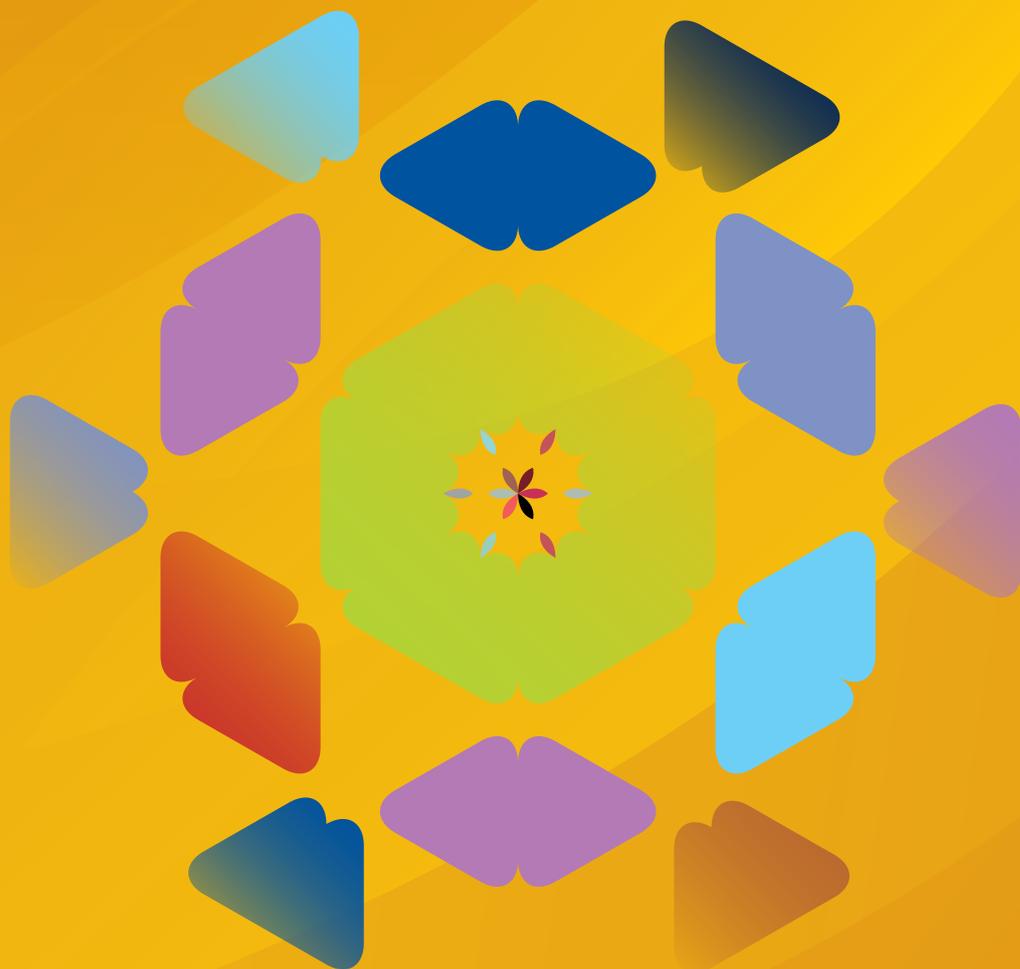


2023

Relazione di Impatto



Taking care of people for
a better world, together

Taking care
of people for a better
world, together



2023
Relazione di Impatto



RELAZIONE DI IMPATTO 2023

1. Lettera del Responsabile dell'Impatto	4
2. Nota metodologica	6
3. Introduzione	14
4. Finalità di Beneficio Comune - Risultati e Performance 2023 - Impegni 2024	20
5. Valutazione delle performance sulle Finalità di Beneficio Comune	41
6. Conclusioni	47
7. Relazione del Comitato di Sostenibilità	49
8. Glossario	50



1. Lettera del Responsabile dell'Impatto



È con grande orgoglio che vi presento la Relazione di Impatto 2023 di Reale Mutua; giunta alla sua seconda edizione, rappresenta un momento centrale del nostro essere Società Benefit, che ci consente di raccontare l'impatto generato attraverso le nostre attività per il perseguimento del Beneficio Comune.

La Relazione di Impatto, infatti, porta con sé molteplici significati, che vanno oltre agli obblighi di trasparenza previsti dalla Legge. In queste pagine non solo avrete l'opportunità di verificare i nostri risultati, ma anche quella di conoscere e apprezzare il nostro impegno verso un miglioramento continuo mirato alla generazione e alla restituzione del valore generato in favore dei nostri Stakeholder.

La scelta di diventare Società Benefit è stata cruciale per Reale Mutua perché oltre a segnare un traguardo molto importante per la Compagnia ha delineato il percorso verso il modello di sviluppo sostenibile che il Gruppo vuole percorrere nei prossimi anni.

Partendo dalla nostra storia, dalle nostre radici, dai nostri principi fondanti di Mutualità e di Sostenibilità e grazie alla spinta generativa che la Società Benefit impone, abbiamo avviato un percorso interno verso un modello di business "profit for purpose" che integra la Sostenibilità lungo tutta la catena del valore.

A riprova del nostro impegno per una sostenibilità autentica e integrata, abbiamo deciso di aderire, nel marzo 2023, ai Principi delle Nazioni Unite per una Assicurazione Sostenibile (*Principles for Sustainable Insurance - PSI*), nella convinzione che il contesto internazionale possa ulteriormente stimolare l'implementazione dei principi ESG nel nostro business.

Nell'anno appena trascorso abbiamo raggiunto risultati importanti. Abbiamo inoltre portato avanti con determinazione un processo di riflessione profondo sul nostro modo di fare impresa e sostenibilità, su quello che siamo oggi e su quello che vogliamo diventare da qui a dieci anni, per essere pronti a rispondere e affrontare le mutevoli sfide del contesto economico e sociale in cui ci troviamo ad operare.

Partendo dal nostro Purpose "Taking care of people for a better world, together", ci siamo impegnati a sviluppare progettualità trasformative volte a generare impatti positivi e misurabili lungo tutta la catena del valore.

Lo abbiamo fatto per prima cosa prendendoci cura delle Persone più importanti della nostra organizzazione, i nostri Dipendenti, istituendo una nuova funzione dedicata al *Corporate Wellbeing*, con la convinzione che curare e promuovere il benessere a tutto tondo delle nostre risorse favorisca e generi cambiamento e impatti moltiplicatori sulla collettività.

Inoltre, ci siamo presi cura dei territori e dell'economia sociale del nostro Paese facendo rete tra associazioni, imprese ed enti del Terzo Settore istituendo, insieme all'altra Compagnia mutua italiana Itas Mutua, il "Premio Mutualità", che ha riconosciuto 100.000 euro al progetto più virtuoso in termini di distribuzione mutualistica.

Di questo e molto altro troverete evidenza nelle pagine che seguono, che vi invito a leggere con curiosità, nella speranza che possano essere di ispirazione anche per altre realtà che come noi sono in cammino per realizzare una crescita sostenibile e ad impatto.

Buona lettura!

Virginia Antonini
Responsabile dell'Impatto



2. Nota metodologica

Nel 2021, Reale Mutua ha avviato l'iter per l'acquisizione della qualifica di Società Benefit (Legge 28 dicembre 2015, n. 208), approvata dall'Istituto per la Vigilanza delle Assicurazioni (IVASS) nel febbraio 2022.

Questa scelta rafforza e meglio definisce la natura mutualistica della Compagnia; da sempre orientata al perseguimento del "successo sostenibile" attraverso la creazione di valore a medio e lungo termine, garantisce solidità e perennità aziendale in modo da restituire parte della ricchezza generata ai Soci/Assicurati e alle comunità in cui opera non solo perseguendo come fine ultimo della propria attività di impresa la massimizzazione del profitto.

Sulla base di quanto previsto dall'articolo 1 comma 382 della suddetta normativa la Compagnia è tenuta a redigere la Relazione Annuale (di seguito denominata anche "Relazione") concernente il perseguimento delle proprie Finalità di Beneficio Comune (di seguito anche "FBC").

Pertanto, la seguente Relazione fa riferimento alle attività ad impatto realizzate da Reale Mutua nel periodo 1/1/2023 - 31/12/2023 sul perimetro della Compagnia stessa.

Si informa che, in taluni casi e per particolari progettualità che hanno coinvolto anche altre Società del Gruppo stesso, non è stato possibile isolare il dato solo per il perimetro "Reale Mutua". In tali situazioni si è provveduto a fornire disclosure quali-quantitative indicando l'estensione analizzata.

La Relazione si compone delle seguenti parti:

- la **descrizione degli obiettivi specifici, delle modalità, delle azioni attuate dagli Amministratori e dei risultati raggiunti** per il perseguimento delle sei Finalità di Beneficio Comune formalizzate nello Statuto Sociale, incluse le eventuali circostanze che lo hanno impedito o rallentato;
- la **valutazione dell'impatto generato nel corso del 2023**, calcolato secondo uno standard di valutazione esterno in possesso dei requisiti richiesti dall'Allegato 4 della Legge n. 208/2015;
- la **pianificazione delle nuove azioni e obiettivi per il 2024**, rispetto alle sei FBC formalizzate in Statuto.

I lavori di produzione della Relazione sono stati coordinati dal Responsabile dell'Impatto e dalla Funzione Group Sustainability sotto la supervisione scientifica di Triadi, una Società Benefit e una start-up innovativa nata nel 2022 come spin-off del Politecnico di Milano Tiresia, centro di ricerca sull'impatto, a cui la Compagnia ha affidato la realizzazione della metodologia di misurazione dell'impatto, illustrata nel capitolo 5. "Valutazione delle performance sulle Finalità di Beneficio Comune".

La Relazione è pubblicata sul sito internet della Società nella sezione "Sostenibilità", allegata al Bilancio di Esercizio 2023 di Reale Mutua e riportata, in un capitolo dedicato, nel Bilancio Consolidato Integrato 2023; la Relazione è altresì depositata presso la Camera di Commercio a corredo dei documenti che compongono il Bilancio Civilistico.

La Relazione è stata resa disponibile al Comitato di Sostenibilità di Gruppo e al Collegio Sindacale della Società, affinché potesse verificarne il rispetto delle prescrizioni normative e riportarle nella propria relazione ai sensi dell'articolo 2426 c.c.

La **metodologia** sviluppata da Triadi per la misurazione dell'impatto¹ generato da Reale Mutua nel perseguimento delle FBC ha previsto un percorso articolato in diverse fasi, qui di seguito elencate:

- **analisi del contesto e degli Stakeholder;**
- **mappatura del cambiamento e identificazione dei nessi causa-effetto tra azioni, prodotti e servizi di Reale Mutua e gli impatti sugli Stakeholder di interesse;**
- **costruzione dell'infrastruttura di misurazione e gestione dell'impatto;**
- **raccolta e analisi dei dati.**

ANALISI DEL CONTESTO E DEGLI STAKEHOLDER

Triadi ha condotto un'**analisi del contesto** di Reale Mutua, comprendendo nel dettaglio le specificità, gli obiettivi e le attività principali, oltre ad approfondire il settore di riferimento all'interno del quale opera.

Sono stati identificati alcuni dei Portatori di Interesse più rilevanti (c.d. **Stakeholder**) della Compagnia, ossia i soggetti influenzati maggiormente dalle attività dell'azienda.

L'obiettivo è stato quello di individuare gli attori principali, i loro bisogni e gli interessi al fine di coinvolgerli nel processo di misurazione dell'impatto.

Sono stati identificati i seguenti Stakeholder: **Soci/Assicurati, Dipendenti, Fornitori, Rete distributiva, Comunità e Ambiente.**

Queste indagini sono state effettuate tramite attività *desk* di analisi della letteratura scientifica e grigia sul tema e dei documenti di progetto forniti da Reale Mutua.

MAPPATURA DEL CAMBIAMENTO E IDENTIFICAZIONE DEI NESSI CAUSA-EFFETTO TRA AZIONI, PRODOTTI E SERVIZI DI REALE MUTUA E GLI IMPATTI SUGLI STAKEHOLDER DI INTERESSE

Definito il contesto e gli Stakeholder, Triadi ha proceduto alla creazione della "**Teoria del Cambiamento** (*Theory of Change - TOC*)" di Reale Mutua.

