



# UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

**Communication on Progress 2018**

*Periodo di rendicontazione: 1/01-31/12/2018*

# Sommario

<b>CNP UNICREDIT VITA .....</b>	<b>2</b>
<b>DIRITTI UMANI .....</b>	<b>3</b>
<b>LAVORO .....</b>	<b>10</b>
<b>AMBIENTE .....</b>	<b>15</b>
<b>LOTTA ALLA CORRUZIONE .....</b>	<b>19</b>



*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 8 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 2018.*

*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 è la compagnia assicurativa partner di UniCredit S.p.A. e controllata dal Gruppo francese CNP Assurances S.A.. Nasce nel 2004 con il nome di FinecoVita in seguito alla fusione tra Roma Vita e Cisalpina Previdenza società facenti parte del gruppo Capitalia.

Nel 2008 assume l'attuale denominazione CNP UniCredit Vita a seguito della fusione del Gruppo Capitalia in UniCredit. Il nuovo nome sottolinea la volontà di CNP Assurances e di UniCredit di procedere in un cammino comune nel settore della Bancassicurazione.

CNP UniCredit Vita offre una vasta gamma di prodotti di protezione e di investimento, per soddisfare le esigenze, in continua evoluzione, dei suoi clienti. I prodotti sono disponibili presso gli sportelli bancari di UniCredit del centro-sud Italia.

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

## 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. Nel corso del 2018 su tale modello è in atto una revisione che ha l'obiettivo di renderlo più efficace e tutelante nella lotta delle possibili condotte illecite e ai fini anticorruptivi.

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

## Le nostre azioni

### 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 è stato effettuato l'aggiornamento della formazione su tali temi nel corso del 2018 e viene

somministrata la formazione generale e specifica ad ogni nuovo assunto con relativo monitoraggio dello stato avanzamento della fruizione dei vari percorsi attivati.

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 e visite preassuntive in occasione di ogni nuova assunzione;
- 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*;
- Monitoraggio degli infortuni e calcolo del relativo tasso (pari allo 0% nel 2018), monitoraggio e calcolo del tasso di malattia (2,50%), del tasso di assenteismo (quello totale è pari al 5,73%, quello con esclusione della maternità è invece pari al 3,98%), e registrazioni del numero dei decessi (pari a zero).

### 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 Trenord per sensibilizzare il dipendente all'utilizzo del treno anticipando il costo annuale rateizzato mensilmente in busta paga ad un prezzo inferiore alla somma dei 12 singoli mensili;

- Convenzione con società di baby-sitting d'urgenza: è presente una convenzione a tariffe agevolate per i dipendenti che necessitano di tale servizio;
- Convenzione bancaria per servizi di accensione mutuo e finanziari a quotazioni agevolate;
- 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 convenzioni aziendali.

## Diversity & Inclusion

Uno dei valori fondanti l'organizzazione e l'operatività della Compagnia è il costante impegno a garantire un ambiente di lavoro inclusivo in cui ciascun collaboratore possa esprimere al meglio il proprio potenziale al di là delle differenze.

Dopo una gestione volontaria delle tematiche legate alla valorizzazione della diversità, a fine 2015 è stata creata una struttura di Corporate Social Responsibility incaricata, tra le varie aree di competenza, di promuovere iniziative di diversity management.

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. Attraverso queste due reti CNP Vita ha firmato nel 2017 il Manifesto per l'occupazione femminile e dal 2015 partecipa volontariamente al LGBT Diversity Index, è il primo strumento di benchmark in Italia finalizzato alla individuazione delle migliori aziende per cui lavorare in Italia per le persone LGBT.

L'adesione a questi network riveste un ruolo importante per la Compagnia in quanto offre numerose opportunità di confronto e di approfondimenti sui vari ambiti della diversità, nonché di entrare in contatto con player importanti di settori vari, anche internazionali, favorendo un virtuoso scambio di esperienze e *best practice*.

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 la 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 nido, ecc.

## Gestione dei reclami

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

Nell'intento di garantire una gestione il più possibile unitaria del rapporto con il cliente finale e sempre finalizzata alla tutela di quest'ultimo, l'Unità Organizzativa Reclami, a fine 2018, è stata inserita all'interno del più ampio Dipartimento Customer Care insieme alla Funzione Servizio Clienti, preposta al supporto al cliente e alla Funzione Comunicazione Esterna, preposta alla gestione del sito web e delle comunicazioni esterne.

