sperimentazione del Lavoro Agile.



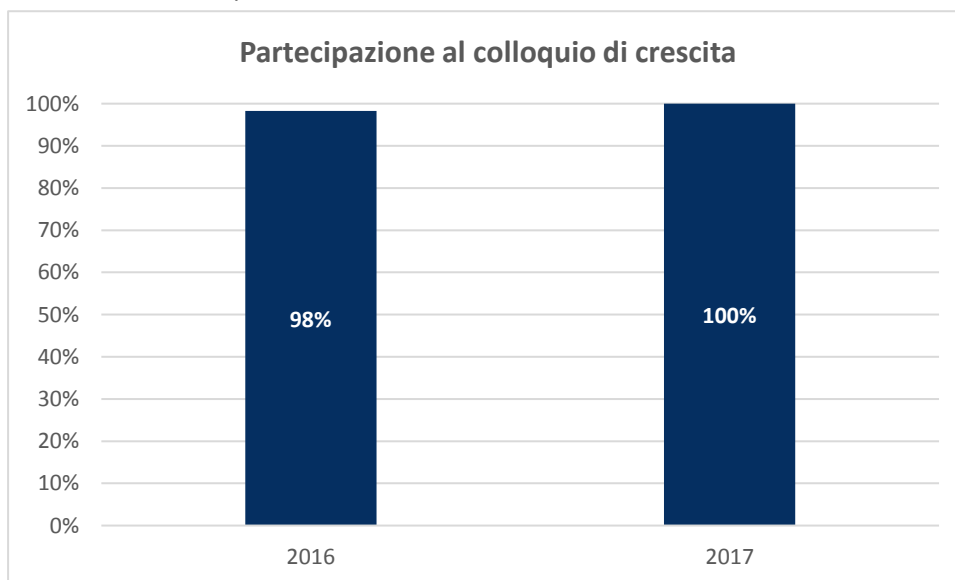
Avviamento dei giovani al lavoro. In linea con l'impegno al sostegno del lavoro giovanile, nel 2017 la Compagnia ha attivato 5 contratti di *stage*. Inoltre, il 100% dei contratti di apprendistato in essere è stato trasformato in contratti a tempo indeterminato.

Formazione. Per quanto riguarda la formazione erogata ai Dipendenti la percentuale dei Collaboratori formati è in linea con il *trend* degli anni precedenti..

Nel 2017 ogni dipendente ha seguito, in media, 31 ore di corsi formativi. Le ore pro capite, in linea con il dato del 2016, rispettano l'obiettivo prefissato dalla Compagnia, ossia il mantenimento di un range di 30/35 ore di formazione per Collaboratore.



Percorso di crescita. In ottica di crescita personale del singolo Collaboratore, con cadenza annuale viene programmato un colloquio di crescita, effettuato dal Dipendente con il proprio Responsabile, in cui vengono evidenziati punti di forza e eventuali aree di miglioramento. La percentuale di partecipazione a questo momento di crescita risulta da sempre molto elevata.



Laboratorio Digitale. Dopo la positiva esperienza dell'anno passato CNP Vita ha deciso di riproporre l'esperienza del c.d. *Laboratorio Digitale*: un innovativo percorso di formazione realizzato in collaborazione con ALTIS – Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano - caratterizzato da un mix d'aula; i partecipanti, infatti, sono stati 11 Studenti di differenti Atenei milanesi e 4 Dipendenti.

Il corso, volto alla formazione sui temi della cultura e della tecnica assicurativa e della Responsabilità Sociale d'Impresa, è stato organizzato prevedendo lezioni *full time* in aula durante le quali sono stati trattati i vari

argomenti valorizzando in particolare approcci di tipo digitale, ciò con l'obiettivo di fornire ai Partecipanti le conoscenze e gli strumenti adeguati per la realizzazione di specifici *project work* su cui sono stati chiamati a lavorare al termine delle lezioni. Ed infatti la classe, divisa in 2 gruppi, è stata chiamata a lavorare su due differenti tematiche: al c.d. Gruppo *Tecnico* è stato assegnato il compito di ideare un prodotto assicurativo (nel Ramo vita) che ponesse al centro i temi della CSR e del *digital*, mentre al c.d. Gruppo *Comunicazione* è stata richiesta la creazione di una strategia di comunicazione sempre per un prodotto assicurativo nel Ramo vita ed anch'essa da realizzare in chiave *digital*.

