



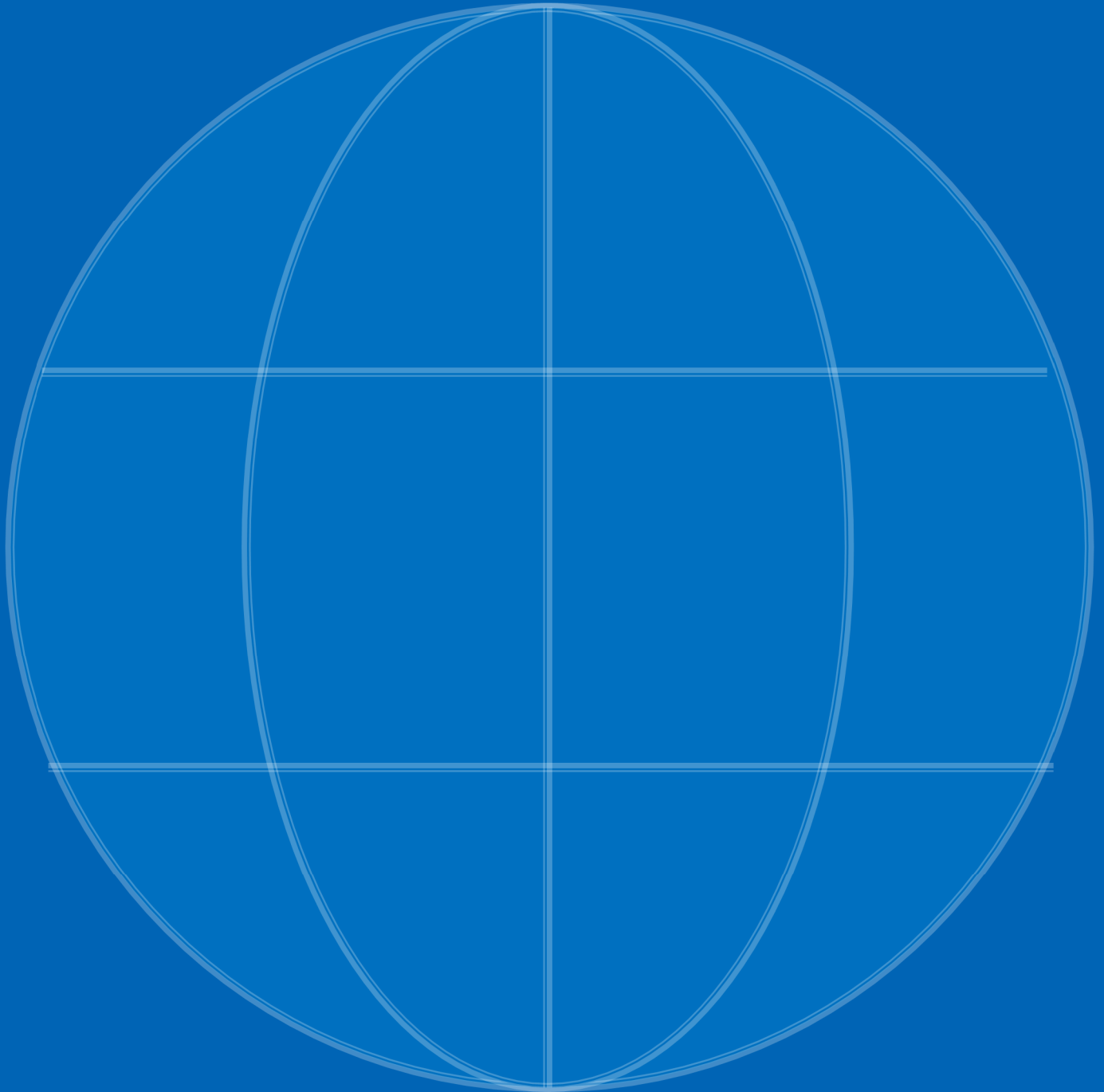
UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT COMMUNICATION ON PROGRESS

Relazione sui
progressi compiuti in merito all'attuazione
dei dieci principi
previsti dal "Global Compact"
delle Nazioni Unite

Periodo di riferimento: gennaio – dicembre 2020



Partner di  UniCredit



CNP UniCredit Vita S.p.A.

Via Emilio Cornalia, 30
20124 Milano – Italy
www.cnpvita.it
Contatto: csr@cnpvita.it

UN Global Compact

Il Global Compact delle Nazioni Unite è la più grande e importante iniziativa a livello mondiale a sostegno di una gestione d'impresa responsabile. La vision dell'UN Global Compact è promuovere un'economia globale inclusiva e sostenibile, partendo da dieci principi universali in tema di diritti umani, standard lavorativi, tutela del clima e dell'ambiente, nonché contrasto preventivo alla corruzione.

I firmatari dell'iniziativa si riconoscono in questi dieci principi, basati sulle Convenzioni centrali dell'ONU, e si impegnano attivamente a darne attuazione nella propria sfera di influenza.

COMMUNICATION
ON PROGRESS



This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

Sommario

DICHIARAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO	4
CNP UNICREDIT VITA.....	5
DIRITTI UMANI	6
LAVORO	14
AMBIENTE.....	18
LOTTA ALLA CORRUZIONE.....	22

Dichiarazione dell'Amministratore Delegato

Ogni giorno ci
impegniamo per il
rispetto e la
promozione dei
principi fondamentali
del Global Compact



Aderendo al Patto Mondiale delle Nazioni Unite, 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.

Dal 2011, 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 realizzate a favore dei nostri principali stakeholder per adempire al nostro impegno nell'ambito della nostra operatività nel corso del 2020.

In un anno profondamente segnato dalla crisi sanitaria, CNP UniCredit Vita conferma il suo pieno sostegno al Global Compact delle Nazioni Unite ed il suo massimo impegno a rispettarne i principi fondamentali e promuoverne i valori.

Cordialmente,

Tanguy Carré

CNP UniCredit Vita

CNP UniCredit Vita è una compagnia assicurativa nata nel 2004 che, da oltre quindici anni esprime la volontà comune del Gruppo assicurativo francese CNP Assurances S.A., socio di maggioranza e di UniCredit, socio di minoranza, di procedere in un cammino comune nel settore della Bancassicurazione.

I nostri principi ispiratori sono: Cliente al centro, Fiducia, Iniziativa e Creatività.

La nostra mission è quella di 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. Per farlo, i valori che ci guidano sono impegno e professionalità e, grazie ad una assidua attenzione alle nuove e sempre mutevoli esigenze delle persone e 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.

Per farlo offriamo una vasta gamma di prodotti di Protezione, di Risparmio e di Investimento, che sono disponibili presso gli sportelli bancari di UniCredit del centro-sud Italia.