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 oggettivo 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 ed istituito un Comitato Reclami che si riunisce con frequenza trimestrale, per condividere il trend dei reclami in ingresso, accolti, transatti e rifiutati, con particolare focus sulle relative causali e sulle azioni necessarie per correggere le eventuali disfunzioni di processo o di comportamento alla base delle rimostranze dei clienti.

## I nostri risultati

**Diversity & Inclusion.** Al 31/12/2018 la popolazione aziendale è formata per il 42% da donne. Esse rappresentano il 32% dei Funzionari e il 22% dei Dirigenti. Dopo una crescita costante negli anni queste ultime due percentuali risultano, a fine 2018, in calo per effetto di uscite avvenute in corso d'anno da parte di personale femminile di inquadramento medio alto. Negli Organi Sociali la rappresentanza femminile ha registrato un aumento visibile negli anni per raggiungere, a fine 2018, il 26% di donne in Consiglio di Amministrazione e il 33% di donne nel Collegio Sindacale.

Storicamente ed in linea con il settore assicurativo italiano il numero di immigrati presenti in organico resta esiguo: rientrano in questa categoria solo il 2% dei dipendenti, nessuno fra questi ha incarichi dirigenziali (il dato non contempla i distaccati di Casa Madre, tra i quali vi sono 2 dirigenti che appartengono al top management della società).

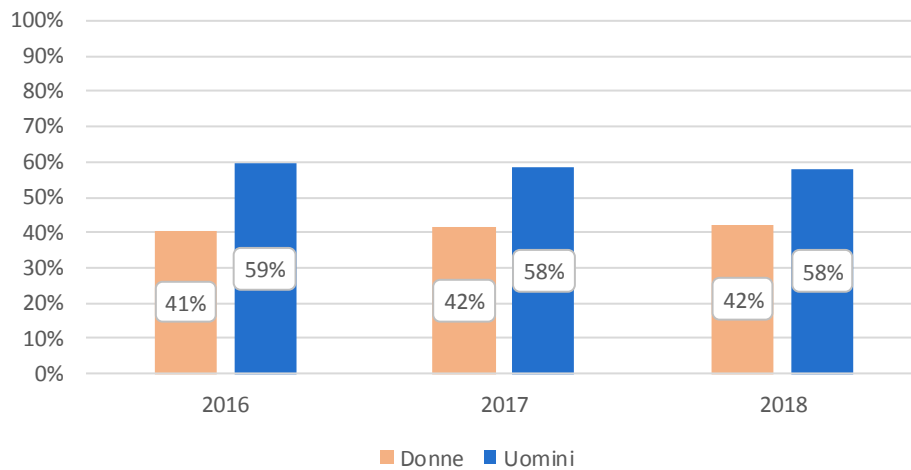
In ottemperanza alla normativa vigente in tema di assunzione obbligatoria, con finalità di promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro, la popolazione aziendale è costituita dal 5,29% di dipendenti appartenenti alle cosiddette categorie protette.

Per quanto riguarda la diversità legata all'età, il rinnovo del contratto integrativo aziendale intervenuto a fine 2018 ha permesso di introdurre il Patto Generazionale. Si tratta di un meccanismo che permette al personale senior di accedere ad un orario di lavoro part-time progressivo nel corso degli ultimi tre anni di carriera. In questo periodo, la Compagnia si impegna a versare nel fondo di previdenza integrativa al quale il dipendente

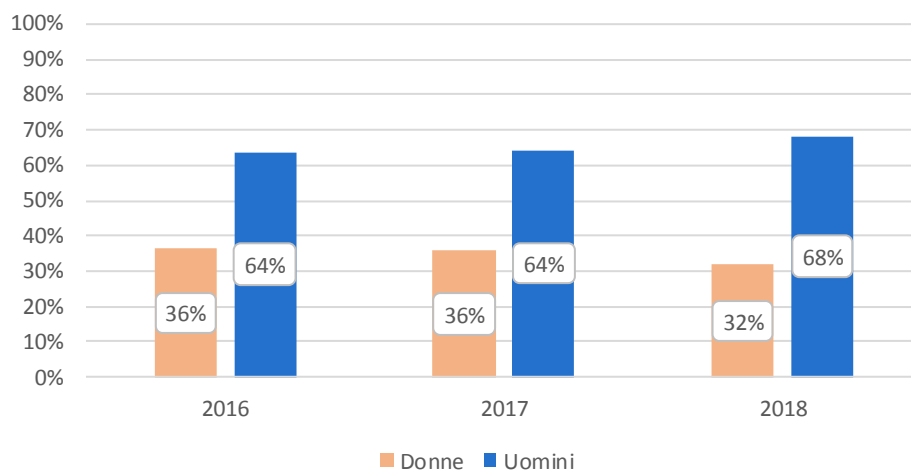
è iscritto metà dei contributi relativi alla percentuale non lavorata. Le condizioni di accesso sono le seguenti: aver compiuto 60 anni, essere dipendente della società da almeno 10 anni ed essere iscritto al fondo pensione da almeno 10 anni.