Partendo dall'analisi delle sei Finalità di Beneficio Comune (FBC) sono stati identificati gli effetti e i cambiamenti sugli Stakeholder (**Outcome**) necessari al raggiungimento delle FBC e, a ritroso, le attività, i prodotti e i servizi (**Output**) e le risorse (**Input**) attraverso cui Reale Mutua intende generare tali cambiamenti.

¹ Per approfondimenti si rimanda a:

Bandini F., Boni L., Fia M. & Toschi L., (2022) *Mission, governance, and accountability of benefit corporations: Toward a commitment device for achieving commercial and social goals. European Management Review, 20, 477-492.*

continua in nota a pagina successiva >>



Output

Misura di performance quantitativa per le azioni messe in campo per il raggiungimento delle Finalità di Beneficio Comune



Outcome

Gli **effetti generati** dalle azioni messe in campo sugli stakeholder beneficiari



Impatto

Il **cambiamento** che l'outcome permette di generare nel tempo; più il cambiamento è profondo e di lungo periodo, maggiore è il livello di impatto

Per qualunque segnalazione o comunicazione in merito rivolgersi alla Funzione Group Sustainability, all'indirizzo e-mail: direzionesostenibilita digruppo@realemutua.it





>> segue

OUTPUT	OUTCOME	FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE	STAKEHOLDER BENEFICIARI
INIZIATIVE FORMATIVE SU TEMATICHE DI SOSTENIBILITÀ	Grado di consapevolezza su tematiche di sostenibilità	Sostenere la crescita umana e professionale dei propri dipendenti, collaboratori, amministratori, anche tramite attività di carattere formativo e culturale e lo sviluppo di iniziative di welfare aziendale	Dipendenti
ATTIVISMO SOCIALE	Senso di appartenenza all'organizzazione		
CONSUMI ED EMISSIONI	Cambiamento delle abitudini di mobilità dei dipendenti e dei dirigenti	Mitigare gli impatti ambientali delle proprie attività, al fine di contribuire alla salvaguardia dell'ambiente e dell'ecosistema	Ambiente
INIZIATIVE PER LA SOSTENIBILITÀ DELLA FILIERA DEI FORNITORI	Incremento della consapevolezza sulle tematiche di sostenibilità sociale e ambientale e delle competenze necessarie al fine della valutazione dell'impatto generato tramite le proprie attività da parte dei fornitori	Operare in maniera responsabile e trasparente nei confronti dei partners commerciali e dei fornitori, adottando criteri di selezione preferenziali nei confronti di soggetti che gestiscono in modo responsabile gli impatti ambientali e sociali	Fornitori
EVENTI DI INCLUSIONE	Aumento della consapevolezza su tematiche di inclusione sociale Aumento della qualità della vita nelle comunità ove si realizzano interventi	Contribuire alla realizzazione di progetti di interesse collettivo anche in collaborazione con istituzioni pubbliche, enti locali, imprese e privati profit e non profit, al fine di creare valore condiviso per il territorio e la comunità	Comunità e territorio

Successivamente, è stato modellato il cambiamento (processo di generazione di impatto) attraverso lo strumento della "Catena del valore sociale"².



Tale mappatura è stata portata a termine attraverso attività desk di analisi della letteratura scientifica e grigia sul settore assicurativo e sui documenti forniti da Reale Mutua.

A queste analisi si sono aggiunti gli incontri di progetto con lo staff di Reale Mutua, durante i quali sono state validate le dimensioni di valore della catena del valore sociale precedentemente ipotizzate e le connessioni causali che descrivono i processi di cambiamento.

Un estratto della Catena del Valore sociale di di Reale Mutua previsto per l'anno 2023/2024 è riportato nella Figura sottostante.

OUTPUT	OUTCOME	FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE	STAKEHOLDER BENEFICIARI
POLIZZE	Incremento del benessere percepito e della soddisfazione clienti per le polizze	Offrire prodotti e servizi finalizzati al costante miglioramento della relazione con i soci/assicurati che generino valore economico, sociale ed ambientale e valorizzino la dimensione mutualistica della società	Soci/Assicurati
ASPETTI DIVERSITÀ DI GENERE	Equità di trattamento percepita dai dipendenti	Sviluppare progetti ed iniziative finalizzati alla promozione della salute, del benessere e dell'inclusione	Dipendenti
FLESSIBILITÀ NELLE DINAMICHE DI LAVORO	Aumento della produttività percepita dei dipendenti		

continua >>

>> segue dalla nota a pagina precedente

De Silva, M. J., Breuer, E., Lee, L., Asher, L., Chowdhary, N., Lund, C., & Patel, V. (2014). Theory of change: a theory-driven approach to enhance the Medical Research Council's framework for complex interventions. *Trials*, 15(1), 1-13.

Funnell, S. C., & Rogers, P. J. (2011). *Purposeful program theory: Effective use of theories of change and logic models*. John Wiley & Sons.

Rawhouser, H., Cummings, M., & Newbert, S. L. (2019). Social impact measurement: Current approaches and future directions for social entrepreneurship research. *Entrepreneurship theory and practice*, 43(1), 82-115.

² Clark et. Al., 2004; Dufour, 2018; Rawhouser et al., 2019.



COSTRUZIONE DELL'INFRASTRUTTURA DI MISURAZIONE E GESTIONE DELL'IMPATTO

Un estratto dall'infrastruttura di misurazione di impatto (da ora in poi anche "Piano Benefit") prevista per l'anno 2023 è riportato nella tabella sottostante.

FINALITÀ	SDG	DECLINAZIONE IN OBIETTIVO DI IMPATTO DI REALE MUTUA	ATTIVITÀ /AZIONE	SPECIFICA CLASSE DI TARGET STAKEHOLDER DI REALE MUTUA	CATENA DEL VALORE - INDICATORE	TIPOLOGIA KPI
Sviluppare progetti ed iniziative finalizzati alla promozione della salute, del benessere, dell'inclusione.	 	Fare di Reale Mutua un'organizzazione dinamica, inclusiva, attenta alle sensibilità dei propri dipendenti e collaboratori, che fa del posto di lavoro un ambiente piacevole e flessibile nei confronti delle vite delle persone.	Azzerare il gender-pay gap, mettendo nelle condizioni di avere equità di trattamento remunerativo a prescindere dal genere	Dipendenti	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti, misurando il rapporto uomo/donna per ogni categoria/livello gerarchico	Output
				Dipendenti	Adozione di misure volte all'equità retributiva tra uomo e donna.	Output

FRONTE KPI	RIFERIMENTO STANDARD ESRS	DESCRIZIONE - ESRS	MISURAZIONE KPI	RISCHI (OTTICA DUE DILIGENCE /DOPPIA MATERIALITÀ)	PROTOCOLLO DI MISURAZIONE	ANNO
GRI 405-1	ESRS S1 Own workforce S1-16 compensation indicators	Characteristics of undertaking's employees - number of employees by gender [table]	Diversità negli organi di governo	Dimensione binaria indicatore: scarso rilievo ad altre tematiche D&I (IMP Evidence risk)	Annualmente	2022-2023
GRI 405-2	ESRS S1 Own workforce S1-16 compensation indicators	Gender pay gap	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Dimensione binaria indicatore: possibilità di non intercettare altre cause di pay-gap (IMP Evidence Risk); Ponderazione con welfare aziendale/benefit aggiuntivi (IMP Efficiency risk)	Annualmente	2022-2023



Durante l'anno, l'attività di raccolta dati si è svolta in continuità con quanto fatto nel corso del 2022 consultando le principali funzioni aziendali coinvolte dalle attività di rendicontazione:

- Segreteria Generale
- Direzione Risorse di Gruppo
- Change Management
- Acquisti di Gruppo
- Partecipazioni e Finanza di Gruppo
- Sostenibilità e Comunicazione Istituzionale di Gruppo
- Chief Digital Innovation Officer

Tali funzioni, a diversi livelli, sono state altresì coinvolte in un processo partecipativo volto all'aggiornamento dei KPIs quali-quantitativi, alla luce delle nuove azioni-attività implementate durante l'anno e alla definizione degli impegni target per il Piano 2024.

Il lavoro si è focalizzato sulla revisione della metodologia di misurazione dell'impatto, sull'aggiornamento degli standard di rendicontazione facendo leva sui nuovi schemi europei (primo tra tutti l'EFRAG) e sulla costituzione e rafforzamento di un sistema di raccolta dati interno all'organizzazione per avere informazioni utili alla quantificazione delle dimensioni di output per il 2023.

In merito alle misurazioni di outcome, la Compagnia sta avviando un iter per l'organizzazione di raccolte dati *ad-hoc*.

Questo percorso ha rappresentato un'occasione preziosa per ricondurre le attività ad impatto legate all'essere Società Benefit al posizionamento valoriale del Gruppo, alla strategia di sostenibilità della Compagnia e al Piano Industriale medesimo, con l'obiettivo di indirizzare la pianificazione di breve e medio periodo al raggiungimento degli orientamenti strategici più ampi in ambito ESG.



Infrastruttura di misurazione

Tutti i KPI sono
stati ricondotti agli
standard EFRAG

L'infrastruttura è così costituita:

- **6 FBC** definite da Statuto;
- **6 obiettivi di impatto** connessi alle FBC e allineati ad uno o più Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals – SDGs*) e ai temi materiali dell'Analisi di Doppia Materialità 2023 condotta dal Gruppo;
- diverse **azioni/attività** da implementare per il raggiungimento degli obiettivi di impatto legati alle FBC, le cui performance sono evidenziate da:
 - **KPI di natura output** (misure di performance quantitative per attività, prodotti e/o servizi forniti);
 - **KPI di natura outcome** (i risultati e gli effetti diretti delle azioni/attività sui beneficiari/Stakeholder).

Per ogni KPI viene indicata la fonte, ovvero se si tratta di KPI *ad hoc*, personalizzati sulla base delle esigenze di Reale Mutua, o provenienti da standard internazionali (IRIS+, GRI, SDGs, IMP, ESRS) e la modalità di misurazione specifiche (survey, numerosità, ecc.).

A seguito della pubblicazione da parte dell'European Financial Reporting Advisory (EFRAG) del delegated act sul primo set di standard europei di rendicontazione della sostenibilità (ESRS), ciascun KPI è stato associato al topic ESRS e ad una specifica metrica.

Per ogni attività/azione sono associati uno o più KPI; per ogni KPI identificato è stata fornita un'indicazione sulla frequenza di rilevazione del dato sulla base delle sue caratteristiche specifiche.

La frequenza di rilevazione risulta essere annuale.

In particolare, l'infrastruttura per il 2023 mirava a misurare 38 KPI, di questi è stata effettivamente misurata la performance relativa a 28 indicatori.

L'infrastruttura fornisce, inoltre, un'indicazione sui possibili effetti negativi sull'organizzazione, sulla società e sull'ambiente legati alle attività/azioni individuate (a titolo esemplificativo: un aumento dei costi di gestione, un aumento emissioni CO₂/GHG, un aumento del rischio collettivo su Soci/Assicurati, ecc.).

RACCOLTA E ANALISI DEI DATI

L'attività di raccolta ed analisi dei dati 2023 è stata necessaria per consentire la misurazione di una batteria di indicatori (Key Performance Indicators - KPIs), per mappare e misurare l'impatto e il cambiamento generato da una serie di attività-azioni associate a ciascuna delle sei FBC iscritte in Statuto.



**Performance
misurata**
28 KPI
su 38



3. Introduzione

L'assunzione della qualifica di Società Benefit ha rappresentato per Reale Mutua una tappa di un percorso ambizioso avviato nel 2020 all'interno del Gruppo con l'obiettivo di introdurre la sostenibilità in modalità "embedded" nei processi aziendali.

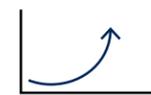
Tale percorso si è articolato in un insieme strutturato di attività progettuali, culminate nell'avvio a fine 2023 di un progetto strategico denominato «ESG in Corporate Strategy», con l'obiettivo di raggiungere nel medio termine la completa integrazione di obiettivi ESG nel piano strategico e industriale del Gruppo.