Il contributo sociale e ambientale di CNP UniCredit Vita agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite



- Oltre 380.000 clienti assicurati in protezione/cpi
- Il 100% dei collaboratori coperto da assistenza sanitaria



- 189 collaboratori
- di cui il 99% assunto a tempo indeterminato
- e il 100% coperto da accordi aziendali



- 97% dei collaboratori formati
- In media 25 ore di formazione a persona



- Integrazione di criteri ESG nella Politica di investimento
- 42% degli asset gestiti con criteri ESG
- 1 nuovo prodotto che investe in un Fondo interno sostenibile



- 555 mln di euro di investimenti green a fine 2020



- 33% di donne tra i Funzionari
- 33% di donne tra i Dirigenti

DIRITTI UMANI

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**

Il nostro impegno

Da sempre, la nostra Compagnia osserva e sostiene la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo adottata dall'ONU, così come le convenzioni fondamentali dell'ILO (Organizzazione internazionale del Lavoro), dando il proprio contributo affinché esse siano rispettate e attuate nella nostra sfera di influenza.

Poniamo la massima attenzione affinché le attività svolte all'interno delle varie strutture siano effettuate nel pieno rispetto della persona e siano tali da garantire a ciascuno la possibilità di valorizzare i propri talenti. In particolare, tuteliamo i diritti del lavoratore a qualunque titolo operante presso la nostra sede. Inoltre, ci impegniamo a rispettare e tutelare i diritti dei nostri clienti, assicurando una relazione equa ed imparziale.

Dal 2005 la nostra organizzazione 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 da Dipendenti della stessa. Nel corso del 2018 tale modello è stato aggiornato al fine di renderlo più efficace e tutelante nella lotta delle possibili condotte illecite e ai fini anticorruptivi. Nel 2019 la Compagnia ha altresì adottato una Politica Anticorruzione ed ha provveduto alla nomina di un Anticorruption Officer.

Parimenti si è dotata di una Carta dei Principi e di un Codice Etico allineato ai 10 principi del Global Compact.

I principi e le regole indicate guidano i nostri collaboratori nei comportamenti da tenere nei confronti di tutti i portatori di interesse, interni ed esterni alla Compagnia, rappresentano un punto di riferimento dell'etica aziendale a cui far ricorso sia nell'agire quotidiano, sia nella gestione di situazioni critiche o complesse, nel pieno rispetto della libertà del singolo.

Grazie alla promozione dei principi e delle regole di comportamento, la nostra Compagnia desidera definire chiaramente la propria identità, senza tuttavia sostituirsi ai valori individuali che, nella loro diversità, sono fonte di arricchimento.

Le nostre azioni

Salute e sicurezza

Il 2020 è stato un anno di impegno straordinario per garantire ai dipendenti di operare in ottimali condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, assicurando il corretto funzionamento della macchina operativa e il mantenimento dei livelli di servizio.

Sin da fine febbraio è stata data la possibilità a tutti i collaboratori di lavorare dal proprio domicilio e le misure restrittive sono state formalizzate con il primo Protocollo sanitario aziendale anti-contagio diffuso a metà marzo. Parallelamente, la Compagnia ha stipulato una polizza assicurativa rivolta a tutti i dipendenti contenente garanzie in caso di eventuale positività al Coronavirus.

In applicazione del Protocollo sanitario si sono intensificati gli interventi di sanificazione della sede, che risulta conforme a tutti i requisiti di salute e sicurezza sul posto di lavoro normativamente previsti.

Con l'obiettivo di mantenere gli standard di salute e sicurezza monitoriamo e attiviamo le seguenti attività:

- Aggiornamento del Protocollo sanitario in base all'evoluzione della normativa e della situazione pandemica;
- Esecuzione di visite mediche da parte del Medico del lavoro con scadenza biennale e visite pre-assuntive in occasione di ogni nuova assunzione;
- 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 2020), monitoraggio e calcolo del tasso di assenteismo (dato totale pari al 3,25%, dato che prevede l'esclusione dei congedi di maternità e paternità: pari al 2,73%), 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, abbiamo introdotto una serie di contributi e agevolazioni nei confronti dei nostri Dipendenti. Tra le tante iniziative (disciplinate anche dal Contratto Integrativo Aziendale - "CIA"), in particolare segnaliamo:

- 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: 16 ore annue retribuite di permessi 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, Polizza Vita Puro Rischio e Polizza Infortuni e Invalidità Permanente da malattia estese a tutti i Dipendenti;

- Contributo per studenti-lavoratori iscritti regolarmente alla scuola secondaria superiore, di qualificazione professionale, a corsi Universitari, Para-Universitari o Lauree Brevi: sono previsti permessi-studio in un numero maggiore di quanto 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: viene anticipato il costo annuale rateizzato mensilmente in busta paga ad un prezzo inferiore alla somma dei 12 singoli mensili;
- Convenzione con società di baby-sitting (anche d'urgenza): è stata siglata 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 presenti anche tutte le Convenzioni aziendali;
- Consegna di frutta fresca in ufficio: per favorire un'alimentazione sana questo nuovo servizio è stato introdotto nel 2019 ed è stato proposto fino all'inizio della pandemia;
- Formazione sulla gestione dello stress;
- Lezioni di yoga: a causa delle restrizioni derivanti dalla pandemia sono proseguite le lezioni di yoga gratuite per i Dipendenti in modalità on line, per essere usufruibili in un contesto di generalizzato impiego dello smartworking;
- Applicazione di un orario di lavoro flessibile con la possibilità di estendere la durata temporale della pausa pranzo;
- Istituzione del telelavoro e dello smartworking come modalità per garantire una migliore conciliazione dell'orario di lavoro rispetto le esigenze della vita privata, in modo da poter contribuire al benessere del Dipendente;
- Partecipazione ad una challenge sportiva di Gruppo organizzata dalla Casa Madre per tutte le entità del Gruppo (camminate, corse o pedalate a sostegno di associazioni non profit);
- Apertura di spogliatoi aziendali che i Collaboratori potranno utilizzare per attività sportive fuori orario di lavoro.

Diversity & Inclusion

Uno dei valori fondanti per la nostra organizzazione, che trova applicazione nell'operatività quotidiana, è rappresentato dal nostro impegno a garantire un ambiente di lavoro inclusivo in cui ciascun Collaboratore possa esprimere al meglio il proprio potenziale a prescindere dalle differenze tra gli individui.