Il Rinnovo del contratto integrativo è stato l'occasione per recepire formalmente gli importanti passi che l'azienda sta percorrendo verso un'equiparazione quanto più articolata dei benefit e permessi riconosciuti al personale Igbt: recepimento della legge n. 76/2016 cd. Cirinnà, riconoscimento del concetto di genitorialità sociale ed estensione di tutti i benefit e permessi concessi ai conviventi, risultanti dal regolamento aziendale, ai conviventi di sesso diverso.

### Ripartizione per genere: totale azienda

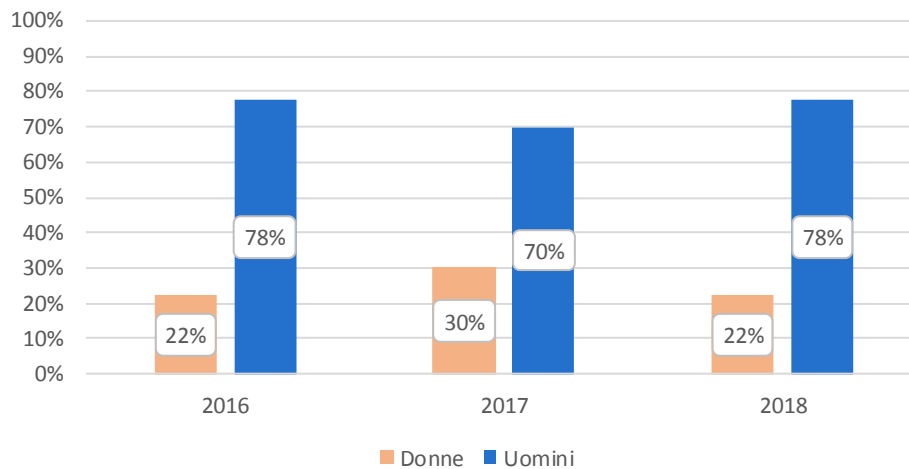


### Ripartizione per genere: Funzionari





### Ripartizione per genere: Dirigenti



Con l'obiettivo di favorire la crescita professionale delle donne CNP Vita propone alle proprie dipendenti specifici percorsi di crescita professionale (young e middle-manager) insieme a diversi corsi di sviluppo professionale offerti da *Valore D* che hanno trattato temi importanti per lo sviluppo delle carriere femminili come, ad esempio, un percorso executive per promuovere la diversità anche nei consigli di amministrazione, la leadership femminile, un laboratorio per una strategia inclusiva e i c.d. *Unconscious Bias*.

Sempre in chiave di valorizzazione dei talenti femminili CNP Vita ha aderito ad un programma di *mentoring cross* aziendale organizzato attraverso la partecipazione di due collaboratori, una Funzionaria junior ed un Dirigente senior in veste rispettivamente di *mentor* e *mentee*. Il *mentoring* costituisce infatti uno strumento efficace per superare alla c.d. *leadership gender gap* in quanto permette di rafforzare e mettere in luce il talento delle giovani professioniste, sostenendone la crescita grazie a momenti di confronto tra le stesse ed il/la *mentor* che coprono posizioni di *top manager*.