In quest'ottica, l'assunzione della qualifica di Società Benefit ha determinato un passaggio cardine in questo percorso, in linea con il modello di "sostenibilità integrata" già avviato negli anni precedenti (per esempio, dall'esercizio 2021, Reale Group rendiconta le sue performance finanziarie e non finanziarie in modalità integrata) e che ha rappresentato la volontà della Compagnia di assumere impegni specifici in ambito sociale, ambientale e di governance cristallizzandoli nello Statuto Sociale.

L'acquisizione della qualifica di Società Benefit ha determinato la modifica dello Statuto Sociale di Reale Mutua, incastonando nella missione della Compagnia l'obiettivo di perseguire, insieme al profitto economico, impatti su sei Finalità di Beneficio Comune, coerenti con i 17 Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite e i temi materiali individuati nell'Analisi di Doppia Materialità. Questo passaggio ha determinato uno spostamento del baricentro della strategia di sostenibilità da un più tradizionale approccio basato su azioni volontarie e discrezionali in ambito ESG verso il perseguimento di un "benefit purpose" volto alla generazione di impatti intenzionali, misurabili e addizionali lungo tutta la catena del valore.

Le azioni intraprese da Reale Mutua per il conseguimento delle Finalità di Beneficio Comune riflettono positivamente il modo di fare impresa di tutte le Società del Gruppo verso un modello di business ad impatto che non solo considera e integra *ex ante* gli aspetti ESG come asset rilevanti nei processi di pianificazione, progettazione, analisi del rischio e investimento, ma che evolve verso un modello incentrato sulla generazione intenzionale dell'impatto stesso (verso l'esterno e verso l'interno, in una logica di "doppia materialità"), così come delineato dalle recenti spinte normative sul tema.





Evoluzione del Modello
di business

L'evoluzione del Modello di business verso un modello di sostenibilità integrata ad impatto, si è articolata in una serie di attività progettuali interconnesse:

- **definizione di un piano per la misurazione dell'impatto (da ora in poi anche "Piano"), al fine di monitorare l'impatto e il cambiamento generato dalle attività e azioni che sono state (e saranno) messe in atto per il perseguimento delle Finalità di Beneficio Comune;**
- **graduale integrazione del processo di Risk Assessment nel processo di analisi di doppia materialità, con lo scopo di garantire una ottimale mappatura di impatti, rischi e opportunità (IROs – *impacts, risks and opportunities*);**
- **riconduzione delle sei FBC ai temi materiali emersi dall'Analisi di Doppia Materialità del Gruppo, in modo da garantire una sinergia completa tra la definizione degli obiettivi di business e gli obiettivi di impatto della Capogruppo in quanto Società Benefit;**
- **avvio di un progetto strategico di Gruppo per la definizione di una metodologia di valutazione dell'impatto sociale delle iniziative implementate dalla Compagnia, integrando anche l'applicazione della metodologia del Social Return on Investment (SROI), che permette di rappresentare in maniera sintetica l'impatto sociale generato dall'iniziativa promossa, a fronte dell'investimento economico effettuato;**
- **conduzione di azioni di engagement propedeutiche alla definizione dell'Ambition Letter.**

In particolare, nel mese di maggio 2023 è stato organizzato un workshop destinato ai Manager del Gruppo per l'individuazione di una serie di obiettivi di impatto, o outcome, associati a ciascuna delle sei FBC e dei relativi abilitatori necessari alla loro realizzazione, con un orizzonte di breve e medio periodo.

I lavori, a cui hanno partecipato più di 80 persone, si sono svolti in gruppi per agevolare il confronto e la riflessione generativa e sono stati moderati da formatori specializzati in ambito sostenibilità.

81

Manager del Gruppo
in un workshop dedicato
a individuare obiettivi
di impatto associati
alle 6 FBC

A settembre, presso la sede pistoiese di Dynamo Camp, gli Organi Sociali e membri dell'Alta Direzione hanno partecipato ad un workshop dedicato alla presentazione dell'Ambition Letter e della Budget Letter; l'attività ha registrato una quasi totale adesione (81 partecipanti).

Nell'ambito di questo percorso, il Piano Benefit è stato ricondotto e uniformato ai più ampi obiettivi strategici multi-stakeholder di Reale Mutua e le sei FBC sono diventate uno dei pilastri della strategia di sostenibilità integrata della Compagnia, il perno su cui strutturare le attività di business nel corso dei prossimi anni in modo da generare impatti positivi, misurabili e addizionali verso tutti gli Stakeholders (si veda fig. 4).

Nel 2023 il Piano è stato rivisto e parzialmente aggiornato per essere quanto più allineato possibile al framework dei nuovi standard di rendicontazione di sostenibilità (ESRS - *European Sustainability Reporting Standard*, definiti da EFRAG) che saranno oggetto di rendicontazione il prossimo esercizio, con l'obiettivo di ottimizzare le attività di misurazione dell'impatto con gli obiettivi strategici e le richieste normative in ambito di rendicontazione di sostenibilità (CSRD - *Corporate Sustainability Reporting Directive*).

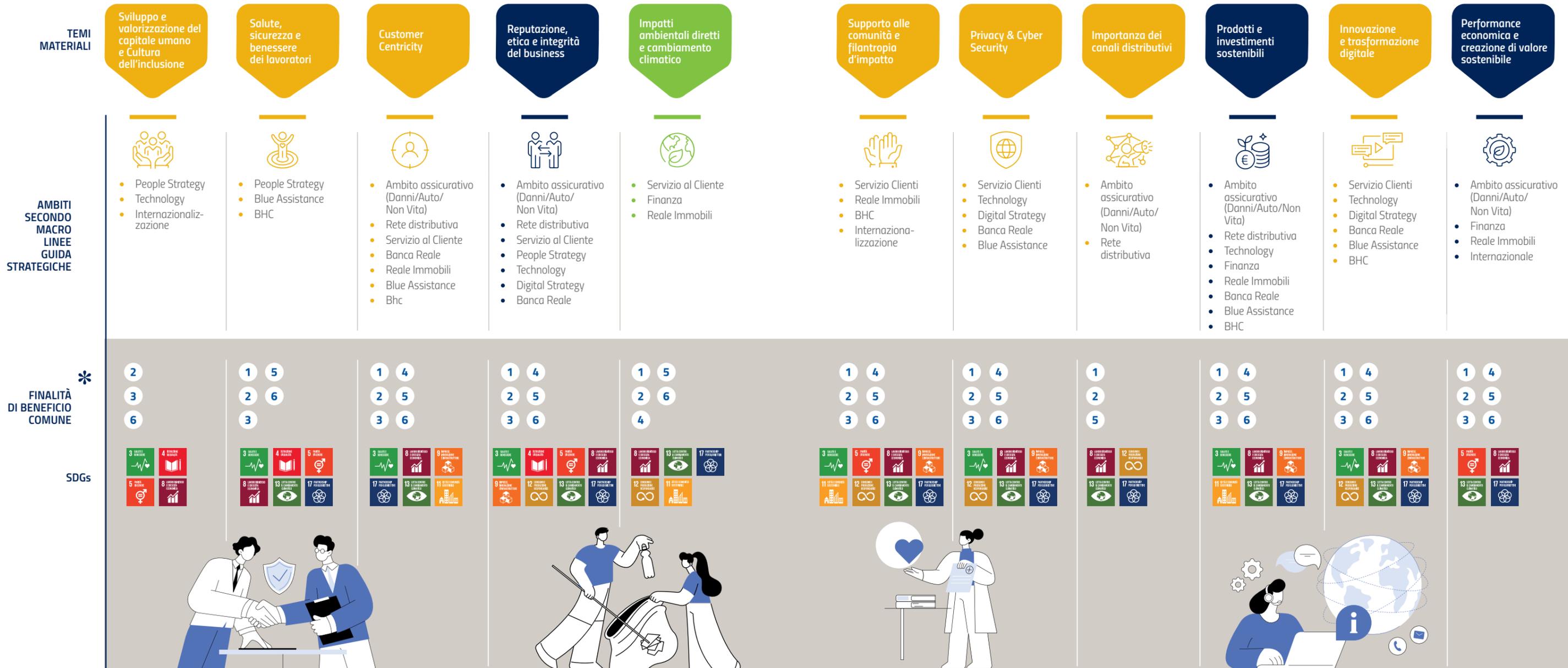
È stato pertanto ritenuto utile mantenere alcuni KPIs presenti nel Piano originario e indicativi di aspetti di impatto distintivi della nostra realtà di Compagnia mutua che gli ESRS non ci consentono di rilevare e che ci permettono di mantenere un aspetto identitario forte rispetto al monitoraggio di quegli obiettivi di impatto riferibili alla nostra realtà.

Reale Mutua, in continuità con quanto avviato l'anno precedente, si è fatta affiancare nella definizione del piano per la misurazione dell'impatto da Triadi, leader nell'ambito della ricerca accademica, al fine di garantire non solo la massima adeguatezza al dettato normativo, ma anche il più alto livello di trasparenza e *accountability* su tali tematiche.

Inoltre, come previsto dall'Articolo 1 comma 380 della legge 208/15, le attività legate al monitoraggio degli impatti sono state supervisionate dal "Responsabile dell'Impatto" incaricato nella figura della Dott.ssa Virginia Antonini, Dirigente Responsabile della Funzione Sostenibilità di Gruppo, a cui sono state affidate le funzioni e i compiti volti al perseguimento del beneficio comune della Società Benefit.



Analisi integrata ESG e linee strategiche di Gruppo



6 Finalità di Beneficio Comune inserite nello Statuto di Reale Mutua

- 1. Offrire** prodotti e servizi finalizzati al costante miglioramento della relazione con i Soci/Assicurati che generino valore economico, sociale ed ambientale e valorizzino la dimensione mutualistica della Società.
- 2. Sviluppare** progetti ed iniziative finalizzati alla promozione della salute, del benessere e dell'inclusione.
- 3. Sostenere** la crescita umana e professionale dei propri dipendenti, collaboratori, amministratori, anche tramite attività di carattere formativo e culturale e lo sviluppo di iniziative di welfare aziendale.
- 4. Mitigare** gli impatti ambientali delle proprie attività, al fine di contribuire alla salvaguardia dell'ambiente e dell'ecosistema.
- 5. Operare** in maniera responsabile e trasparente nei confronti dei partners commerciali e dei fornitori, adottando criteri di selezione preferenziali nei confronti di soggetti che gestiscono in modo responsabile gli impatti ambientali e sociali.
- 6. Contribuire** alla realizzazione di progetti di interesse collettivo anche in collaborazione con istituzioni pubbliche, enti locali, imprese e privati profit e non profit, al fine di creare valore condiviso per il territorio e la comunità.



4. Finalità di Beneficio Comune - Risultati e Performance 2023 - Impegni 2024

Nel corso del 2021 Reale Mutua ha avviato un percorso di determinazione di specifiche Finalità di "Beneficio Comune" che sono state incluse nell'oggetto sociale attraverso una modifica statutaria.

Il "Beneficio Comune" consiste nel perseguimento di uno o più effetti positivi, o nella riduzione di quelli negativi, su persone, comunità, ambiente, partendo da uno dei principi cardine della Mutualità, ossia generare impatti positivi e misurabili non solo nei confronti dei propri Soci/Assicurati, ma anche a favore di tutti gli Stakeholder.

Tali Finalità sono state individuate all'interno della Società attraverso un processo condiviso che ha portato a riflessioni di carattere strategico e operativo; su di esse è stato costruito il Piano Benefit e determinato lo strumento di valutazione e misurazione dell'impatto.

Si elencano, di seguito, le **6 Finalità di Beneficio Comune** inserite nello Statuto Sociale di Reale Mutua

Anche quest'anno alcune delle principali funzioni della Compagnia sono state coinvolte nel percorso di definizione del Piano Benefit 2024, al fine di integrare al meglio gli obiettivi di sostenibilità connessi al perseguimento delle FBC con gli obiettivi di business, tenendo in considerazione diversi fattori quali la fattibilità, l'impatto potenziale stimato, le risorse economiche ed umane a disposizione e necessarie e la strategia industriale di Reale Mutua, secondo un modello basato sul miglioramento continuo delle attività-azioni svolte (KPIs di output) e degli indicatori di impatto (KPIs di outcome).