Per questo motivo abbiamo aderito ai network di due associazioni impegnate prevalentemente una nelle tematiche di equilibrio di genere (Valore D) e l'altra nell'ambito dell'orientamento sessuale e dell'identità di

genere (Parks – Liberi e Uguali). Da queste collaborazioni sono nate molte iniziative di formazione e sensibilizzazione dei Dipendenti che hanno condotto alla formalizzazione in vari ambiti di buone pratiche di comportamento negli ambiti appunto della parità di genere e della diversità LGBT.

Inoltre, il supporto alle famiglie del nostro Personale ed in particolare alle Colleghe, in una prospettiva di ottimale work-life balance, offriamo l'iscrizione a servizi come il baby-sitting last-minute e ai servizi di care-giving della Rete Jointly, una piattaforma dedicata ai servizi di welfare di cui si avvale la Società beneficiando di specifiche convenzioni.

Nell'ambito dell'ufficio Risorse Umane è sempre attivo il monitoraggio dell'equilibrio di genere per garantire al meglio pari opportunità per tutti, in tal senso si verifica con regolarità l'assenza di pay-gap tra i generi con riguardo alle varie fasce di retribuzione.

Attraverso il network di Valore D offriamo percorsi formativi annuali a collaboratrici di talento per accompagnarle e supportarle nello sviluppo di carriera e percorsi di mentoring cross-aziendale. Questi percorsi sono pensati per implementare percorsi di carriera a tutti i livelli, partendo dai giovani talenti, fino ad arrivare al Management, passando per il Middle Management.

Anche la questione della disabilità sul lavoro riveste particolare importanza per la nostra Compagnia: per questo motivo siamo in costante contatto con le Istituzioni per garantire un efficace inserimento di Categorie Protette all'interno del nostro Organico. Le procedure di assunzione prevedono che la ricerca di candidati debba prendere in considerazione, laddove possibile, persone in situazione di handicap o comunque appartenenti a categorie protette.

Più nello specifico, 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, il 5% della popolazione aziendale è formato da persone con disabilità ed appartenenti alle categorie protette.

Abbiamo inoltre integrato la nostra normativa interna in modo da condividere i nostri principi aziendali in sede di colloquio con i Candidati.

Tra le attività per la valorizzazione delle diversità riteniamo sia un'importante responsabilità sociale diffondere le iniziative che abbiamo implementato in questo ambito, per contribuire a sensibilizzare ed ispirare realtà lavorative di ogni dimensione ad essere anche esse parte di un reale cambiamento sociale.

Customer care e gestione dei reclami

La nostra organizzazione è costituita da una struttura dedicata che si occupa della gestione dei reclami.

L'inserimento della funzione nel Dipartimento Customer Care, insieme al Servizio di assistenza alla Clientela ed alla Comunicazione Esterna, permette una gestione sinergica ed unitaria del rapporto con il Cliente a maggiore garanzia dello stesso ed evidenzia la grande attenzione che la Compagnia presta nei confronti dei Clienti.

Per questo motivo attribuiamo grande importanza alla corretta gestione dei reclami – ed a al riscontro delle richieste da parte della Clientela della Clientela: attraverso questa attività, infatti, possiamo rilevare eventuali carenze organizzative o di prodotto. In tal senso la Compagnia è costantemente impegnata ad intervenire non soltanto per risolvere il caso specifico, ma per avviare gli opportuni correttivi volti ad evitare che si ripresentino problemi della stessa natura.

Di conseguenza è fondamentale un trattamento equo ed oggettivo di ogni richiesta, assicurando il rispetto di un processo valutativo definito e consolidato. Alla luce di ciò, risulta sempre rilevante il punto di vista del Cliente, che ci consente di analizzare l'operato di ogni singola Funzione aziendale, affinché si possa procedere con tempestivi interventi correttivi. In particolare, la comunicazione con i Clienti si basa sui principi di trasparenza e facilità di dialogo tra le Parti.

In conformità alla vigente normativa di settore, ci siamo inoltre dotati di un'apposita "Policy sulla gestione dei reclami" approvata e periodicamente aggiornata dal Consiglio di Amministrazione, ed abbiamo istituito un Comitato Reclami - che si riunisce con frequenza trimestrale - per condividere il trend dei reclami in ingresso, accolti, transatti e rifiutati, dedicando particolari focus sulle relative causali e sulle azioni necessarie per correggere le eventuali disfunzioni dei processi alla base delle rimozioni dei Clienti.

I nostri risultati

Diversity & Inclusion

Nel nuovo CIA in vigore da fine 2018 abbiamo definito 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 quindi la possibilità ad ognuno 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 unioni civili ed ai conviventi more uxorio siano essi di sesso diverso e dello stesso sesso. Tale approccio 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.

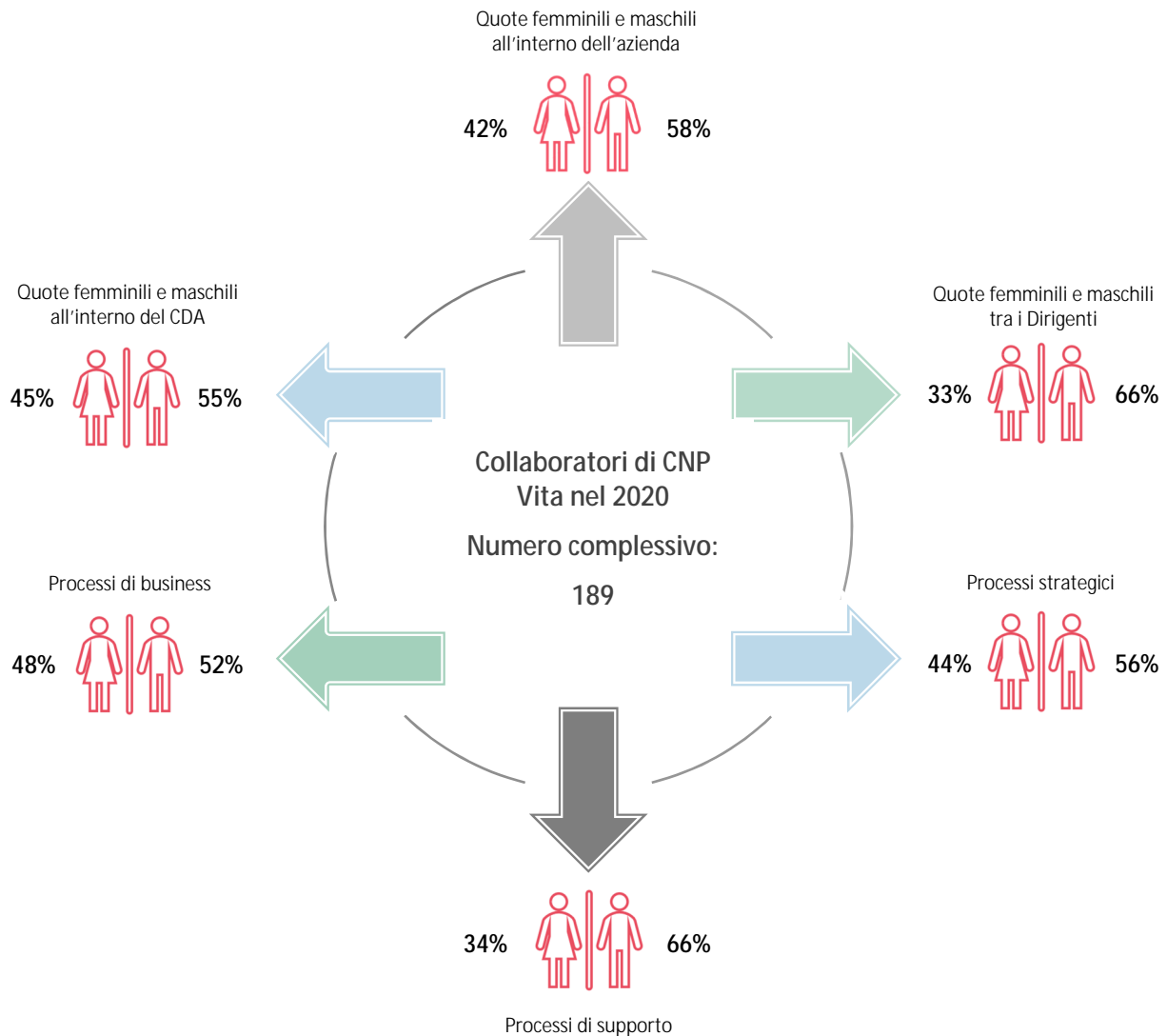
In linea con la filosofia di gruppo, ci impegniamo a mantenere un clima aziendale improntato sui valori della trasparenza e dell'etica del lavoro, dando particolare importanza alle tematiche legate alla sicurezza ed al rispetto delle Persone che a vario titolo collaborano o entrano in contatto con la nostra Azienda.