A fine novembre 2018 è stato sottoscritto il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale nel quale sono stati definiti i principi e le linee guida per creare e garantire nel tempo un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della diversità – intesa come diversità di genere, di abilità, di età o legata all'origine etnica, all'orientamento sessuale o all'identità di genere – dando la possibilità a tutte e a tutti di realizzare il proprio potenziale di crescita professionale al di là delle differenze. In questa direzione va, per esempio, l'introduzione della possibilità di estendere tutti i benefit e permessi concessi ai coniugi anche ai/alle partner dello stesso sesso che hanno contratto unione civile e ai conviventi more uxorio sono parimenti estesi ai conviventi di sesso diverso e dello stesso sesso; tale estensione riguarda anche il caso di benefit e permessi concessi ai genitori naturali o adottivi, in relazione alla prole, che sono parimenti estesi ai/alla partner dello stesso sesso che sia unito/a civilmente con il genitore legale, quando quest'ultimo sia l'unico titolare della responsabilità genitoriale. In linea con la filosofia di gruppo, CNP Vita si impegna a mantenere un clima aziendale trasparente e un'alta etica del lavoro, dando grande valore alla sicurezza e al rispetto di tutte le persone coinvolte nella nostra azienda. Nel marzo 2018 è stata adottata la Politica per la segnalazione delle violazioni (cd. "Whistleblowing"). Al riguardo segnaliamo che non sono stati registrati ad oggi violazioni e nemmeno episodi legati a pratiche discriminatorie e azioni intraprese.



**Azioni filantropiche.** Anche nel 2018 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. Una volta effettuata la donazione la Compagnia si impegna 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.

Parallelamente, per ampliare la propria strategia di responsabilità sociale CNP Vita ha avviato il dialogo con un nuovo Stakeholder, la Comunità locale, promuovendo un progetto di volontariato d'impresa grazie alla definizione di una partnership con un'associazione no profit operante nei pressi della nostra Sede che si occupa di prevenzione al disagio giovanile attraverso progetti di intervento educativi, formativi, di assistenza e di sostegno a favore degli adolescenti. In totale, 43 collaboratori hanno aderito al progetto offrendo complessivamente 192 ore di volontariato.

## PRINCIPI

1. **Sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e di riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva**
2. **Eliminare tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio**
3. **Eliminare effettivamente il lavoro minorile**
4. **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 (100% della popolazione aziendale è coperta da accordi collettivi contrattuali e da accordi integrativi aziendali). Il Contratto Integrativo Aziendale è stato rinnovato a fine novembre 2018 con l'introduzione di importanti istituti volti a migliorare l'ambiente lavorativo, il benessere per il dipendente e la valorizzazione delle differenze.

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 durante i due anni sperimentali del Lavoro Agile, a marzo 2018 questa nuova modalità di lavoro flessibile è entrata a regime con la formalizzazione di un accordo sindacale. 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 2018 hanno partecipato a ventisette incontri con il datore di lavoro dettati principalmente dal rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale di cui sopra.

### **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. Dal 2018 CNP Vita ha adottato un nuovo metodo per la definizione dell’intero piano di formazione aziendale.

Ad ogni Area/Dipartimento/Funzione Fondamentale viene assegnata una percentuale del budget destinato alla formazione. Pertanto, non si terrà più conto del numero di corsi per ciascun dipendente, ma del rispetto del budget assegnato ad ogni Area/Dipartimento/Funzione Fondamentale. Ogni direttore ha la libertà di costruire il piano della propria Area/Dipartimento/Funzione Fondamentale, tenendo in considerazione del budget assegnato e, comunica la definizione del piano alle proprie strutture, con la modalità che ritiene più opportuna, in modo che i collaboratori siano informati sui corsi che seguiranno. Tale processo è stato condiviso con la Commissione Paritetica che partecipa attivamente alla stesura del piano formativo finanziato annuale. Nel mese di febbraio 2018 è stata infatti costituita la **Commissione Paritetica per la formazione finanziata (di seguito definita “CPFF”)**. La CPFF ha il principale obiettivo di condividere il progetto formativo finanziato da Fondo Banche Assicurazioni (FBA) e di favorire adeguati livelli d’informazione sull’avvio dei corsi finanziabili da FBA. La CPFF è costituita, per la parte delle OO.SS., da una RSA per ogni sigla sindacale, per la parte datoriale, da almeno due dipendenti appartenenti al Dipartimento Risorse Umane. La partecipazione agli incontri della CPFF potrà essere estesa ad altri dipendenti in funzione dell’oggetto della riunione.