I progetti in questione sono stati presentati al Comitato di Direzione della Società, che ne ha valutato la portata e l'utilizzabilità *pro futuro*.

A conclusione del progetto CNP Vita ha selezionato i 2 Studenti più meritevoli a cui è stato proposto uno *stage* remunerato della durata di sei mesi, onde permettergli di maturare anche un'esperienza lavorativa "sul campo".

PRINCIPI

7. **Sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali**
8. **Intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale**
9. **Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente**

AMBIENTE

Il nostro impegno

CNP Vita pone da sempre attenzione alle tematiche di natura ambientale. Negli ultimi anni si è prestata particolare attenzione ai temi del risparmio energetico, del controllo delle emissioni e dei consumi ed alla sensibilizzazione dei Dipendenti in tali ambiti.

La Funzione CSR in particolare promuove e conduce una continua sensibilizzazione interna in tali ambiti, monitorando costantemente i consumi dell'azienda e rendicontandoli con cadenza trimestrale al Comitato di Direzione.

Le nostre azioni

Consumo di carta

La Compagnia si impegna assiduamente nella riduzione dell'utilizzo della carta; per raggiungere tale scopo la Funzione CSR ne monitora periodicamente il consumo, in modo da individuare strategie di miglioramento.

Inoltre, da ottobre 2015, la Compagnia ha avviato una campagna di dematerializzazione offrendo ai propri clienti la possibilità di convertire le comunicazioni cartacee che la Compagnia invia, in un adeguato formato digitale. La dematerializzazione costituisce un vantaggio sia per il cliente, che può consultare le comunicazioni ricevute in maniera ordinata in un'apposita area privata sul sito internet, che per la Compagnia, la quale ha la possibilità di risparmiare un importante quantitativo di carta.

Raccolta differenziata e riciclo

Da anni CNP Vita sensibilizza i propri Collaboratori sull'importanza della riduzione dei rifiuti predisponendo nelle aree comuni e presso ciascuna postazione sistemi di raccolta differenziata, in cui sono altresì collocati macchinari *ad hoc* per il riciclo delle bottiglie di plastica.

La Compagnia effettua anche il riciclo dei *toner* per stampanti, raccolti e destinati al recupero tramite una società esterna.

In occasione della Settimana Europea per lo Sviluppo Sostenibile e di quella per la Riduzione dei Rifiuti, CNP Vita ha lanciato al proprio interno specifiche campagne di sensibilizzazione rivolte a tutti i Collaboratori e finalizzate ad

ottenere risultati concreti nell'ambito della riduzione dei consumi, condividendo a tal fine buone pratiche di condotta da applicare durante l'orario lavorativo.

Qualità dell'aria

CNP Vita è consapevole di esser collocata in un territorio particolarmente esposto all'inquinamento atmosferico ed alla presenza elevata di poveri sottili ed anche per tale ragione è particolarmente attiva nella ricerca di modalità e strumenti volti al miglioramento del proprio "impatto ambientale".

Con riferimento ad esempio al tema della mobilità, ogni anno la Compagnia stipula una convenzione con ATM (Azienda Trasporti Milanese), a cui si aggiunge un ulteriore contributo economico a favore dei Dipendenti, onde promuovere l'acquisto di abbonamenti annuali per incrementare l'impiego dei mezzi pubblici a prezzi agevolati. Si sta valutando per il futuro di introdurre altre iniziative che coinvolgono ulteriori mezzi di trasporto come il treno e la bicicletta. Ed infatti favorire gli spostamenti con i mezzi pubblici e ove possibile con mezzi non inquinanti (es. bicicletta) comporta indiscutibili benefici sotto molteplici punti di vista: le persone sono maggiormente incentivate a lasciare la propria auto a casa, preferendo modalità di spostamento alternative e meno inquinanti con evidenti impatti positivi non solo sull'ambiente, ma anche sulla salute.

Per ridurre le emissioni di CO₂ ed i consumi energetici la Compagnia si impegna inoltre a sensibilizzare i propri Dipendenti all'utilizzo di strumenti di comunicazione a distanza onde diminuire gli impatti derivanti dagli spostamenti presso altre sedi. In tale prospettiva sono stati effettuati importanti investimenti in tecnologie innovative che rendono più agevoli le comunicazioni a distanza, predisponendo apposite sale riunioni per audio e video conferenze. La politica della Compagnia è pertanto nel senso di ridurre al minimo gli spostamenti dei Dipendenti per ragioni professionali che richiedano l'impiego di treni ed aerei. Coerentemente CNP Vita effettua un monitoraggio trimestrale dei km percorsi con tali mezzi, così come delle ore di call e video conference effettuate.