Dal 2018 partecipiamo all'Inclusion Impact Index sviluppato da Valore D con il supporto del Politecnico di Milano, per mappare le nostre politiche di diversità ed inclusione e misurarne l'efficacia.

Al 31/12/2020 la popolazione aziendale è formata per il 42% da donne, che rappresentano il 33% dei Funzionari e il 33% dei Dirigenti, percentuale in aumento rispetto all'anno precedente.

Negli Organi Sociali la rappresentanza femminile ha registrato un aumento visibile negli ultimi anni, fino a raggiungere, a partire da fine 2019, il 45% di donne nel Consiglio di Amministrazione ed il 33% nel Collegio Sindacale; in particolare si segnala che nel 2020, in occasione di rinnovo degli Organi Sociali, è stata nominata una donna come Presidente del CdA.

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).



La Compagnia presta particolare attenzione anche alla tematica generazionale ed ai giovani. Per questo motivo, dedichiamo iniziative formative ed occasioni di esperienze lavorative presso le nostre Strutture per favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. In tal senso si offre ad esempio l'opportunità per i figli dei Dipendenti di effettuare uno stage retribuito in Azienda nei mesi estivi, nonché si prevedono stage retribuiti per studenti neolaureati.

Per quanto riguarda la diversità legata all'età, il rinnovo del CIA intervenuto a fine 2018 ha permesso di introdurre il c.d. 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 di tempo 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 CIA è stata l'occasione per recepire formalmente le importanti iniziative che l'Azienda ha previsto in coerenza con i principi di doverosa equiparazione anche a livello di benefit e permessi a favore del Personale LGBT. Tali iniziative risultano volte al recepimento della Legge n. 76/2016 (c.d. Cirinnà), riconoscendo il concetto di "genitorialità sociale" ed estendo i benefit e permessi previsti per le coppie Conviventi more uxorio (così come previsti nel Regolamento aziendale), anche alle coppie conviventi del medesimo sesso.

Con riguardo alla diversità di genere, l'obiettivo che si prefigge la nostra Compagnia è principalmente di sostenere la crescita professionale delle Colleghe, proponendo specifici percorsi di crescita professionale (es. percorsi young, middle, senior e maturity manager) unitamente a diversi workshop di sviluppo professionale (proposti da Valore D) inerenti a temi importanti per lo sviluppo della carriera e la promozione dell'innovazione e dell'evoluzione digitale (es. il percorso "Digital Academy", rivolto al Personale femminile con il livello di Quadro, volto a potenziare le competenze digitali di donne appartenenti al Middle Manager, incrementando le rispettive conoscenze in materia di evoluzione digitale di trasformazione e sviluppo delle Organizzazioni).

Sempre in chiave di valorizzazione dei talenti femminili abbiamo aderito, per il secondo anno, ad un programma di mentoring cross aziendale organizzato attraverso la partecipazione di due collaboratori: sono stati selezionati come Mentee una collega inserita nel percorso di sviluppo per la promozione a Funzionaria e come Mentor un Dirigente di una Funzione tecnica. Il mentoring costituisce uno strumento molto efficace per superare la c.d. leadership gender gap, in quanto permette di rafforzare e mettere in luce il talento delle giovani professioniste, sostenendole nelle fasi più delicate della carriera, grazie a momenti di confronto tra le stesse e i/le rispettivi Mentor.

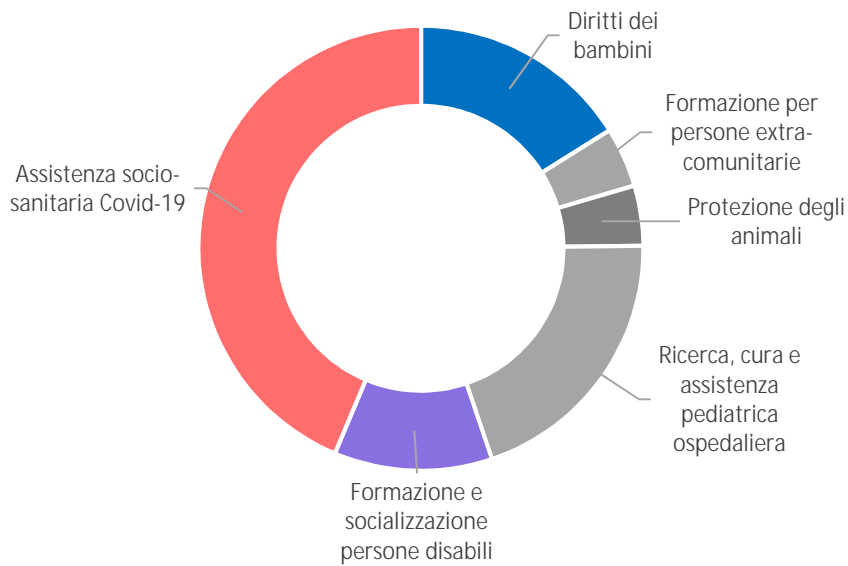
Nel marzo 2018 è stata adottata la Politica per la segnalazione delle violazioni (cd. "Whistleblowing"). Al riguardo segnaliamo che non sono state registrate ad oggi violazioni e nemmeno episodi legati a pratiche discriminatorie.