6 Finalità di Beneficio Comune

Offrire



Sviluppare



Sostenere



1. Offrire prodotti e servizi finalizzati al costante miglioramento della relazione con i Soci/Assicurati che generino valore economico, sociale ed ambientale e valorizzino la dimensione mutualistica della Società.

2. Sviluppare progetti ed iniziative finalizzati alla promozione della salute, del benessere e dell'inclusione.

3. Sostenere la crescita umana e professionale dei propri dipendenti, collaboratori, amministratori, anche tramite attività di carattere formativo e culturale e lo sviluppo di iniziative di welfare aziendale.

4. Mitigare gli impatti ambientali delle proprie attività, al fine di contribuire alla salvaguardia dell'ambiente e dell'ecosistema.

5. Operare in maniera responsabile e trasparente nei confronti dei partners commerciali e dei fornitori, adottando criteri di selezione preferenziali nei confronti di soggetti che gestiscono in modo responsabile gli impatti ambientali e sociali.

6. Contribuire alla realizzazione di progetti di interesse collettivo anche in collaborazione con istituzioni pubbliche, enti locali, imprese e privati profit e non profit, al fine di creare valore condiviso per il territorio e la comunità.

Mitigare



Operare



Contribuire





In particolare, l'iter per la definizione delle attività per il 2024 è stato strutturato attraverso l'organizzazione di una serie di incontri dedicati di confronto svolti a fine 2023 in occasione del periodo di raccolta dati con i referenti delle funzioni coinvolte per la condivisione degli impegni-obiettivi, azioni-attività e KPIs di monitoraggio per il 2024.

Tali risultanze, pubblicate nella presente Relazione, sono state presentate dal Responsabile dell'Impatto al Comitato di Sostenibilità di Gruppo per informazione e approvazione.

In previsione del rilevante cambio normativo atteso nell'ambito della rendicontazione di sostenibilità e che sarà applicabile alla nostra realtà aziendale a partire dal 1° gennaio 2024 (CSRD), per la definizione del Piano 2025-2026 la Compagnia procederà come segue:

- **raccolta delle risultanze dell'Analisi di Doppia Materialità 2024**, condotta in sinergia con le attività del Risk Assessment, al fine di individuare il carattere di rilevanza dei temi materiali secondo quanto previsto dalla CSRD;
- analisi dell'attuale Piano Benefit per valutare una possibile **riconduzione ai temi materiali previsti dall'ESRS**;
- **discussione e condivisione del Piano Benefit 2025-2026** durante uno dei periodici incontri dirigenti e durante il meeting per la definizione del Piano Strategico Triennale;
- **presentazione e approvazione del Piano Benefit 2025-2026 da parte del Comitato di Sostenibilità**;
- **presentazione del Piano Benefit 2025-2026 al Consiglio di Amministrazione di Reale Mutua per ratifica**.

Si presentano di seguito le attività/azioni svolte dalla Compagnia nel corso dell'esercizio per il perseguimento delle sei FBC, le performance e i risultati ottenuti e gli impegni per l'anno a venire.

Come richiesto dalla normativa sulle Società Benefit, si riporta anche l'area di valutazione di impatto a cui ogni singola Finalità contribuisce.

Offrire prodotti e servizi finalizzati al costante miglioramento della relazione con i Soci/Assicurati che generino valore economico, sociale ed ambientale e valorizzino la dimensione mutualistica della Società

Finalità di Beneficio Comune



Prodotti e investimenti sostenibili

Area di impatto Soci/ Assicurati

Temi materiali

- Customer Centricity
- Reputazione, etica e integrità del business
- Impatti ambientali diretti e cambiamento climatico
- Supporto alle comunità e filantropia di impatto
- Privacy & Cyber Security
- Importanza dei canali distributivi
- Prodotti e investimenti sostenibili
- Innovazione e trasformazione digitale
- Performance economica e creazione di valore sostenibile



Obiettivo

Con questa Finalità Reale Mutua si impegna a progettare e sviluppare prodotti e servizi innovativi e accessibili ad impatto, ad allargare il bacino dei potenziali Soci/Assicurati, garantendo loro un'ampia accessibilità e inclusività e tutelando, in pieno spirito mutualistico, tutte le categorie di assicurati.

AZIONI	CONSUNTIVO 2022	CONSUNTIVO 2023
Misurazione della Brand Reputation	Brand Reputation index (Reale Group): 69,2pt	Reale Group: 68,6pt (-0,6 punti rispetto al 2022) Reale Mutua: 66,8pt ³
Sviluppo e promozione di prodotti caratteristiche di sostenibilità (secondo quanto previsto nel documento "Linee Guida di Gruppo per la classificazione dei prodotti assicurativi")	È stato avviato un tavolo di lavoro per la definizione delle "Linee Guida di Gruppo per la classificazione dei prodotti assicurativi", un documento di classificazione interna che consentirà di razionalizzare il portafoglio e sviluppare nuovi prodotti con beneficio ambientale e/o sociale specifico. Sono stati lanciati 2 prodotti multiramo con beneficio ambientale e/o sociale specifico: 1) "Multipower Reale Doppio Vantaggio Sostenibile"; 2) "Multipower Reale ESG". È stato lanciato il prodotto "Pedala Start&Stop", il primo prodotto nativo digitale dedicato alla copertura delle biciclette e monopattini. È stato avviato il monitoraggio della raccolta premi e del numero di clienti che acquistano prodotti con caratteristiche di sostenibilità.	Nel corso del 2023 il Documento "Linee Guida di Gruppo per la classificazione dei prodotti assicurativi" è stato formalizzato e aggiornato adeguandolo alle novità normative intercorse. Nel corso del 2023 è aumentato il numero di prodotti con beneficio ambientale o sociale specifico secondo quanto previsto nel documento "Linee Guida di Gruppo per la classificazione dei prodotti assicurativi". Di seguito i nuovi prodotti lanciati nel corso del 2023 che rispettano queste caratteristiche: "Opportunità Reale Doppia Gestione", soluzione di investimento assicurativo con due Gestioni Separate sottostanti. Il prodotto è classificato come ex art.8 del Reg. SFDR. "Straordinaria Reale", gestione separata con sottostanti al 50% una specifica provvista di attivi e al 50% il fondo "Reale Uno" con le componenti classificate come ex. art. 8 ai sensi del Reg. SFDR.

continua >>

³ Tale valore del Brand Reputation Index si riferisce alla sola Capogruppo, rilevazione iniziata a partire da dicembre 2022.



>> segue

AZIONI	CONSUNTIVO 2022	CONSUNTIVO 2023
<p>>> si riporta nuovamente voce</p> <p>Sviluppo e promozione di prodotti caratteristiche di sostenibilità (secondo quanto previsto nel documento "Linee Guida di Gruppo per la classificazione dei prodotti assicurativi")</p>	<p>>> si riporta nuovamente voce</p> <p>È stato avviato un tavolo di lavoro per la definizione delle "Linee Guida di Gruppo per la classificazione dei prodotti assicurativi" documento di classificazione interna che consentirà di razionalizzare il portafoglio e sviluppare nuovi prodotti con beneficio ambientale e/o sociale specifico.</p> <p>Sono stati lanciati 2 prodotti multiramo con beneficio ambientale e/o sociale specifico: 1) "Multipower Reale Doppio Vantaggio Sostenibile"; 2) "Multipower Reale ESG". È stato lanciato il prodotto "Pedala Start&Stop", il primo prodotto nativo digitale dedicato alla copertura delle biciclette e monopattini.</p> <p>È stato avviato il monitoraggio della raccolta premi e del numero di clienti che acquistano prodotti con caratteristiche di sostenibilità.</p>	<p>"Multipower Reale ESG", prodotto multiramo interamente classificato come art. 8 ai sensi del Reg. SFDR dove la sottostante Gestione Separata e il sottostante Fondo Interno includono proattivamente criteri ESG nei propri investimenti, escludendo emittenti che non si caratterizzano per un'adeguata attenzione ai fattori di sostenibilità e favorendo gli emittenti che si distinguono positivamente in relazione alle tematiche ESG.</p> <p>"Realmente Sereno", soluzione Long Term Care che garantisce una copertura a vita intera tramite l'erogazione di una rendita vitalizia mensile e posticipata in caso sia accertato lo stato di non autosufficienza dell'assicurato, contribuendo al mantenimento di un adeguato tenore di vita, sia per chi diventa non autosufficiente sia per i suoi caregivers.</p> <p>"RealmenteInSalute DayByDay", polizza salute pensata per coloro che si affidano al Servizio Sanitario Nazionale per i ricoveri. Il prodotto integra il servizio del SSN con una diaria per ricovero e garantisce il rimborso o il pagamento di visite e accertamenti diagnostici se effettuati presso strutture private. Offre anche la possibilità di accedere a video consulti specialistici, per gestire i propri problemi di salute da remoto.</p>
Raccolta premi da prodotti con caratteristiche di sostenibilità (sul totale raccolta premi)	-	530.940.819,36€ (18,8% del totale raccolta premi)
N.ro clienti che hanno acquistato prodotti con caratteristiche di sostenibilità (sul totale dei clienti che hanno sottoscritto almeno una nuova polizza nel corso dell'anno)	-	13.139 clienti (5,1% del totale clienti che hanno sottoscritto almeno una nuova polizza nel corso dell'anno)
Misurazione Customer Experience (Net Promoter Score)	Net Promoter Score (NPS): 54,9 (con valore da +100 - 100)	53,86 (con valore da +100 - 100)
Sviluppo sottoindice NPS per il monitoraggio della soddisfazione del cliente rispetto ai prodotti con caratteristiche di sostenibilità lanciati nell'anno di riferimento.	-	75,3 (con valore da +100 - 100)

continua >>

>> segue

AZIONI	CONSUNTIVO 2022	CONSUNTIVO 2023
Sviluppo e promozione di prodotti di Welfare integrativo per clienti e aziende	È stato avviato il monitoraggio dei seguenti indicatori: 1) numero agenzie che commercializzano prodotti di welfare 2) Premi di prodotti di welfare raccolti sul Totale premi 3) Totale clienti che acquistano prodotti welfare sul totale clienti che hanno sottoscritto almeno una nuova polizza nel corso dell'anno.	1) 372 agenzie (su 389) commercializzano prodotti assicurativi di welfare integrativo. 2) 240.206.577€ (8,5% premi raccolti da prodotti di welfare integrativo) 3) 26.526 clienti (10,3% del totale clienti che hanno sottoscritto almeno una nuova polizza nel corso dell'anno).
Sviluppo di prodotti specifici per favorire l'inclusione assicurativa e l'accesso alla prevenzione e una maggiore consapevolezza e formazione nella messa in atto di comportamenti volti alla riduzione del rischio in ambito salute e welfare e gestione consapevole del rischio favorendo comportamento eco sostenibili.	Nell'ambito del nuovo piano strategico del Gruppo, l'attività sarà gestita all'interno di gruppi di lavoro trasversali mirati all'integrazione tra prodotti assicurativi e servizi. Il monitoraggio del numero dei prodotti in portafoglio avviene costantemente secondo quanto definito nelle "Linee guida di Gruppo per la Classificazione dei Prodotti Assicurativi"	Reale Mutua ha rinnovato la sua offerta Long Term Care attraverso la rivisitazione del prodotto Realmente Sereno , soluzione che garantisce una copertura a vita intera tramite l'erogazione di una rendita vitalizia mensile e posticipata in caso venga accertato lo stato di non autosufficienza dell'assicurato. Il prodotto contribuisce al mantenimento di un adeguato tenore di vita, tutelando sia la persona non autosufficiente sia i suoi caregivers.

Impegni 2024



1. Aumento numero prodotti con caratteristiche di sostenibilità commercializzati.

2. Aumento premi da prodotti con caratteristiche di sostenibilità sul totale dei premi.

3. Aumento numero clienti che hanno acquistato prodotti con caratteristiche di sostenibilità.

4. Aumento graduale soddisfazione clienti per prodotti con caratteristiche di sostenibilità.

5. Aumento numero agenzie che commercializzano **prodotti di welfare integrativo**.

6. Aumento premi raccolti da prodotti di welfare integrativo (sul totale premi raccolti).

7. Aumento numero clienti che acquistano **prodotti di welfare integrativo** (sul totale clienti in portafoglio).

8. Avvio di progettualità mirate alla **creazione di prodotti danni** allineati alla **Tassonomia Green** (Reg. 852/2020).