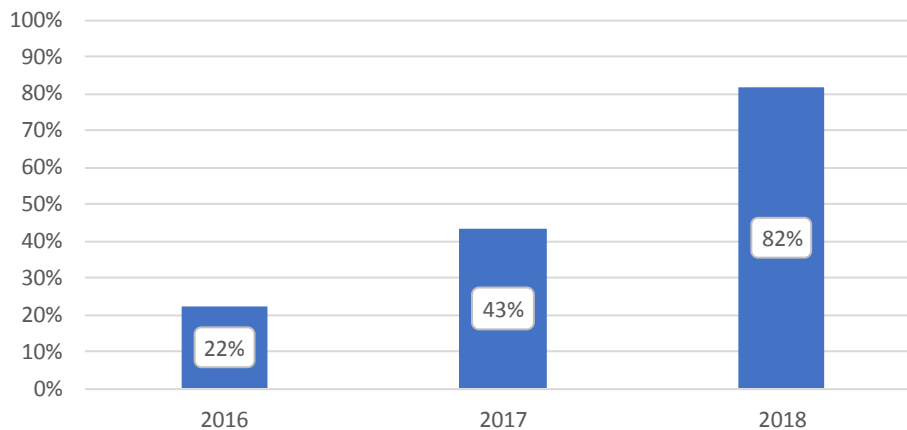
## I nostri risultati

**Lavoro flessibile.** Consapevole dell'importanza che riveste il lavoro flessibile per il benessere dei lavoratori la Compagnia propone diverse forme di contratti flessibili. A fine 2018 risultano in vigore 15 accordi di **Telelavoro** (pari 8,77% dell'intera popolazione aziendale) e 8 contratti **Part Time** (pari al 4,68% dell'intera popolazione aziendale, e più recentemente il Lavoro Agile. Dopo due sperimentazioni che hanno coinvolto rispettivamente 14 persone nel 2016 e 50 collaboratori nel 2017, il Lavoro Agile è stato aperto a marzo del 2018 all'intera popolazione aziendale. Sono stati attivati 121 accordi individuali di Lavoro Agile, a conferma di quanto era già emerso durante il periodo di sperimentazione:

- Miglioramento dell'equilibrio tra il lavoro e la vita privata;
- Possibilità di conciliare le esigenze personali con il lavoro mantenendo costanti performance e raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- Miglioramento dell'autonomia e dell'efficienza del Dipendente;
- Impatto positivo anche sull'ambiente: non dovendo il dipendente raggiungere il luogo di lavoro, non produrrà alcuna emissione.

Complessivamente, quindi, circa l'82% della popolazione aziendale usufruisce di forme di lavoro flessibile: questa percentuale è in netto aumento rispetto l'anno precedente soprattutto grazie all'entrata a regime del Lavoro Agile.

Popolazione aziendale che usufruisce di forme di lavoro flessibile



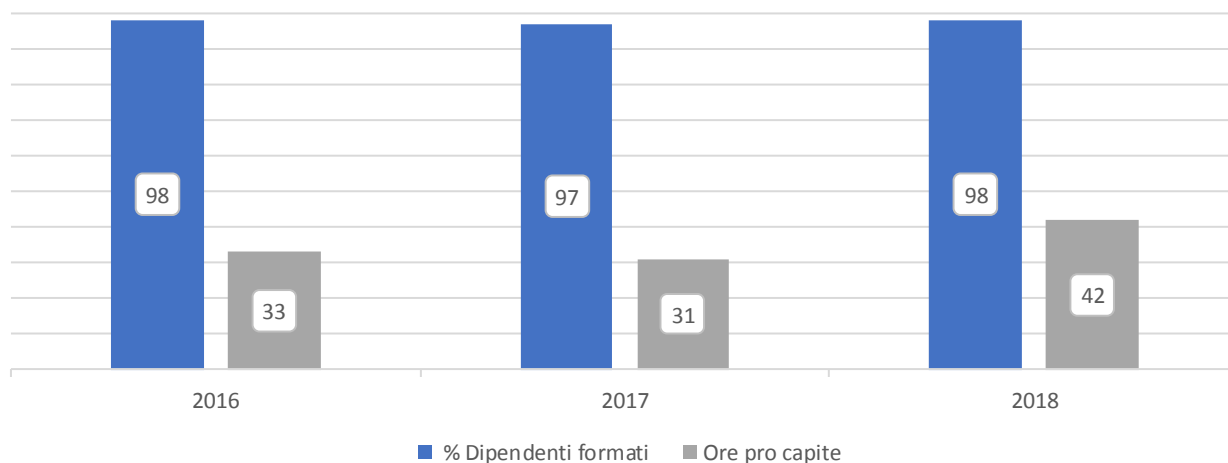
**Avviamento dei giovani al lavoro.** In linea con l'impegno al sostegno del lavoro giovanile, nel 2018 la Compagnia ha attivato 6 contratti di *stage*, di cui 4 come *Alternanza Scuola Lavoro* e 1 *V.I.E.* (Volontariato Internazionale d'Impresa).