Azioni filantropiche

Nei giorni di massima difficoltà per il Paese a causa della pandemia, abbiamo sostenuto alcune strutture sanitarie e sociali della Regione Lombardia e di Milano effettuando una donazione per contribuire alla realizzazione di due importanti progetti: una fornitura di DPI ed un progetto di assistenza domiciliare agli over 65 più fragili e maggiormente esposti al rischio di contagio.

Parallelamente, consapevoli che la chiusura di tutte le scuole ha accentuato le ineguaglianze e di fatto segnato un gap tra chi può accedere al diritto all'istruzione e chi no, abbiamo ritenuto importante partecipare ad un progetto di donazione di apparecchiature informatiche usate cedute, tramite un'Associazione No Profit, a famiglie di studenti bisognosi, onde permettere loro di seguire la didattica a distanza, contrastando così il connesso disagio socioeducativo ed il rischio di abbandono scolastico.

Unitamente alle predette iniziative abbiamo continuato a sostenere economicamente, attraverso donazioni, alcuni progetti di Associazioni No Profit presso le quali collaborano come volontari alcuni nostri Collaboratori. Nella convinzione che l'aiuto alle fasce più deboli sia fondamentale, abbiamo finanziato progetti focalizzati sugli ambiti dell'educazione e della formazione, che favoriscono l'integrazione di bambini e ragazzi stranieri in Italia ed a sostegno dei bambini con disabilità.



LAVORO

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**

Il nostro impegno

La Compagnia da sempre sostiene il diritto alla contrattazione collettiva impegnandosi ad assicurare la libertà di associazione.

Dal 2009 abbiamo istituito insieme alle Rappresentanti Sindacali Aziendali un Contratto Integrativo Aziendale (CIA) 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 CIA 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 impieghiamo metodologie valutative delle carriere fondate sulla meritocrazia, su meccanismi premianti l'impegno e le competenze del Lavoratore, anche attraverso assessment esterni. Abbiamo recentemente rivisto tale processo denominato "Percorso di Sviluppo e Carriera", fondato sulla valorizzazione della mobilità interna (per un breve periodo o a tempo indeterminato presso un'altra funzione), della flessibilità e della trasversalità. 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 e mantenere un adeguato livello di motivazione delle Risorse in un'ottica sia di retention, che di sviluppo.

Siamo infine particolarmente attivi nelle iniziative di promozione ed avviamento al lavoro dei giovani, anche grazie alla collaborazione in partnership con una nota Università di Milano.

Le nostre azioni

Orario flessibile. All'interno del nostro CIA discipliniamo un orario di lavoro estremamente flessibile, che consente di gestire la giornata lavorativa conciliando al meglio le esigenze personali, familiari. E' ad esempio possibile effettuare una pausa pranzo prevedendo un orario flessibile (dalle 12.30 alle 14.30) ed una durata massima di un'ora mezza.

Telelavoro/Part Time/Smartworking. Da tempo abbiamo integrato formalmente tali forme di flessibilità di orario nel nostro CIA. Il 2020, in forza della pandemia, è stato caratterizzato dal ricorso generalizzato allo smartworking, sia nei periodi di lockdown, che nei mesi intermedi, come indispensabile misura di prevenzione contro la diffusione del virus, mantenendo tuttavia comunque invariata la qualità del servizio alla Clientela (aspetto, quest'ultimo importante in considerazione che l'attività assicurativa è stata sempre considerata dalla normativa nazionale come "essenziale" e dunque non è stata mai interrotta)

Libertà di associazione

Da sempre CNP Vita agevola l'espressione dei diritti di libertà sindacale e di costituzione di Rappresentanze di Lavoratori. Sono infatti attualmente attive all'interno della Società quattro Organizzazioni Sindacali, le cui Rappresentanze si interfacciano con il Datore di Lavoro per migliorare continuamente le condizioni lavorative e per confrontarsi su varie tematiche centrali per l'organizzazione del lavoro (es. Lavoro Agile, la mobilità interna, revisione degli obiettivi per il raggiungimento del premio di risultato - PAV, ossia Premio Aziendale Variabile -, l'incontro annuale disciplinato dal CCNL, la modalità di tassazione nel cedolino, il Piano di Formazione Finanziata).

Il 2020 è stato altresì caratterizzato da numerosi momenti di dialogo, fra l'Azienda e le Rappresentanze Sindacali per la definizione ed i progressivi aggiornamenti del Protocollo sanitario aziendale.

Avviamento dei giovani al lavoro

Altro tema di centrale importanza per la Compagnia è il sostegno dell'inserimento di giovani nel mondo del lavoro e dunque anche nella nostra struttura organizzativa. A tal fine vengono impiegate 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 sono poi convertiti con un'assunzione. Tali inserimenti sono inoltre agevolati dalla collaborazione con una nota Università di Milano, che ogni anno propone alla Compagnia giovani profili (i.e. Studenti di Master in tematiche in linea con il settore ove opera la Compagnia) per l'inserimento mediante tirocini. CNP Vita sostiene altresì tale partnership attraverso il finanziamento di Borse di Studio dedicate agli Studenti più meritevoli dei predetti Master.

Formazione

Il Personale della Compagnia beneficia di un'adeguata e ricca formazione professionale, sia per lo sviluppo delle competenze, sia per la valorizzazione dei talenti di ciascuno. Sono a disposizione una vasta gamma di corsi, inseriti in un catalogo aggiornato annualmente, 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). Durante la compilazione della scheda del "Colloquio di crescita personale" il Personale può indicare le proprie nostre esigenze formative, che verranno condivise e vagliate in occasione dell'annuale definizione del Piano di formazione.

Ed infatti le necessità formative di ogni Collaboratore vengono rilevate con cadenza annuale in occasione del "Colloquio di crescita personale" che ciascun Dipendente effettua con il proprio Responsabile; successivamente tutte le istanze formative vengono 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.

Ogni Direttore di Area o di Funzione ha la libertà di definire il piano formativo del personale della propria struttura, che condivide con le Risorse Umane per le necessarie verifiche di coerenza aziendale e di budget.