9. Aumento numero prodotti bancari ESG presenti nel **catalogo** commerciale disponibile per le filiali di Banca Reale e per le agenzie di Reale Mutua e Italiana Assicurazioni.

10. Incremento dello stock di impieghi di Banca Reale con **finalità** legate a tematiche relative alla **sostenibilità ambientale e sociale**.

11. Aumento numero di clienti di genere femminile tra le clienti di Reale Mutua e di Italiana Assicurazioni che abbiano acquistato prodotti e servizi bancari e finanziari di Banca Reale.



Finalità di Beneficio Comune



Sviluppare progetti ed iniziative finalizzati alla promozione della salute, del benessere e dell'inclusione

Area di impatto Dipendenti

Temi materiali

- Sviluppo e valorizzazione del capitale umano e Cultura dell'inclusione
- Salute, sicurezza e benessere dei lavoratori
- Customer Centricity
- Reputazione, etica e integrità del business
- Impatti ambientali diretti e cambiamento climatico
- Supporto alle comunità e filantropia di impatto
- Privacy & Cyber Security
- Importanze dei canali distributivi
- Prodotti e investimenti sostenibili
- Innovazione e trasformazione digitale
- Performance economica e creazione di valore sostenibile



Obiettivo

Con questa Finalità Reale Mutua si impegna a salvaguardare e a valorizzare la diversità dei propri Dipendenti e Collaboratori, favorendone l'espressione in un contesto lavorativo rispettoso delle caratteristiche e delle specificità di ciascuno; la Compagnia riconosce e risponde alle esigenze dell'Altro, esprimendo la sua vocazione di organizzazione dinamica che tutela il benessere psico-fisico e la salute delle sue Persone.

AZIONI	CONSUNTIVO 2022	CONSUNTIVO 2023
Aumento assunzioni under 30	35 neoassunti under 30, ovvero il 37,6% del totale dei neoassunti (+16,9% rispetto al 2021).	22 neoassunti under30, ovvero il 45,8% del totale neoassunti (+8,2% rispetto al 2022).
Determinazione del processo di selezione del personale in ottica di equità e equilibrio di genere.	55 donne neoassunte, ovvero il 59,1% del totale dei neoassunti (+47,4% rispetto al 2021).	25 donne neoassunte, ovvero il 52,1% del totale dei neoassunti (-7% rispetto al 2022).
Implementazione di politiche di promozione a middle manager e manager basate sul merito che garantiscano equità di genere e volte a ridurre la disparità nella progressione di carriera uomo/donna.	57,9% di donne promosse in posizioni di middle management (sul totale delle promozioni in questa fascia). 33,3% di donne promosse in posizioni di management (sul totale delle promozioni in tale fascia).	46,2% di donne promosse in posizioni di middle management sul totale delle promozioni. Nel corso dell'anno, in Reale Mutua è stata effettuata 1 promozione in posizione di management, riconosciuta ad una donna. La percentuale di donne in posizioni di middle management è salita al 29,1%, rispetto al 27,4% dell'anno precedente (+1,7%). La percentuale di donne in posizioni di management è salita al 18,3% rispetto al 16,9% dell'anno precedente (+1,4%).

continua >>

>> segue

AZIONI	CONSUNTIVO 2022	CONSUNTIVO 2023
Adozione di misure volte all'equità retributiva tra uomo e donna.	È stato avviato il monitoraggio del Gender Pay Equity ⁴ .	% gender Pay Equity: -24,1% ⁵
Identificazione di donne ad alto potenziale da indirizzare verso percorsi di carriera.	Sono stati avviati percorsi di sviluppo destinato alle donne ad alto potenziale ⁶ .	Per tutte le donne ad alto potenziale sono stati avviati percorsi HiPo, per un totale di 38 percorsi avviati nel corso dell'anno. Il 91% dei piani di successione, riferiti a ruoli chiave dell'Alta Direzione, comprendono almeno una donna.
Misurazione del senso di benessere e di appartenenza dei dipendenti	È stata ottenuta certificazione "Great Place To Work® Italia 2022". Trust Index ⁷ pari al 66 (stabile rispetto al 2021). Indicatore "Rispetto" ⁸ pari a 69 (+ 1 punto rispetto al 2021).	È stata ottenuta certificazione "Great Place To Work® Italia 2023" (la partecipazione alla survey si è attestata all'84% di risposte). Trust Index: 65 (-1pt rispetto all'anno precedente). Indicatore "Rispetto": 68 (-1pt rispetto all'anno precedente).
Misurazione della percezione di inclusione dei dipendenti.	È stato avviato il monitoraggio dell'"Inclusion impact index" ⁹ .	"Inclusion Impact Index": 52,6 (+0,4pt rispetto all'anno precedente).
Monitoraggio del tasso abbandono donne al rientro dalla maternità.	È stato introdotto di un sistema di monitoraggio del tasso di abbandono al rientro dalla maternità. Non si segnalano casi di dimissioni/licenziamenti di dipendenti al rientro della maternità nel corso dell'esercizio.	Non si segnalano casi di dimissioni/licenziamenti di dipendenti al rientro della maternità nel corso dell'esercizio.
Istituzione di un Comitato "Diversity&Inclusion".	È stata istituita la Community "Reale Equality". È stata predisposta una Policy di Gruppo dedicata alle tematiche di diversity. È stato istituito l'Equality Transformation Group.	L'Equality Transformation Group (ETG) opera all'interno del Progetto Gender Equality avviato nel 2022, con l'obiettivo di rendere l'organizzazione più equa, aperta ed inclusiva, sfruttando il mix di genere come fattore di competitività. Tra le principali azioni del 2023, l'ETG ha redatto e presidiato il Piano annuale delle attività, monitorando le fasi realizzative e progettando e realizzando le prime campagne di comunicazione interna. Inoltre, l'ETG ha avviato la rilevazione "Inclusion Impact Index Plus", uno strumento per mappare e misurare le politiche di Diversità, Equità e Inclusione, oltre al percorso per la Certificazione della parità di genere, secondo la prassi di riferimento PdR UNI 125:2022.

continua >>

- Il calcolo del gap retributivo della RAL per genere è stato calcolato come la differenza della RAL media delle donne e la RAL media degli uomini, rapportata alla RAL media degli uomini.
- L'indicatore esprime il calcolo del gap salariale complessivo senza tenere conto delle differenze di ruolo e di esperienza. Di fatto il risultato evidenzia la presenza di una "piramide salariale" che favorisce gli uomini che oggi ricoprono posizioni di maggior responsabilità. Nel caso in cui confrontassimo le retribuzioni degli uomini e delle donne a parità di condizioni, come ad esempio il livello di inquadramento e l'anzianità, il gap sarebbe marginale.
- L'Hi-Po Program è un programma pensato per individuare le persone con alte potenzialità non ancora pienamente espresse e per costruire una politica più attenta a diversità e inclusione nella gestione delle persone.
- Indicatore dell'indagine Great Place to Work che misura il clima aziendale e l'indice di fiducia nell'azienda
- Indicatore dell'indagine Great Place to Work che misura l'attenzione verso lo sviluppo professionale, il coinvolgimento e la cura dei Dipendenti.
- Indice sviluppato da Valore D che fornisce un quadro completo delle politiche di Diversità, Equità e Inclusione (DEI) in azienda.



>> segue

AZIONI	CONSUNTIVO 2022	CONSUNTIVO 2023
<p>>> si riporta nuovamente voce</p> <p>Istituzione di un Comitato "Diversity&Inclusion".</p>	<p>>> si riporta nuovamente voce</p> <p>È stata istituita la Community "Reale Equality".</p> <p>È stata predisposta una Policy di Gruppo dedicata alle tematiche di diversity.</p> <p>È stato istituito l'Equality Transformation Group.</p>	<p>Inoltre, nell'ambito della certificazione di parità di genere è prevista la realizzazione di una Policy complessiva che rappresenti l'orientamento strategico di Reale Mutua in questo ambito.</p> <p>Infine, sono state presidiate le iniziative "Reale Equality" per affidare ad una community online il compito di stimolare un cambiamento culturale relativo al tema dell'inclusione e della diversità con focus particolare sui temi legati al gender.</p>

Obiettivi 2024



- Inizio del percorso verso la Certificazione di parità di genere**, che prevede la pubblicazione e la divulgazione di una policy sulla gender equity anche attraverso la Community Reale Equality che sarà usata come ulteriore strumento di diffusione e ingaggio delle persone.
- Revisione del Comitato Guida per la Parità di Genere**, propedeutica all'ottenimento della Certificazione.
- Mantenimento della certificazione di Great Place to Work.**
- Garantire la parità nella progressione di carriera uomo/donna** attraverso un regolare monitoraggio dei dati per valutare i progressi e identificare le aree di miglioramento, con l'impegno di migliorare costantemente la presenza femminile nella popolazione di middle manager e manager.
- Avvio del nuovo portale** per la divulgazione dei servizi di Wellbeing.
- Messa a terra del Programma dedicato alla Prevenzione della salute.**
- Avvio Programma educazione alimentare.**
- Avvio sperimentazione installazione kit assorbenti** nei bagni aziendali.
- Replica campagna distribuzione vaccino anti-influenzale.**
- Mantenere alto il livello di attenzione sulla tematica sicurezza del lavoro e stress lavoro correlato.**

Finalità di Beneficio Comune



Sostenere la crescita umana e professionale dei propri dipendenti, collaboratori, amministratori, anche tramite attività di carattere formativo e culturale e lo sviluppo di iniziative di welfare aziendale

Area di impatto Dipendenti

Temi materiali

- Sviluppo e valorizzazione del capitale umano e Cultura dell'inclusione
- Salute, sicurezza e benessere dei lavoratori
- Customer Centricity
- Reputazione, etica e integrità del business
- Supporto alle comunità e filantropia di impatto
- Privacy & Cyber Security
- Prodotti e investimenti sostenibili
- Innovazione e trasformazione digitale
- Performance economica e creazione di valore sostenibile



Obiettivo

Con la terza Finalità di Beneficio Comune, Reale Mutua si impegna a rafforzare e a valorizzare la professionalità delle sue Persone attraverso uno sviluppo formativo continuo, con l'obiettivo di sviluppare nuove conoscenze e favorire modalità lavorative innovative ed efficienti. La Compagnia sviluppa una cultura aziendale basata sulla valorizzazione delle professionalità e dei talenti di ciascuno, nell'ottica di creare un ambiente lavorativo piacevole e stimolante, collaborativo e flessibile nei confronti dei bisogni, delle inclinazioni e degli obiettivi di sviluppo personale e professionale dei propri Dipendenti e Collaboratori.

AZIONI	CONSUNTIVO 2022	CONSUNTIVO 2023
Coinvolgimento dei Dipendenti in attività extra-lavorative di finalità generale/sociale.	<p>29 Dipendenti hanno aderito al volontariato aziendale (-51% rispetto all'anno precedente).</p> <p>436 ore donate (-65%).</p> <p><i>Questa significativa flessione è determinata dall'eccezionale impegno profuso dai dipendenti volontari nel Reale Hub CV-19 nel corso del 2021 (9.580 ore donate da oltre 200 volontari).</i></p> <p>1.002 Soci ordinari iscritti al Circolo Ricreativo Aziendale (CRAL) (+5% rispetto al 2021) e 1.115 familiari (+10,8% rispetto al 2021).</p>	<p>13 dipendenti hanno aderito al volontariato aziendale (-41,4% rispetto all'anno precedente)</p> <p>159,5 ore donate (-63,4% rispetto all'anno precedente).</p> <p><i>Questa contrazione è stata determinata da due ordini di motivi: da un lato, una riorganizzazione dell'offerta e della disponibilità delle associazioni ospitanti che hanno subito significativi cambiamenti organizzativi a seguito dei nuovi protocolli post covid. Dall'altro, il percorso di allargamento del perimetro del programma di volontariato aziendale, che si estenderà a tutto il territorio nazionale.</i></p> <p>1.021 Soci ordinari iscritti al Circolo Ricreativo Aziendale (CRAL) (+1,9% rispetto al 2022) e 1.205 familiari (+8% rispetto al 2022).</p>
	1.080 Dipendenti sottoscrittori della "Solidarietà Aziendale" ¹⁰ (91% del totale dei Dipendenti)	1.093 Dipendenti sottoscrittori della "Solidarietà Aziendale" (+1% rispetto al 2022)

continua >>

¹⁰ Tale meccanismo ("mutua nella mutua") ha lo scopo di sostenere economicamente i colleghi che, a causa del superamento dei termini contrattualmente previsti in caso di assenza per malattia o infortunio, hanno perso il diritto all'erogazione della retribuzione.