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

CNP Vita investe molto nella formazione delle proprie persone e cerca di incrementare i momenti e le opportunità per ampliare le conoscenze dei propri collaboratori. Ed infatti, nel 2018 ogni dipendente ha

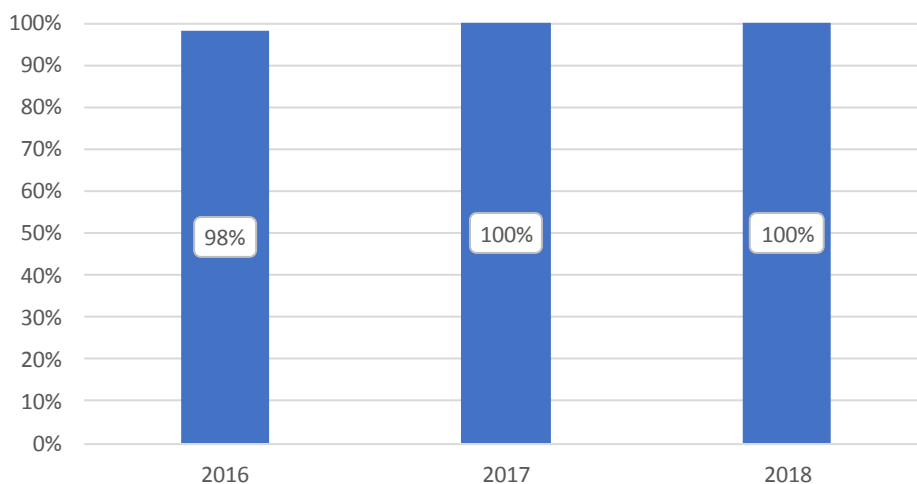
seguito mediamente 43 ore di corsi formativi. Ad impattare significativamente sull'aumento delle ore pro capite vi è la formazione obbligatoria dovuta ad adempimenti normativi che hanno impattato il nostro settore (tra cui anche il GDPR).

### Formazione



**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.

### Partecipazione al colloquio di crescita



## 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.

Il tema della gestione ambientale è presidiato dalla Funzione di Corporate Social Responsibility che si impegna a promuovere e condurre una continua sensibilizzazione interna in tale ambito, 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, la Compagnia promuove campagne 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**

Consapevole di esser collocata in un territorio particolarmente esposto all'inquinamento atmosferico e alla presenza elevata di polveri sottili, CNP Vita si impegna nella ricerca di modalità e strumenti volti al miglioramento del proprio impatto ambientale.

Con riferimento ad esempio al tema della mobilità, la Compagnia incentiva l'utilizzo dei mezzi pubblici come stipulando ogni anno una convenzione con l'Azienda Trasporti Milanesi (a cui si aggiunge un ulteriore contributo economico a favore dei Dipendenti) e con Trenord, onde promuovere l'acquisto di abbonamenti annuali per incrementare l'impiego dei mezzi pubblici a prezzi agevolati. Parallelamente, promuove l'uso della bicicletta che 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.

Occorre ricordare che l'introduzione di forme di lavoro flessibile come il telelavoro e soprattutto il lavoro agile per i numeri di persone che ne usufruisce contribuisce, dando la possibilità ai dipendenti di lavorare da casa, permette di ridurre gli spostamenti e di conseguenza di ridurre le emissioni di CO<sup>2</sup>.

Per ridurre i consumi energetici e quindi il proprio impatto ambientale la Compagnia ha completamente rinnovato l'impianto di illuminazione della sua sede installando lampadine LED a basso consumo insieme a rilevatori di presenza negli spazi comuni di passaggio in modo che la luce si accenda solo al passaggio di persone.

Parallelamente la Compagnia si impegna 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 la Compagnia collabora 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. SDGs, cambiamento climatico, investimenti sostenibili, ...).

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

Come strumento di sensibilizzazione e di costruzione di una cultura aziendale sempre più attenta ai temi di sostenibilità, tra gennaio e febbraio 2018 è stato effettuato un percorso formativo sulla CSR della durata di circa quattro ore, coinvolgendo tutta la popolazione aziendale.