Tale processo è stato condiviso con la Commissione Paritetica che partecipa attivamente alla stesura del piano formativo finanziato annuale aziendale.

Nel febbraio del 2018 è stata costituita la Commissione Paritetica per la formazione finanziata (di seguito definita "CPFF") con obiettivo principale di condividere il progetto formativo finanziato dal 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 Rappresentanze Sindacali da una Rappresentante per ogni Sigla sindacale, mentre per la Parte datoriale, da almeno due Dipendenti appartenenti al Dipartimento Risorse Umane. La partecipazione agli incontri della CPFF può essere estesa ad altri Dipendenti in funzione dell'oggetto della riunione.

I nostri risultati

Lavoro flessibile. Consapevoli dell'importanza che riveste la flessibilità per il benessere dei lavoratori la Compagnia mette a disposizione tre diverse forme contrattuali utilizzate dal 100% della Popolazione aziendale.

Tali forme di flessibilità conferiscono i seguenti vantaggi, generando anche benefici per l'organizzazione aziendale:

- 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.

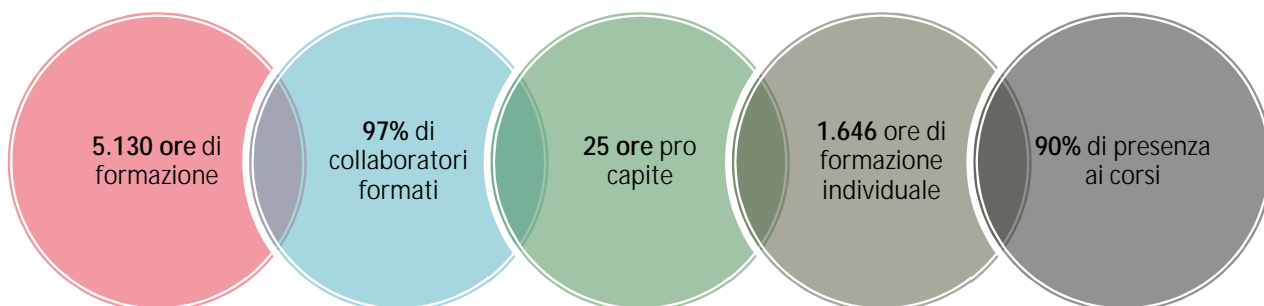
Formazione. Per quanto riguarda la formazione erogata ai Dipendenti la percentuale dei Collaboratori formati è in linea con il trend degli anni precedenti. La Compagnia crede fermamente nel valore della formazione, puntando ad incrementare i momenti e le opportunità per ampliare le conoscenze dei Collaboratori.

Nei primi mesi del 2020 la Compagnia si è adoperata per convertire la formazione "in presenza", in formazione "a distanza", permettendo a fine 2020 ad ogni dipendente di seguire mediamente 25 ore di corsi formativi.

Percorso di crescita. In una prospettiva di crescita personale del singolo Collaboratore, nell'arco del 2019 è stato ridisegnato il processo di Sviluppo e Carriera, onde migliorare ulteriormente le modalità di definizione delle evoluzioni dei percorsi professionali dei Dipendenti.

Con cadenza almeno annuale viene, infatti, viene programmato un colloquio di crescita, effettuato dal Dipendente con il proprio Responsabile, in cui vengono evidenziati punti di forza e le eventuali aree di miglioramento.

La percentuale di partecipazione a questo momento di crescita risulta da sempre molto elevata.



AMBIENTE

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**

Il nostro impegno

Con il rinnovo dell'adesione al Global Compact la Compagnia vuole ribadire la volontà di limitare l'impatto sull'ambiente derivante dalle attività aziendali.

Prestiamo particolare attenzione al monitoraggio dei nostri consumi energetici, derivanti anche dalle forniture necessarie al funzionamento delle nostre attività ed alla manutenzione della nostra Sede, impegnandoci altresì a sensibilizzare i Collaboratori in tali ambiti.

Le nostre azioni

Il tema della gestione ambientale è presidiato all'interno del Dipartimento CSR che si impegna ad individuare, 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.

Politica di Remunerazione

Da tre anni, la componente variabile della remunerazione dell'Alta Direzione della Compagnia si basa su un approccio multidimensionale, definito in coerenza con la regolamentazione di settore, contemplando quindi non solo obiettivi economico-finanziari, di business o organizzativi, ma anche obiettivi di sostenibilità e di conformità alla normativa di riferimento.

Impronta di carbonio della nostra organizzazione

Per la prima volta nel 2020 CNP Vita ha calcolato la sua impronta di carbonio nell'ambito di un progetto pilota lanciato a livello di Gruppo al fine di quantificare le emissioni di CO2 per dipendente. Tale esercizio si prefigge di valutare la quantità di emissioni di "gas serra" legate all'attività aziendale, con lo scopo di adottare misure per ridurle grazie alla definizione di uno specifico piano di contenimento delle stesse.

Consumo di carta

La Società è da tempo impegnata nella riduzione dell'utilizzo della carta, sia destinata al consumo interno, che a quello esterno, legato alle comunicazioni dirette alla Clientela.

Per questo motivo vengono promosse specifiche “campagne di dematerializzazione”, offrendo ai Clienti la possibilità di convertire le comunicazioni cartacee, in formato digitale.

Parallelamente, stiamo procedendo alla dematerializzazione di alcuni processi interni con l’obiettivo di ridurre ulteriormente il nostro consumo interno di carta.

Raccolta differenziata e riciclo

Tra le attività di sensibilizzazione dei Collaboratori, la Compagnia ha previsto azioni specifiche nell’ambito della riduzione dei rifiuti, predisponendo nelle aree comuni e per ciascuna postazione, sistemi di raccolta differenziata.

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

Il progetto Plastic free avviato nel 2019, ha l’obiettivo di eliminare progressivamente la plastica specialmente mono-uso dalla Sede della Compagnia, ed ha già permesso una riduzione notevole dei relativi consumi (es. distributori di bevande con bicchierini carta, dotazione dei dipendenti di borracce per l’acqua distribuita tramite distributori comuni, ecc.).

Qualità dell’aria

Consapevoli di essere collocati in un territorio particolarmente esposto all’inquinamento atmosferico ed alla presenza elevata di polveri sottili, la Compagnia si impegna costantemente nella ricerca di modalità e strumenti volti alla limitazione del proprio impatto ambientale.

Incentiviamo quindi l’utilizzo dei mezzi pubblici attraverso convenzioni con l’Azienda dei Trasporti Milanesi e con Trenord, promuovendo l’acquisto di abbonamenti annuali per incrementare l’impiego dei mezzi pubblici.