Sempre con l'obiettivo di contribuire alla riduzione delle emissioni è stata avviata una collaborazione con un'azienda di corrieri che opera nel territorio di Milano impiegando le biciclette come mezzo per gli spostamenti.

Sensibilizzazione sullo sviluppo sostenibile

Al fine di sensibilizzare i propri Collaboratori sull'importanza di esercitare il proprio business in modo "sostenibile", la Funzione di CSR ha lanciato un progetto che prevede la redazione e circolarizzazione all'interno dell'azienda di newsletter periodiche in cui vengono trattati in maniera semplice e diretta i temi più importanti inerenti alla Responsabilità Sociale d'Impresa (es. SDG's, cambiamento climatico, investimenti sostenibili ...).

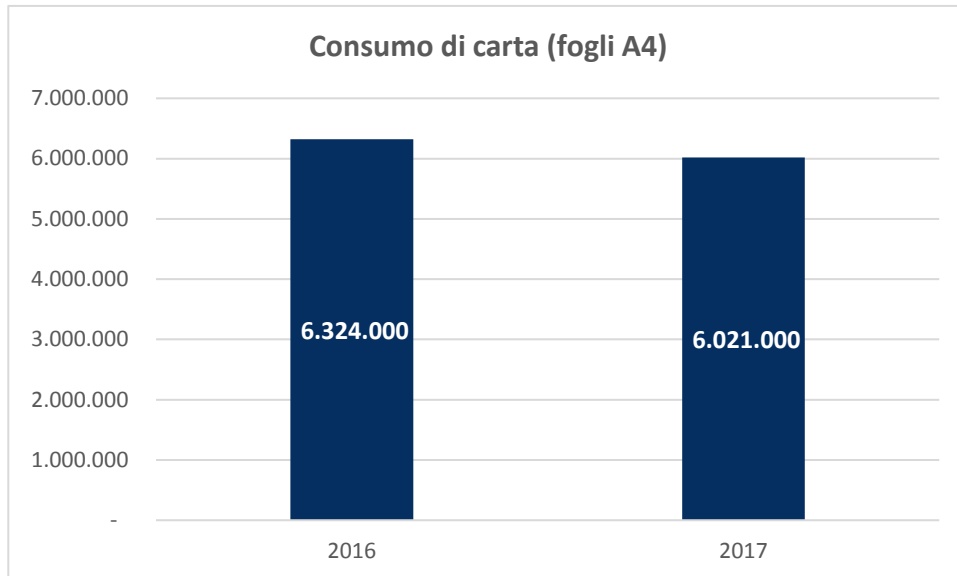
Tali newsletter vengono digitalmente circolarizzate all'interno della Compagnia mediante la pubblicazione sulla intranet aziendale, permettendone così la lettura a tutti i Collaboratori ed evitando di consumare carta.

Sono stati inoltre organizzati dalla Funzione CSR due workshop specifici di formazione riguardanti gli investimenti ESG (Environmental, Social, Governance) con particolare focus agli ambiti dei diritti umani e del cambiamento climatico e rivolti principalmente ai Collaboratori delle Funzioni Finanza e Rischi, aree maggiormente interessate in tale tematica.

I nostri risultati

Consumo di carta.

Si registra una diminuzione del 5% del consumo di carta totale (sia ad uso interno che esterno) rispetto all'anno precedente.