### Investimento sostenibile

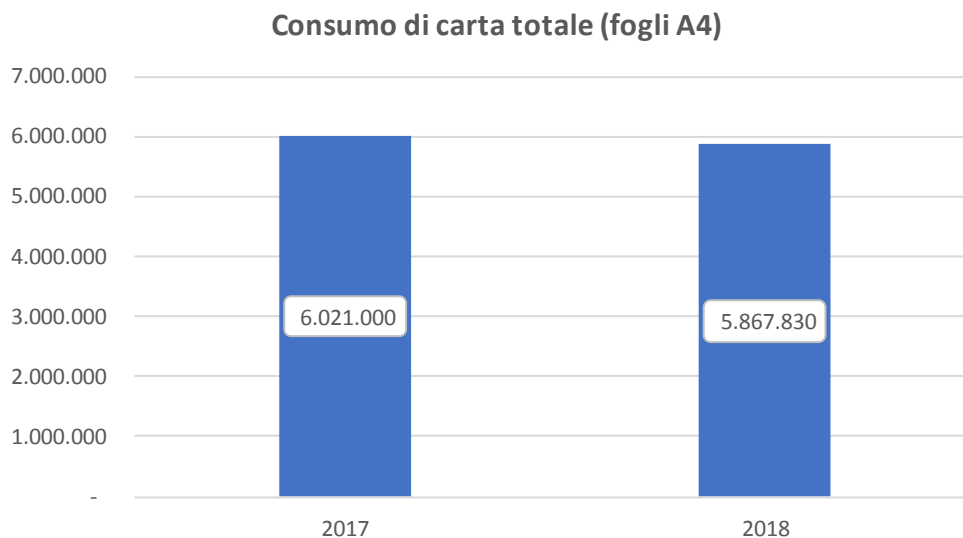
La Compagnia ha organizzato diversi workshop al proprio interno sull'importanza dell'investimento sostenibile e in particolare sul climate change e il rischio clima in modo da sensibilizzare i collaboratori delle strutture tecniche sulla gravità dei problemi generati dal cambiamento climatico connesso con il riscaldamento globale e sul ruolo cruciale che l'industria finanziaria può rappresentare attraverso, ad esempio, una diversa allocazione dei capitali.

La tematica è stata portata anche all'attenzione degli Organi Sociali grazie ad un momento formativo dedicato agli investimenti socialmente responsabili in quanto scelta per l'investitore e leva per l'impresa e alla presentazione dell'analisi ESG effettuata sul portafoglio della Compagnia.

## I nostri risultati

### Consumo di carta.

Si registra una diminuzione del 3% del consumo di carta totale (sia ad uso interno che esterno) rispetto all'anno precedente.



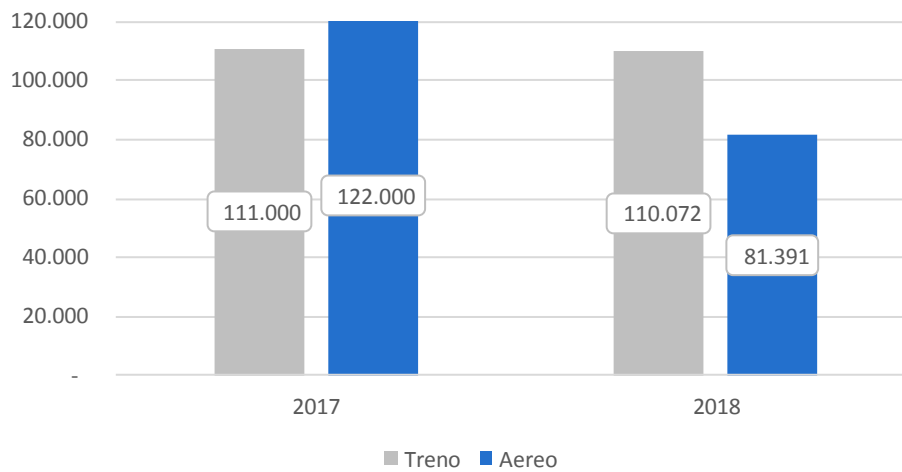
Il 100% delle risme di carta acquistata per effettuare stampe o fotocopie è carta riciclata EU Ecolabel, FSC. Ai fini della riduzione del consumo di carta si precisa che gli abbonamenti a quotidiani o riviste di settore impiegati dai Dipendenti dell'azienda sono in maggioranza effettuati in modalità on-line.

**Emissioni.** Circa il 63% della popolazione aziendale ha aderito all'iniziativa degli abbonamenti annuali per i mezzi pubblici a prezzi agevolati, risultato da considerarsi certamente positivo.