Parallelamente, vengono effettuate campagne per promuovere l’uso della bicicletta per gli indiscutibili benefici che ne derivano, sia dal punto di vista della riduzione delle emissioni nocive, che in una prospettiva di salute personale.

Parimenti le forme di lavoro flessibile, come telelavoro e smartworking, offrendo la possibilità di lavorare da casa, permettono altresì di ridurre gli spostamenti e di conseguenza le emissioni di CO².

Sempre con l’obiettivo di contribuire alla riduzione delle emissioni per eseguire le spedizioni di pacchi nel territorio della città viene impiegata un’azienda di Corrieri che usa le biciclette come mezzo di spostamento.

Investimento e Prodotti sostenibili e responsabili

In osservanza agli obblighi normativi in materia di Antiriciclaggio e di contrasto al finanziamento del terrorismo e in linea con la strategia di investitore responsabile della nostra Capogruppo, seguiamo un approccio che prevede l’esclusione esplicita di singoli emittenti, settori e Paesi dall’universo investibile e la selezione degli investimenti in base al rispetto di norme e standard internazionali.

Ci impegniamo ad implementare strategie di investimento sostenibili e responsabili e privilegiamo investimenti in titoli con una particolare attenzione al rispetto delle questioni ambientali, sociali e di buona

governance (criteri ESG). Oltre agli investimenti green, tra cui i green bond, abbiamo l'obiettivo di perseguire il progressivo disimpegno dall'industria del carbone.

Parallelamente, mettiamo a disposizione dei Clienti di due prodotti un Fondo interno sostenibile, la cui finalità è di conseguire, attraverso uno stile di gestione flessibile, una rivalutazione del capitale nel medio-lungo termine investendo in un portafoglio diversificato, costituito da strumenti finanziari di tipo monetario, obbligazionario, azionario e flessibile, selezionati integrando nel processo di analisi finanziaria i criteri ESG. In coerenza con l'approccio ESG oriented adottato dal predetto Fondo interno, gli strumenti finanziari vengono selezionati sulla base di analisi quantitative e qualitative che prevedono l'applicazione di regole ISR (Investimento Sostenibile e Responsabile) al fine di tenere conto di specifici criteri ed aspetti extra-finanziari alla base del comportamento di ciascuna Società emittente in ogni settore dell'universo investibile. Al fine di ricercare rendimento da fonti sostenibili che tengano in debito conto del rispetto dei fattori ambientali, sociali e di buon governo societario, gli strumenti finanziari vengono individuati impiegando un processo di selezione che prevede specifici criteri di esclusione secondo peculiari requisiti e rigorosi principi di rating ESG, vale a dire privilegiando gli emittenti qualificati come "best in class" in una prospettiva appunto ESG.

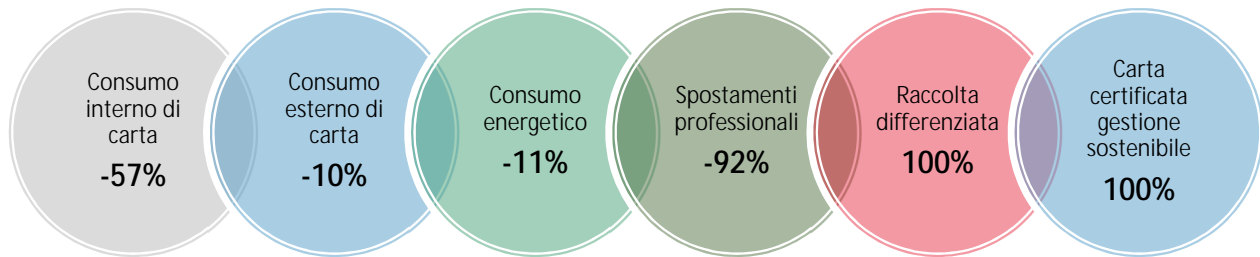
In particolare dal 2020, al fine di garantire la massima compliance alle direttive europee in materia di finanza sostenibile, è stato creato un apposito Gruppo di lavoro trasversale interno, coordinato dal Dipartimento CSR, impegnato a studiare gli impatti operativi e gli sviluppi derivanti dalla copiosa normativa europea in materia di Disclosure e Tassonomia ESG, avviando altresì specifici tavoli di confronto con il principale Gestore Delegato dell'Azienda, con il Distributore (Unicredit) e la Capogruppo e partecipando attivamente ai diversi tavoli di approfondimento recentemente lanciati in sede associativa.

Cambiamento climatico

Al fine di approfondire i rischi connessi al cambiamento climatico e le misure per la loro mitigazione, è stato avviato nel corso del 2020 un Gruppo di lavoro trasversale per definire un Action plan che permetta alla Compagnia di analizzare e misurare i rischi climatici attraverso l'utilizzo di vari strumenti, alcuni già implementati (es. per il calcolo della carbon footprint di portafoglio, degli investimenti "green", per l'implementazione e l'attuazione di una politica di riduzione delle emissioni/impiego di carbone), altri in fase di implementazione o da implementare nel corso del 2021 (es. calcolo della carbon footprint dell'organizzazione, misurazione dell'esposizione ai settori climalteranti, calcolo della temperatura dei portafogli finanziari, definizione di una governance dei rischi climatici).

I nostri risultati

Consumi interni



Percentuali registrate sull'esercizio 2019

PRINCIPI

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

LOTTA ALLA CORRUZIONE

Il nostro impegno

La nostra Compagnia si pone in una posizione attiva, prevedendo presidi ad hoc, nella lotta contro la corruzione, l'estorsione e l'utilizzo di beni di provenienza o per finalità illecite. In particolare, la corruzione è spesso associata al crimine organizzato, al riciclaggio ed al finanziamento del terrorismo, illeciti che presidiamo 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 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 da parte di Dipendenti e Collaboratori.

Parimenti la Compagnia si è dotata di un Codice Etico aziendale, parte integrante del Modello, pubblicato sulla intranet aziendale; nel 2018 il Codice Etico è stato allineato alle indicazioni di Gruppo.

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

Sull'applicazione del Modello vigila l'Organismo di Vigilanza, i cui componenti coincidono attualmente 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.

I nostri Collaboratori vengono altresì periodicamente formati 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 segnaliamo 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.

Con l'adozione del Modello è possibile effettuare una costante valutazione dell'adeguatezza del sistema di controllo interno esistente a presidio dei rischi individuati, anche grazie all'adozione di specifici Protocolli, finalizzati a governare i profili di rischio enucleati a seguito dell'attività di mappatura delle attività aziendali, 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 presta particolare cura nell'approfondimento dei rischi-reato relativi al mondo della corruzione, in ottica di pieno allineamento alle indicazioni della Capogruppo.