>> segue

AZIONI	CONSUNTIVO 2022	CONSUNTIVO 2023
Erogazione formazione su tematiche di impatto ambientale e sociale tramite corsi/workshop/incontri.	N. 443 corsi di formazione erogati dalla scuola di formazione di Gruppo "Academy" a favore dei Dipendenti, di cui 31 dedicati a tematiche ESG (+ 1,7% rispetto al 2021). 3.631 ore di corsi su tematiche ESG (-5% rispetto all'anno precedente). 2.589 partecipanti (+6,5% rispetto al 2021). 557 Dipendenti partecipanti a corsi su tematiche di Wellbeing (+2,2% rispetto al 2021). 2.869 ore di corsi su tematiche di Wellbeing (+5% rispetto al 2021). Indice di gradimento complessivo dei corsi erogati da Academy: 81 punti (su 100).	N. 520 corsi di formazione erogati dalla scuola di formazione di Gruppo "Academy" a favore dei Dipendenti, di cui: 56 dedicati a tematiche ESG (+12,5% rispetto al 2022). N.ro 6.655 ore di corsi su tematiche ESG (+83,3%) 3.695 partecipanti (+42,7% rispetto all'anno precedente) 2.193 Dipendenti partecipanti ai corsi su tematiche Wellbeing (+394% rispetto al 2022) 3.882 ore di corsi su tematiche Wellbeing (+35% rispetto al 2022) L'Indice di gradimento complessivo è stato dell' 81,8% (+0,8% rispetto all'anno precedente)
Erogazione di corsi di formazione a supporto di una nuova Leadership, con obiettivi di sviluppo di competenze comportamentali che favoriscono una leadership collaborativa, inclusiva e diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione.	Sono stati erogati i seguenti corsi di formazione a favore degli Organi Sociali e Alta Direzione: <ul style="list-style-type: none"> • "Progetto IFRS: Piano Reale Group 2022-2024 ed evoluzione indicatori di performance". • "L'evoluzione dei processi di sviluppo dell'offerta assicurativa alla luce dell'implementazione della disciplina POG e del Value for Money dei prodotti". • "Seminario sulla Sostenibilità" (seminario esteso anche ai Delegati). 309 persone tra Dipendenti, (compresi Dirigenti), Lavoratori somministrati e Stagisti, sono state coinvolte in corsi di formazione per "una nuova Leadership", per un totale di 3.119 ore di formazione. Aumento dal 71% al 94% di Responsabili formati. È stato avviato il Progetto "Digital Breakfast", appuntamenti digitali periodici di confronto con il Management su tematiche legate alla gestione del cambiamento. È proseguito il Progetto "Mindfulness in Action": percorsi tematici aperti a tutti i Dipendenti per mettere in pratica i benefici della Mindfulness.	Sono stati erogati i seguenti corsi di formazione a favore di Organi Sociali e Alta Direzione: <ul style="list-style-type: none"> • "Scenario macroeconomico generale: inflazione, tassi di interesse e strategia di Reale Group" (2h, 79% redemption rate) • "Intelligenza Artificiale" (AI) (2h, 60%) • "Fase 2 modello interno e pre-application" (seminario rivolto agli Organi Sociali delle Società assicurative italiane del Gruppo) (1,20h, 97%) • "Ambition Letter e Budget Letter: strategie, priorità e obiettivi di Reale Group" (4h, 80%) • "Le nuove sfide in materia di sostenibilità e le strategie di Reale Group" (2,20h, 63%) • "L'Agenzia del futuro: come cambia l'architettura di Agenzia in un'Agenzia che cambia" (2h, 63%) • "Explore AI - Intelligenza Artificiale e Cybersecurity" (webinar esteso anche ai Delegati) (1,5h, 65%) • "Rischi catastrofici e climatici: nuove sfide da affrontare in relazione al climate change" (2h, 65%) • "Salute" (workshop esteso anche ai Delegati) (2h, 64%) L'offerta formativa a supporto di una nuova leadership si è arricchita di nuovi corsi volti ad aiutare il middle management a prendere decisioni nella complessità, ad adottare un approccio relazionale facilitante la creazione e il consolidamento di team e per potenziare le proprie competenze di wellbeing prendendosi cura di se stessi e del team. 416 persone (+34,6% rispetto all'anno precedente) tra Dipendenti, (compresi Dirigenti), Lavoratori somministrati e Stagisti, sono state coinvolte in corsi di formazione per "una nuova Leadership", per un totale di 3.669 ore di formazione (+17,6% rispetto all'anno precedente). 99,2% Manager formati (+5,2% rispetto al 2022).

continua >>

>> segue

AZIONI	CONSUNTIVO 2022	CONSUNTIVO 2023
Erogazione di corsi di formazione a supporto di una nuova Leadership, con obiettivi di sviluppo di competenze comportamentali che favoriscono una leadership collaborativa, inclusiva e diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione.	>> si riporta nuovamente voce	>> si riporta nuovamente voce
Comunicazione ed engagement per incrementare la consapevolezza su tematiche di sostenibilità e in generale scambio di buone prassi in chiave cross-fertilizzazione tra le varie aree aziendali.	-	Indicatore della Dimensione Orgoglio dell'indagine Great Place to Work: 67pt (-2pt rispetto al 2022)

continua >>



>> segue

AZIONI	CONSUNTIVO 2022	CONSUNTIVO 2023
Avvio laboratori di formazione trasversale e scambio di buone prassi in chiave cross-fertilization tra le diverse aree dell'azienda.	—	<p>Nel corso dell'anno, i cambiamenti evolutivi che hanno interessato il mondo del lavoro ed il nostro mercato hanno reso necessario effettuare una nuova focalizzazione verso gli indirizzi strategici che qualificano la "People strategy 2023" di Gruppo, per quanto concerne il tema dei "Nuovi modi di lavorare".</p> <p>Tre sono stati i principali filoni sviluppati nel versante della "cross fertilization":</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la progressiva diffusione della metodologia Agile, le progettualità di miglioramento del business con lo schema di lavoro "a matrice" e, infine, il confronto intergenerazionale. <p>La metodologia Agile consiste nella trasformazione di settori di business e IT in team Agili che sviluppano soluzioni secondo la metodologia Agile/Scrum, utilizzando schemi di lavoro basati su maggiore autonomia, responsabilità diffusa e condivisione.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Il lavoro a matrice è un modello sviluppato nell'ambito del Group Transformation Program, nel quale quattro filoni tematici verticali (Auto, Non Auto, Vita e Welfare) si relazionano e co-generano dossier di trasformazione lavorando in stretto contatto con altre otto funzioni trasversali, come Reti, Pagamenti, Customer centricity, Data driven, Digital transformation, ecc. 3. Il confronto intergenerazionale: questa attività è stata realizzata grazie al Tandem generazionale, un percorso di affiancamento, in virtù del quale Tutor senior e Tutor junior scambiano punti di vista, valorizzano le diversità anagrafiche e di esperienza e sviluppano competenze con una visione trasversale. Il progetto ha avuto l'obiettivo di favorire l'inclusione delle nuove generazioni, accrescere le capacità di comunicazione e il know-how tecnologico dei Tutor senior, espandere il network personale e ragionare sullo sviluppo dei Tutor junior, e trasmettere commitment e valori. Sono stati portati in aula, circa 60 colleghe e colleghi di tutto il Gruppo per tre giornate di formazione in presenza.
Valorizzazione, promozione e sviluppo di una cultura del benessere per i Dipendenti	<p>È stata costituita una funzione dedicata al Wellbeing con il compito di favorire un contesto interno che migliori il benessere delle persone, la loro partecipazione ai processi di sviluppo dell'impresa e il loro ingaggio.</p> <p>Nel corso dell'anno la funzione si è occupata di analizzare la situazione as-is dei benefit e servizi attualmente offerti ai dipendenti del Gruppo per progettare un primo servizio di prevenzione per prendersi cura della salute a 360°, con un corredo di iniziative volte a promuovere comportamenti in difesa dello stare bene.</p>	<p>Il percorso di realizzazione di un sistema di monitoraggio volto ad ascoltare e recepire i bisogni dei colleghi è uno degli asset strategici della funzione Corporate Wellbeing, costituita nella seconda metà del 2022.</p> <p>Nel corso del 2023 sono stati definiti gli elementi fondanti della struttura, ovvero la sua visione strategica, il workmodel, il censimento dei molti istituti di wellbeing che da anni caratterizzano l'offerta di welfare all'interno dell'ecosistema di Reale Group.</p> <p>Il focus in fase di creazione del modello sono le Legal Entity del Gruppo Italia nella prospettiva di personalizzare quanto realizzato in funzione delle infrastrutture peculiari, delle specificità contrattuali e delle necessità delle singole countries.</p> <p>In questa fase di avvio, dopo aver creato in Really una specifica area dedicata allo storytelling, è stata individuata una piattaforma tecnologica per costruire una migliore employee experience nella fruizione dei servizi e dei benefit, oltre ad effettuare campagne di sensibilizzazione e ascolto sistematico attraverso la funzionalità di instant pooling, metodica di ascolto alla quale verranno affiancati i risultati di survey dedicate e focus group per verifiche di profondità.</p> <p>La piattaforma, che attualmente è in fase di messa a punto, sarà operativa nella prima metà del 2024.</p> <p>In parallelo, sono state realizzate diverse iniziative che hanno toccato, in particolare, il tema "salute".</p> <p>Ad esempio, la campagna anti-influenzale che, nel mese di ottobre, ha registrato la somministrazione di circa 1.300 dosi di vaccino ai dipendenti e ai loro familiari, nelle principali sedi del Gruppo Italia. A questa, è seguita l'attivazione del "Virtual Hospital" avvenuta a novembre, che mette a disposizione una suite di servizi legati alla salute</p>

continua >>

>> segue

AZIONI	CONSUNTIVO 2022	CONSUNTIVO 2023
Aumento misure di sostegno ai dipendenti per l'ottenimento di certificati di alta formazione e per lo sviluppo delle competenze professionali (per esempio Lauree, Master).	—	<p>Le iniziative e gli istituti offerti ai colleghi nell'ambito dell'alta formazione hanno come riferimento-guida i Contratti Integrativi Aziendali dove sono previste agevolazioni per lo studio: in particolare, si tratta di permessi per la preparazione di esami e della Tesi di Laurea, per la frequenza a Università o a Master. Con il rinnovo dei contratti effettuato nel 2022, sono stati confermati per il 2023 tutti gli istituti di sostegno allo studio già previsti.</p> <p>A questo, si è aggiunta l'offerta della Corporate University Academy che ha messo a disposizione – nel proprio catalogo – diversi percorsi di alta formazione realizzati con varie istituzioni di eccellenza del territorio, al fine di migliorare le competenze sia tecniche sia manageriali dei colleghi.</p>
Comunicazione ed engagement per incrementare la consapevolezza su tematiche di sostenibilità.	Contest di Reale Foundation dedicato ai Dipendenti "OurPeople4People 2022": 25 progetti candidati, 175 dipendenti votanti, 11.859 voti.	Contest di Reale Foundation dedicato ai Dipendenti "OurPeople4People 2023": 16 progetti candidati, 12.272 dipendenti votanti, 40.000 euro erogati.