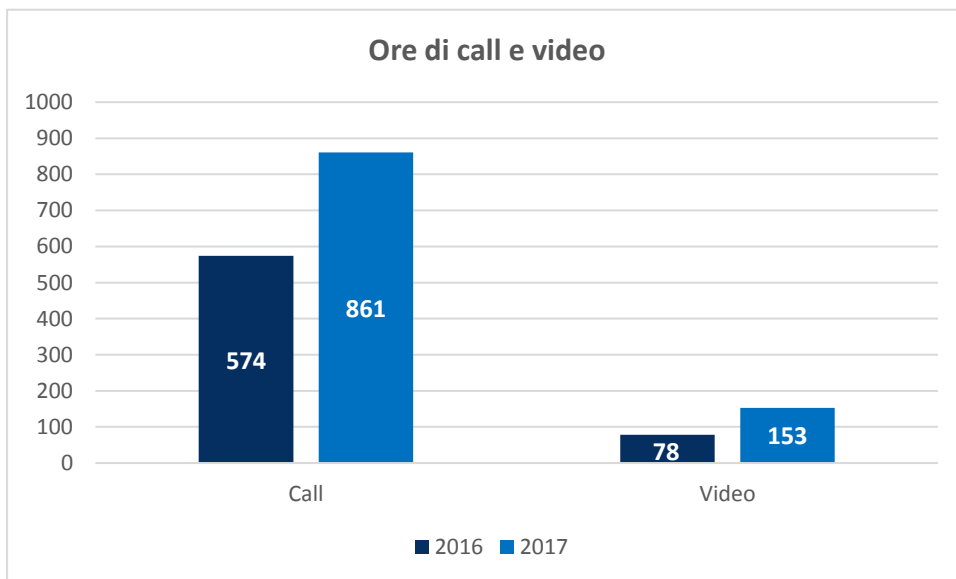
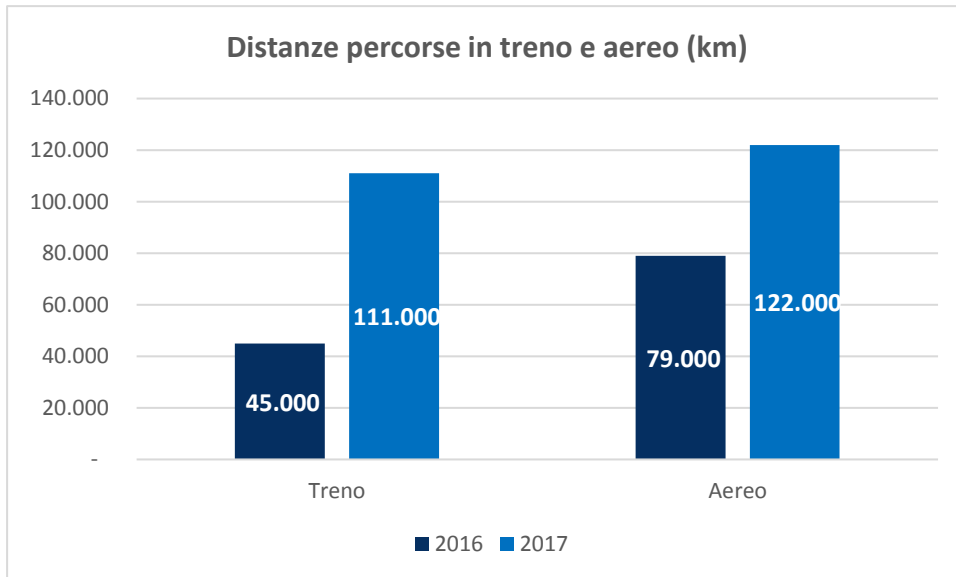
Il 100% delle risme di carta acquistata per effettuare stampe o fotocopie è carta riciclata EU Ecolabel DE/011/071.

Ai fini della riduzione del consumo di carta si precisa che gli abbonamenti a quotidiani o riviste di settore impiegati dai Dipendenti dell'azienda sono in maggioranza effettuati in modalità on-line.

Emissioni. Circa il 55% della popolazione aziendale ha aderito all'iniziativa degli abbonamenti annuali per i mezzi pubblici a prezzi agevolati, risultato da considerarsi certamente positivo.

Nell'ambito del costante monitoraggio degli spostamenti effettuati dai Collaboratori per ragioni professionali si registra un aumento dei km percorsi sia in treno (+145%), che in aereo (+54%); tali dati sono giustificati dai lavori resisi necessari per il rinnovo degli accordi di partnership tra i Soci (CNP Assurances e UniCredit), che hanno richiesto numerosi spostamenti di molti Collaboratori tra l'Italia e la Francia.

È comunque da sottolineare il registrato aumento dei collegamenti video (+96%) e delle ore di call (+50%) a conferma dei buoni risultati derivanti dal predetto processo di sensibilizzazione dei Collaboratori con riguardo alla limitazione dei viaggi per ragioni professionali.



PRINCIPI

10. Contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti

LOTTA ALLA CORRUZIONE

Il nostro impegno

CNP Vita si pone in una posizione attiva, prevedendo presidi ad hoc, nella lotta contro la corruzione, l'estorsione e l'utilizzo di tangenti. In particolare, la corruzione è spesso associata al crimine organizzato, al riciclaggio ed al finanziamento del terrorismo, illeciti che la Compagnia presidia puntualmente grazie ad un complesso ed efficiente sistema di prevenzione ed individuazione delle attinenti potenziali condotte illecite.