Infine, il Modello prevede espressamente la nomina di "Key Officer", ovvero di figure di riferimento all'interno delle singole Direzioni/Unità Operative in relazione alle attività rilevanti ai sensi del D. Lgs n. 231/2001: tali Key Officer sono responsabili dell'invio periodico di Flussi Informativi diretti all'OdV, di aggiornamenti e/o segnalazioni di rilevanza 231 per l'area di riferimento.

Nel 2019 la Compagnia si è dotata di una specifica Politica Anticorruzione ed ha nominato al proprio interno un Responsabile Anticorruzione che attualmente coincide con il Responsabile della Funzione Compliance; la Compagnia ha inoltre dato avvio ad un progetto in materia di anticorruzione nell'ambito del quale è stata effettuata un'attività di risk assessment che ha consentito la mappatura e la misurazione del rischio di corruzione. A fine 2020 si è proceduto ad una ulteriore formalizzazione della metodologia di presidio anticorrittivo e ad un ulteriore allineamento della stessa alle Linee Guida dell'Autorità Francese Anticorruzione (AFA).

Nel 2020 è stato rafforzato il framework di monitoraggio dei Fornitori, prevedendo la somministrazione di un Questionario anticorruzione, l'effettuazione di verifiche sui Registri camerali delle Persone Giuridiche, il monitoraggio degli assetti proprietari e il controllo degli stessi sulle liste WorldCheck.

A fine 2020 è stato infine avviato un cantiere progettuale, che si completerà nel 2021, volto a definire altresì un "rating" anticorruzione delle Terze Parti con cui la Compagnia entra in contatto

Lotta al riciclaggio e al terrorismo

Ci impegniamo costantemente a conformarci a tutte le norme previste in materia di lotta al riciclaggio ed al terrorismo.

A tal fine la nostra Compagnia è dotata, coerentemente con le indicazioni normative e dell'Autorità di Vigilanza, di una Struttura interna ad hoc, presidiata e diretta da un Responsabile munito di adeguata preparazione professionale ed idonei poteri.

La Funzione Antiriciclaggio è preposta al monitoraggio dei rischi attinenti, nonché a porre in essere le attività normativamente prescritte per prevenire e contrastare 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% dell'intera 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.

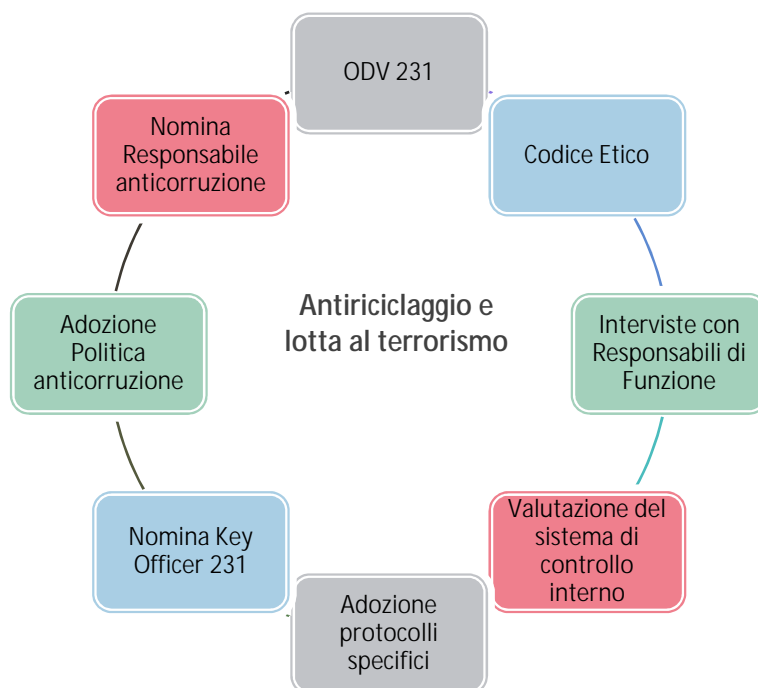
Anche da un punto di vista formativo la Compagnia si impegna attivamente a formare adeguatamente tutto il Personale su tale tematiche, con particolare riguardo a coloro che, per la tipologia di attività svolte, si trovano particolarmente esposti ad analizzare potenziali condotte (o indici di condotta)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

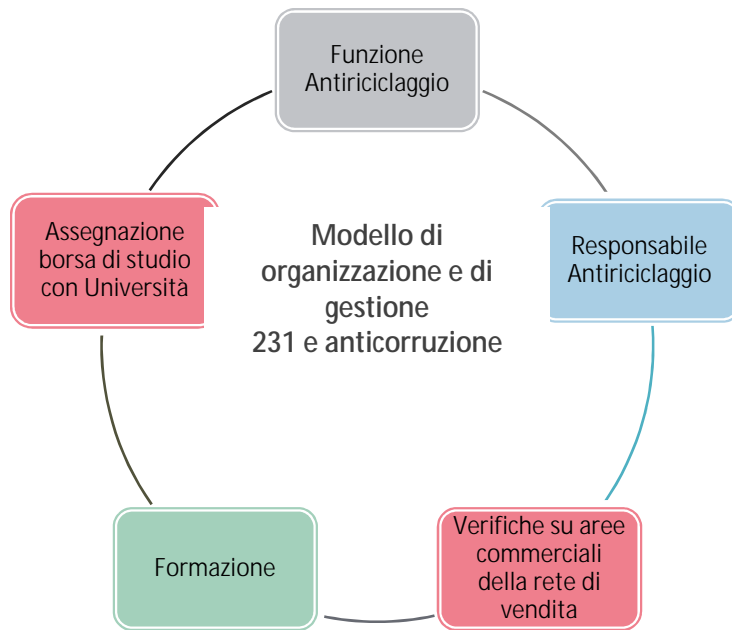
Nell'ambito di un più ampio impegno in materia di sostenibilità dell'attività d'impresa riteniamo che il contrasto al fenomeno del riciclaggio sia una precisa responsabilità della Compagnia nei confronti della società civile.

I nostri risultati

Nel 2020 abbiamo organizzato diversi corsi rientrati nel piano di formazione obbligatoria come:

- il corso Antiriciclaggio Base in modalità e-learning, rivolto a tutta la popolazione aziendale;
- i corsi Antiriciclaggio Specialistico e Intermedio in aula rivolto al Personale specificamente impattato in forza dell'attività lavorativa svolta;
- corsi e-learning sul GDPR e sulla Salute e Sicurezza sul lavoro per tutta la popolazione aziendale;
- una pillola formativa in modalità e-learning per gli Amministratori di Sistema (AdS);
- il corso sulla Sicurezza informatica aziendale e sui rischi di fishing erogato in modalità di formazione a distanza.





* * *