Obiettivi 2024



1. **Accompagnare l'ingresso dei nuovi assunti** attraverso il percorso di onboarding e favorire lo scambio e la condivisione tra generazioni diverse.
2. **Favorire la job rotation** e aumentare il numero di esperienze internazionali.
3. **Favorire lo sviluppo di una cultura internazionale** e la circolazione delle informazioni su tutti i paesi del Gruppo per creare awareness sulle diverse realtà.
4. **Accompagnare le persone coinvolte nel Progetto strategico dedicato agli ESG**, attraverso iniziative di change management.
5. **Creare consapevolezza rispetto al tema emergente dell'Intelligenza artificiale** e al suo utilizzo responsabile ed etico.
6. **Avvio del servizio Caregiving** e ingaggio della popolazione aziendale.
7. **Creazione di piani di sviluppo individuali** con il singolo collega ed il line manager, sulla base delle sue key strengths e delle sue development areas.
8. **Prosecuzione del Progetto GOAT per under 35.**



Finalità di Beneficio Comune



Mitigare gli impatti ambientali delle proprie attività, al fine di contribuire alla salvaguardia dell'ambiente e dell'ecosistema

Area di impatto Ambiente

Temi materiali

- Customer Centricity
- Reputazione, etica e integrità del business
- Impatti ambientali diretti e cambiamento climatico
- Supporto alle comunità e filantropia di impatto
- Privacy & Cyber Security
- Prodotti e investimenti sostenibili
- Innovazione e trasformazione digitale
- Performance economica e creazione di valore sostenibile



Obiettivo

Le tematiche della cura e rispetto dell'ambiente sono orientate alla riduzione dell'impatto ambientale delle attività della Compagnia attraverso interventi che integrano le componenti di sostenibilità nei processi, prodotti e investimenti al fine di diffondere e supportare comportamenti virtuosi e resilienti.

>> segue

AZIONI	CONSUNTIVO 2022	CONSUNTIVO 2023
Graduale sostituzione della flotta aziendale con veicoli ibridi	Il 59,2% della flotta auto di RMA è composto da auto a basso impatto ambientale (elettriche, mild hybrid, full hybrid, plug-in).	Il 73,6% della flotta auto di RMA è composto da auto a basso impatto ambientale (+14,4% rispetto all'anno precedente).
Azioni per la razionalizzazione dei consumi nelle sedi di RMA	<p>A partire da luglio 2022 sono state avviate diverse attività volte alla riduzione dei consumi e dell'impatto ambientale delle sedi direzionali di Torino, Milano e Udine:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Azioni tecniche (regolazione del settaggio degli impianti, la chiusura di una delle due sedi di Torino il venerdì e lo spegnimento delle insegne degli edifici a partire dalle 23:30); • Campagna di comunicazione 'Beelly', che promuove un utilizzo equilibrato delle risorse e una cultura attenta alla riduzione degli sprechi. <p>La chiusura parziale delle sedi dal 21 ottobre al 31 dicembre 2022 ha portato a un risparmio di circa 59 mila Kilowatt e di 30 mila metri cubi.</p>	<p>Nell'ambito di applicazione dell'Ufficio Facility di Reale Immobili, sono state condotte le seguenti azioni per la riduzione dell'impatto ambientale delle principali sedi strumentali italiane di RMA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • geotermia • aumento wall box • potenziamento sistema di gestione BMS • ristrutturazione uffici per NewNow • relamping campo da calcio CRAL • aumento superficie pannelli fotovoltaici presso il CRAL per incrementare la quantità di energia autoprodotta
Sottomissione del portafoglio immobiliare di Reale Immobili al Rating GRESB.	Reale Immobili ha svolto un pre-assessment Gresb (Global Real Estate Sustainability Benchmark) al fine di conoscere il suo posizionamento in termini di performance ESG nello scenario del mercato internazionale.	<p>Punteggi ufficiali del rating Gresb 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • total score PERFORMANCE (69/100) (media Gresb 75/100) • total score DEVELOPMENT (84/100) (media Gresb 83/100)
Mitigazione del depauperamento delle risorse naturali.	<p>È stato avviato il monitoraggio consumi elettrici, idrici, e dei rifiuti prodotti (carta e toner).</p> <p>È stata aggiornata la policy trasferte con incentivo all'utilizzo di mezzi pubblici di trasporto.</p>	<p>È stato avviato il progetto pilota di 'Nando' il cestino intelligente ideato dalla start-up Re Learn che, attraverso l'uso dell'intelligenza artificiale e della robotica, è in grado di riconoscere e favorire lo smistamento dei rifiuti inseriti al suo interno, con la finalità di contribuire al miglioramento della raccolta differenziata.</p> <p>Avvio del progetto pilota "Re-Cig" per il riciclo di mozziconi di sigaretta, al fine del recupero e riutilizzo del materiale plastico presente al loro interno.</p>

continua >>

AZIONI	CONSUNTIVO 2022	CONSUNTIVO 2023
Aumento allocazione di risorse finanziarie su art. 9 normativa SFDR (Sustainable Finance Disclosure Directive).	Valore totale degli investimenti in prodotti finanziari UE art. 9 ai sensi del Regolamento SFDR sul Portafoglio Complessivo di Reale Mutua: 49.573.691,11 euro (0,5% sul totale del portafoglio complessivo).	<p>Nel corso del 2023 sia l'implementazione delle norme tecniche di regolamentazione del 2° Livello di SFDR (Sustainable Financial Disclosure Regulation), sia i chiarimenti normativi in merito agli investimenti sottostanti i prodotti Art. 9, hanno portato le case di gestione a riclassificare i propri fondi anche declassando i propri prodotti dark green a light green, e quindi da fondi Art. 9 ai sensi di SFDR a Fondi Art. 8 SFDR.</p> <p>Questa riclassificazione ha portato a una riduzione degli strumenti Art. 9 presenti sui nostri portafogli che a fine dicembre 2023 ammontano a 24.849.429,60 (pari allo 0,2% del totale del portafoglio complessivo).</p> <p>Per poter incidere comunque positivamente sull'impatto ambientale generato dal nostro portafoglio, è stata aumentata la quota investita in green bond, nell'ambito della strategia di impact investing prevista dalla Politica in materia di investimenti mobiliari sostenibili di Reale Group.</p> <p>L'ammontare di green bond in portafoglio è passato da 511 milioni di euro di fine 2022 a 635 milioni di euro del 31-12-2023, con un incremento del 24% circa.</p> <p>L'incremento sul totale del portafoglio investimenti mobiliari è stato del 2% circa.</p>
Riduzione emissioni di CO ₂	1.695,09 tonnellate di emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) di GHG (-7,8% rispetto al 2021). 757 tonnellate di emissioni indirette (Scope 3) stimate sulla quota parte di viaggi business e spostamenti casa-lavoro della forza lavoro di RMA stimata.	<p>1.600,49 tonnellate di emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) di GHG (-5,9% rispetto al 2022)¹¹.</p> <p>1.035 tonnellate di emissioni indirette (Scope 3) stimate sulla quota parte di viaggi business e spostamenti casa-lavoro della forza lavoro di RMA stimata (+37% rispetto al 2022).</p>

continua >>

¹¹ Nello Scope 1 sono compresi i consumi termici e gli spostamenti della flotta aziendale di Reale Mutua.



>> segue

AZIONI	CONSUNTIVO 2022	CONSUNTIVO 2023
Trasferte e viaggi aziendali	È stato avviato monitoraggio dei km percorsi per viaggi business: <ul style="list-style-type: none"> 3,3 milioni di km percorsi in aereo per viaggi di business (1 milione nel 2021); 5,5 milioni di km in treno (3 milioni nel 2021); 3,2 milioni di km in auto (dato non rilevato nel 2021); 12 milioni totali di km percorsi per viaggi business. <p><i>L'aumento dei km percorsi per viaggi nel 2022 è dovuto alla ripresa dei viaggi dopo le restrizioni alla mobilità durante la pandemia da Covid-19.</i></p>	Di seguito si riportano i Km per viaggi business: <ul style="list-style-type: none"> 3,9 milioni di km percorsi in aereo per viaggi business (+18%); 5,7 milioni di km percorsi in treno (+4%); 3,6 milioni di km percorsi in auto (+12%); 13,2 milioni totali di km percorsi per viaggi business.
Formazione e sensibilizzazione mirate al cambiamento delle abitudini di mobilità dei Dipendenti.	Nel 2022 è stato somministrato il questionario casa-lavoro ai Dipendenti. 1.169 sono stati i rispondenti; 735 hanno dichiarato di utilizzare mezzi sostenibili	Nel 2023 è stato somministrato il questionario casa-lavoro a 1.207 Dipendenti; 738 ha dichiarato di utilizzare mezzi sostenibili, in linea con il trend dell'anno precedente

Obiettivi 2024



- Nel 2024 si insisterà ancora sull'incremento di titoli impact investing**, puntando non solo sulla dimensione ambientale, ma, eventualmente, anche sui social bond e sui sustainability bond, cercando di anticipare le dinamiche di mercato che potrebbero derivare dall'emanazione della Tassonomia Social
- Avvio di un progetto pilota dedicato ai servizi per la transizione energetica** per i clienti di Reale Mutua e Italiana, nello specifico PMI e condomini
- Sperimentazione di una piattaforma digitale per l'efficiamento della gestione dei condomini** a livello di consumi, spazi ed engagement di comunità
- Conferma del trend per graduale efficientamento dei consumi** nelle sedi RMA
- Conferma del trend per graduale sostituzione della flotta aziendale** con veicoli a basso impatto ambientale
- Monitoraggio continuo dei consumi in ottica di ottimizzazione e riduzione** degli stessi, attraverso azioni mirate (impiantistiche, architettoniche e comportamentali) per le sedi strumentali di RMA, che portino a un dato migliorativo rispetto al 2023
- Monitoraggio continuo dei rifiuti** in ottica di ottimizzazione e riduzione degli stessi rispetto al 2023
- Proseguimento del percorso di miglioramento del punteggio Gresb** attraverso il proseguimento di azioni sul portafoglio immobiliare (certificazioni verdi, Policy Net Zero Carbon, monitoraggio rischio fisico, miglioramento rapporto con gli stakeholders)

Finalità di Beneficio Comune



Operare in maniera responsabile e trasparente nei confronti dei partners commerciali e dei fornitori, adottando criteri di selezione preferenziali nei confronti di soggetti che gestiscono in modo responsabile gli impatti ambientali e sociali

Area di impatto Catena di fornitura

Temi materiali

- Salute, sicurezza e benessere dei lavoratori
- Customer Centricity
- Reputazione, etica e integrità del business
- Impatti ambientali diretti e cambiamento climatico
- Supporto alle comunità e filantropia di impatto
- Privacy & Cyber Security
- Importanze dei canali distributivi
- Prodotti e investimenti sostenibili
- Innovazione e trasformazione digitale
- Performance economica e creazione di valore sostenibile



Obiettivo

Con la quinta Finalità di Beneficio Comune, Reale Mutua si impegna a garantire una gestione sostenibile della sua catena di fornitura e di tutti i processi di approvvigionamento, produzione e distribuzione attivati direttamente dall'impresa o a essa riconducibili attraverso i propri Fornitori e la propria rete di partner commerciali e operativi.

AZIONI	CONSUNTIVO 2022	CONSUNTIVO 2023
Valutazione dell'impatto sociale e ambientale dei fornitori.	In collaborazione con il Consorzio ABC - Procurement & Cost Management si è avviato un assesment ESG di 123 fornitori attivi iscritti all'Albo Fornitori, selezionati secondo il principio di Ordini di Acquisto (>50k per il Gruppo e >10k per Reale Immobili).	L'assessment ESG condotto nel 2023 dal Consorzio ABC è stato esteso alla valutazione a 206 Fornitori (15% Fornitori Attivi nel 2023). Rating ESG: <ul style="list-style-type: none"> 88 Fornitori su 206 risultano ESG+++ (43%) 50 Fornitori su 206 ESG++ (24%) 39 Fornitori su 206 ESG+ (19%) 29 Fornitori su 206 ESG 0 (14%)
	Risultati del Rating ESG condotto del 2022: <ul style="list-style-type: none"> 49 Fornitori su 123 risultano ESG+++ (40%); 29 Fornitori ESG++ (24%); 25 Fornitori ESG+ (20%); 20 Fornitori ESG 0 (16%). 	Parallelamente, in collaborazione con le funzioni di Group Risk Governance e Group Sustainability, si è condivisa l'esigenza di sviluppare una strategia di acquisti sostenibili, partendo dall'integrazione dei principi ESG nelle decisioni e nei processi di approvvigionamento, riducendo l'esposizione ad eventuali rischi reputazionali e di conformità. Si è pertanto deciso di dare avvio ad una indagine di mercato per la ricerca di un "Provider rating ESG", specializzato nella valutazione ESG della catena di fornitura, per una valutazione più estesa e rappresentativa del parco Fornitori Italia ed estero.