Le nostre azioni

Modello di Organizzazione e Gestione

Come già accennato nella sezione *Diritti umani*, a partire dal 2005 la Compagnia è dotata di un proprio *Modello di organizzazione e gestione* ("Modello") implementato ai sensi del D. Lgs. n. 231/01, il quale punta ad intercettare e prevenire possibili condotte illecite effettuate nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa.

Parimente si è dotata di un Codice Etico aziendale parte integrante del Modello, che viene aggiornato e pubblicato sulla intranet aziendale.

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

Sull'applicazione del Modello vigila l'Organismo di Vigilanza. Quest'ultimo è un collegio composto da tre persone, sia esterne che interne alla Compagnia, in possesso di competenze specifiche in materie giuridiche e di controllo. Tale Organismo persegue finalità di controllo sul corretto ed effettivo adempimento di quanto previsto nel Modello e di aggiornamento costante dello stesso, in base alle novità normative e organizzative dell'azienda, così da garantire un sempre attuale monitoraggio sulle attività "a rischio" 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.

Con riferimento alle attività svolte dall'Organismo di Vigilanza nel corso del 2017 si evidenzia altresì l'effettuazione di interviste di approfondimento con i Responsabili delle varie Funzioni aziendali in forza di specifiche aree a rischio o a seguito di peculiari evidenze emerse dai flussi trimestrali di informazioni ricevuti dall'Organismo di vigilanza e provenienti dalle Funzioni stesse.

In particolare sono stati approfonditi i profili di rischio - valutando possibili interventi migliorativi nei processi - in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro ed in tema di potenziali illeciti ambientali.

Nel corso dell'anno è stata altresì avviata dalla Funzione CSR, con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, un'attività di analisi del processo di selezione dei Fornitori e di catalogazione degli stessi in base al livello di rischio ESG (i.e. ambientale, sociale e di *governance*). Detta analisi ha reso possibile prevedere l'individuazione di specifici presidi documentali volti a garantire un'accurata selezione dei Fornitori. Ed infatti tale processo risulta notoriamente a rischio di illeciti rilevanti ai fini del Decreto.

Lotta al riciclaggio e al terrorismo

La Compagnia si impegna costantemente a conformarsi diligentemente a tutte le norme previste in materia di lotta al riciclaggio ed al terrorismo.

A tal fine si è dotata, coerentemente con le indicazioni normative e dell'Autorità di Vigilanza, di una Struttura interna *ad hoc*, presidiata e diretta da uno specifico Responsabile munito di adeguata preparazione professionale ed idonei poteri. La Funzione Antiriciclaggio è quindi preposta al monitoraggio dei rischi attinenti, nonché a porre in essere in modo puntuale ed efficace tutte le attività normativamente prescritte per prevenire e combattere tale tipologia di illeciti. Detta Funzione, indipendente ed autonoma, è posta a diretto riporto dell'Amministratore Delegato. I collaboratori coinvolti in attività di antiriciclaggio corrispondono a circa il 6% della popolazione aziendale.

La Compagnia tuttavia non si è limitata 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 da tempo, anche tramite verifiche antiriciclaggio effettuate su Aree commerciali selezionate della Rete di vendita Unicredit.

Anche da un punto di vista formativo la Compagnia si impegna attivamente a formare adeguatamente tutto il personale su tale tematiche, con particolare riguardo a coloro che, per la tipologia di attività svolte, si trovano particolarmente esposti ad analizzare potenziali condotte (o indici di condotta) fraudolenti.

Nell'ambito di un più ampio impegno in materia di sostenibilità dell'attività d'impresa CNP Vita ritiene che il contrasto al fenomeno del riciclaggio sia una precisa responsabilità della Compagnia nei confronti della società civile. A testimonianza di tale impegno la Compagnia ha avviato una collaborazione con l'Università attraverso il finanziamento di assegni di ricerca in materia di contrasto al riciclaggio e attività di tutoraggio di studenti meritevoli che desiderino concludere il loro percorso di studi con tesi sperimentali in materia.

I nostri risultati

La Compagnia si impegna costantemente ad erogare formazione specialistica in tema di D. Lgs n. 231/01, antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo. Nel 2017 è stato erogato un aggiornamento



specialistico per i dipendenti che sono direttamente impattati nel presidio antiriciclaggio (percorso di circa tre ore tenuto dal Responsabile Antiriciclaggio che ha coinvolto 14 persone).

* * *