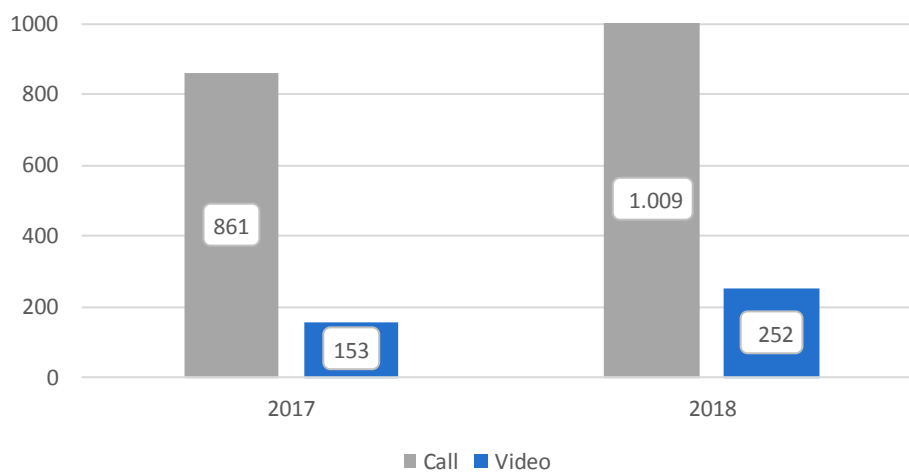
Nell'ambito del costante monitoraggio degli spostamenti effettuati dai Collaboratori per ragioni professionali si registra un sostanziale allineamento delle distanze percorse in treno rispetto allo scorso anno (-1%) e un evidente calo dei viaggi aerei (-33%), segnali entrambi molto positivi.

È comunque da sottolineare il continuo aumento dei collegamenti video (+65%) e delle ore di call (+17%) a conferma dei buoni risultati derivanti dal predetto processo di sensibilizzazione dei Collaboratori con riguardo alla limitazione dei viaggi per ragioni professionali.

### Distanze percorse in treno e aereo (in km)



### Collegamento call e video (in ore)



## 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 la Compagnia si è dotata di un Codice Etico aziendale parte integrante del Modello, che viene aggiornato e pubblicato sulla intranet aziendale; nel 2018 il Codice Etico è stato allineato alle indicazioni di gruppo.

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

Sull'applicazione del Modello vigila l'Organismo di Vigilanza, i cui componenti coincidono con i membri del Collegio Sindacale. 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 2018 si segnala che lo stesso ha svolto un *assessment* che ha condotto ad una profonda revisione del Modello soprattutto nella sua Parte Operativa sia per integrare le nuove tipologie di reato intervenute dall'ultima revisione del D. Lgs. 231/2001 sia per approfondire l'analisi del rischio di commissione dei reati all'interno delle diverse aree di attività dell'azienda.

Sono state effettuate molteplici interviste con i Responsabili delle varie Funzioni aziendali con l'obiettivo di individuare i processi e le aree di attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto nonché i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi; dette interviste hanno avuto anche la funzione di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al D. Lgs. 231/2001.

Si è quindi provveduto alla valutazione del sistema di controllo interno già esistente a presidio dei rischi individuati e all'adozione di specifici Protocolli, finalizzati a governare i profili di rischio enucleati a seguito dell'attività di mappatura delle attività svolte, secondo quanto richiesto dall'art. 6 c. 2 lett. b) del D. Lgs. 231/01 e dalle Linee Guida di categoria.

Nella revisione del Modello si è prestata particolare cura nell'approfondimento dei rischi-reato relativi al mondo della corruzione, in ottica di pieno allineamento alle indicazioni della Capogruppo; a tale riguardo si è iniziato a lavorare alla definizione di una Politica Anticorruzione.

Infine, il Modello adesso prevede espressamente la nomina di "Key Officer", ovvero di figure di riferimento all'interno delle singole Direzioni/Unità operative in relazione alle attività di matrice 231/2001: tali Key Officer saranno pertanto responsabili per l'invio dei Flussi Informativi all'OdV, l'invio di aggiornamenti e/o segnalazioni di rilevanza 231 per l'area di riferimento.

### **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 2018, sono rientrati nella formazione obbligatoria il GDPR (93% dei dipendenti formati), la CSR (98%) e la Sicurezza sul Lavoro (Modulo generale e specialistico, Aggiornamento e modulo Dirigenti, pari al 86% dei dipendenti).

\* \* \*