Obiettivi 2024



- Scelta del o dei Provider** con cui avviare il rating ESG dei Fornitori.
- Aumento % di fornitori valutati con il rating ESG** sul totale fornitori.
- Integrazione dei principi di sostenibilità nella Normativa Acquisti di Gruppo**, nell'ambito del solo perimetro gestito direttamente da Group Procurement, per garantire che il processo di selezione dei fornitori di assegnazione delle commesse sia in linea con i principi definiti dal Gruppo.
- Introduzione progressiva nei documenti contrattuali** (nuovi rapporti e/o rinnovi) delle opportune clausole sociali o ambientali di riferimento.
- Introduzione del possesso UNI ISO 20121 come parametro preferenziale** da parte del Fornitore, in fase di gara/trattativa/assegnazione incarico.
- Definizione di azioni, target e piani di miglioramento** da implementare a partire dal 2025 sulla base dell'avvio della collaborazione con il Provider nel corso del 2024 e relativo conseguente assessment.



Finalità di Beneficio Comune



Contribuire alla realizzazione di progetti di interesse collettivo anche in collaborazione con istituzioni pubbliche, enti locali, imprese e privati profit e non profit, al fine di creare valore condiviso per il territorio e la comunità

Area di impatto Territorio e comunità

Temi materiali

- Sviluppo e valorizzazione del capitale umano e Cultura dell'inclusione
- Salute, sicurezza e benessere dei lavoratori
- Customer Centricity
- Reputazione, etica e integrità del business
- Impatti ambientali diretti e cambiamento climatico
- Supporto alle comunità e filantropia di impatto
- Privacy & Cyber Security
- Prodotti e investimenti sostenibili
- Innovazione e trasformazione digitale
- Performance economica e creazione di valore sostenibile

Obiettivo

Reale Mutua stimola il dialogo con le imprese, i soggetti pubblici, la società civile e le istituzioni, costruisce e mantiene relazioni costanti, proattive e trasparenti con la comunità supportando e collaborando attivamente alla co-creazione di progetti e iniziative ad alto valore sociale e culturale, diffondendo la cultura della sostenibilità all'interno dei territori in cui la Compagnia opera.



AZIONI	CONSUNTIVO 2022	CONSUNTIVO 2023
Promozione e supporto allo sviluppo di eventi/programmi riguardanti tematiche di sostenibilità, mutualità, inclusione e diversità sociale, cambiamento climatico e salvaguardia ambientale rivolti in particolare a giovani e scuole.	Il Museo Storico Reale Mutua ha attivato alcuni progetti didattici per le scuole volti alla promozione delle tematiche di sostenibilità: • "Agenda 2030: un obiettivo Reale!"; • "Sostenibilità - Lab": laboratorio dedicato agli studenti della scuola superiore. Sono stati promossi eventi di divulgazione sui temi della mutualità, sostenibilità e inclusione: • "The Mutuality Way": dibattito organizzato e ospitato da RMA nell'ambito del Festival dell'Economia sul tema della mutualità, Società Benefit ed economia di impatto; • Giornate F@MU - Famiglie al Museo sul tema "Diversi ma Uguali". È stato inoltre avviato un percorso di visite al Museo per persone rifugiate.	Il Museo Storico Reale Mutua ha attivato alcuni progetti didattici con finalità sociale: • PCTO per un giovane studente affetto da disabilità multipla (8 ore di formazione suddivise in visita al Museo personalizzata e attività laboratoriali) Sono stati promossi eventi di divulgazione sui temi della mutualità, sostenibilità e inclusione: • "Una Notte al Museo" - concerto de "Il duo Alterno - Arie di Danza", in collaborazione con Centro Bisacco di Torino, dedito a persone adulte con disabilità cognitiva. • Giornate F@MU - Famiglie al Museo - "Apriti Museo" attività attraverso il sito Digitally Excluded del ETF e ITC-LILO per sperimentare il tema della (in-)accessibilità. • FORMA: "la pedalata dei Babbi Natale" ed esposizione 80 disegni realizzati dalle scuole in favore dei bambini ricoverati presso l'Ospedale Infantile Regina Margherita.
Percezione esterna dell'impegno della Compagnia ("Citizenship") a favore della collettività e del territorio.	Indicatore "Citizenship - Positive influence on society" ¹² : 68,2 (68,4 nel 2021).	65,4pt (-2,8pt rispetto al 2022)

continua >>

12 L'indicatore "Citizenship" è una delle dimensioni di cui si compone l'indice di Brand Reputation del Gruppo. Restituisce una sintesi dell'analisi di percepito dell'opinione pubblica italiana dato dalla media di 3 Fattori sottostanti: Reale Group è un'azienda che agisce responsabilmente per proteggere l'ambiente; Reale Group è attiva nel supportare le giuste cause nella società; Reale Group determina un impatto positivo sulla società.

>> segue

AZIONI	CONSUNTIVO 2022	CONSUNTIVO 2023
Collaborazione con enti pubblici e privati del territorio a supporto di iniziative a favore di azioni di riqualificazione ambientale e sociale.	Reale Foundation ha contribuito alla riqualificazione ambientale del viale alberato di Piazza Arbarello a Torino che ha restituito alla cittadinanza nuovi spazi condivisi e aree verdi.	Reale Foundation, in partnership con la Consulta di Torino, ha finanziato la riqualificazione dell'area verde pubblica di Via Mascagni di Torino , donando alla popolazione del quartiere Aurora, circoscrizione periferica della città, attrezzature sportive e un nuovo polo di aggregazione sportivo-sociale. Inoltre, sempre in collaborazione con il Comune di Torino, Reale Foundation ha finanziato la riqualificazione di Corso Siccardi a Torino .
Collaborazione con enti culturali e formativi del territorio per lo sviluppo di percorsi di formazione professionale attraverso lo sviluppo di progetti didattici o tesi	-	Reale Foundation ha erogato un contributo alla Fondazione De Sono Associazione per la Musica, per l'attivazione di borse di studio per i giovani talenti del Conservatorio di Torino.
Sviluppo di progetti mirati all'integrazione socioeconomica e culturale appartenenti a categorie svantaggiate.	Nel corso dell'esercizio, Reale Mutua ha erogato 816.000 euro a favore di Reale Foundation per lo sviluppo di progetti di filantropia di impatto nelle seguenti aree di intervento: • Salute e Welfare: prevenzione delle malattie croniche; • Sociale: inclusione e sviluppo socioeconomico dei giovani; • Ambiente e Comunità Sostenibili: resilienza alle catastrofi naturali; • Valorizzazione e conservazione del patrimonio culturale. Tra i progetti mirati all'integrazione socioeconomica e culturale di persone appartenenti a categorie svantaggiate si segnalano: ° Scuola di lingue e integrazione delle mamme (Associazione Sudanese Torino); ° Studenti rifugiati - un percorso verso il futuro (Mosaico - Azioni per i rifugiati); ° Welcome. Working for Refugee Integration (UNHCR).	Nel corso dell'esercizio 2023, Reale Mutua ha erogato 727.500 euro a favore di Reale Foundation per lo sviluppo di progetti di filantropia di impatto nelle seguenti aree di intervento: • Salute e Welfare : prevenzione delle malattie croniche; • Sociale : inclusione e sviluppo socioeconomico dei giovani. In questo ambito, Nel corso del 2023 la Fondazione ha promosso l'inclusione socioeconomica e culturale di persone appartenenti a categorie svantaggiate attraverso numerosi progetti tra i quali "Audiovisual napolihub" dedicato ai giovani NEET delle periferie di Napoli e ATT impresa sociale che si occupa di dare un impiego ai ragazzi autistici in ambito di ristorazione scolastica. • Ambiente e Comunità Sostenibili : resilienza alle catastrofi naturali. In questo ambito Reale Foundation ha finanziato una serie progetti, tra cui, a titolo esemplificativo: la Forest Summer School organizzata dalla Giant Trees Foundation , con l'obiettivo di recuperare l'ecosistema alpino tutelando le comunità che vi risiedono (10K beneficiari diretti e indiretti stimati); " FAI per essere " progetto del Fondo Ambiente Italiano (FAI) finalizzato a stimolare il protagonismo dei giovani attraverso azioni di tutela della cultura e del paesaggio; BEZOOM , progetto della Fondazione Parco Zoom finalizzato al finalizzato al biomonitoraggio ambientale attraverso le api. Insieme a Senior L'Età della Saggezza ONLUS, Reale Foundation ha sostenuto " Coltiviamo Agricoltura Sociale ", un bando che mira a premiare progetti sociali all'interno di imprese agricole che hanno saputo coniugare i ritmi lenti della natura con il reinserimento lavorativo, restituendo dignità a migliaia di persone. • Valorizzazione e conservazione del patrimonio culturale . Sono state sostenute le Comunità dell'Emilia-Romagna e della Toscana, fortemente colpite dall'alluvione.
Sviluppo di progetti di promozione della storia e della cultura delle assicurazioni attraverso le attività del Museo Storico Reale Mutua.	"Realmente Protetti al Museo": percorsi di educazione alla cittadinanza dedicati agli studenti	Sono proseguiti i percorsi di educazione alla cittadinanza " Realmente Protetti al Museo " che hanno coinvolto 235 studenti di 11 classi secondarie di primo e secondo grado (10% di insegnanti fidelizzate).

Obiettivi 2024



1. **Aumento numero progetti multistakeholder** con impatto sociale positivo.
2. **Potenziamento attività in corso per rafforzare l'aspetto di impatto sociale** delle stesse, attraverso un coinvolgimento sempre maggiore delle giovani generazioni, in un'ottica di scambio culturale e intergenerazionale.
3. **Rinnovamento degli spazi espositivi del Museo Storico Reale Mutua** in un'ottica di compartecipazione del pubblico al concept espositivo.
4. **Potenziamento laboratori e corsi sulla sostenibilità** con le scuole secondarie.
5. **Estensione del perimetro di Stakeholder coinvolti nell'Analisi di Materialità**.



Oltre agli indicatori previsti dall'infrastruttura per la misurazione dell'impatto e alle aree di impatto sopramenzionate, nel corso dell'esercizio la Compagnia ha monitorato anche l'andamento di una serie di **indicatori relativi al Governo d'impresa**, come previsto dall'Allegato 5 della legge 208/15, per valutare il grado di trasparenza e responsabilità della Società nel perseguimento delle FBC, con particolare attenzione allo scopo della Società, al livello di coinvolgimento dei portatori d'interesse e al grado di trasparenza delle politiche e delle pratiche interne.

Di seguito si riporta il posizionamento della Compagnia su nove indicatori di buona governance.

INDICATORI DI GOVERNANCE	RISULTATI E PERFORMANCE 2023
Manager con responsabilità legate alla missione dell'azienda	Tutti i manager della Compagnia svolgono la propria attività professionale in coerenza con il Purpose, Vision e Mission aziendale, garantendo qualità e certezza delle prestazioni per i Soci/Assicurati-Clienti e una sana e prudente gestione economica che generi valore e impatti positivi per la collettività e per l'ambiente.
Manager con incentivi per performance di sostenibilità	La politica di remunerazione di Gruppo prevede l'applicazione di indicatori di performance legati ai fattori ESG, che garantiscono l'integrazione dei rischi di sostenibilità nei sistemi incentivanti. In particolare, sono stati introdotti degli obiettivi di sostenibilità che impattano la componente variabile annuale del Personale Rilevante, volti a migliorare il posizionamento reputazionale e le performance di sostenibilità di Reale Mutua, attraverso un approccio percentuale secondo il quale viene rilasciato il premio associato in base al raggiungimento degli obiettivi prestabiliti. L'introduzione degli indici legati alla sostenibilità è in linea con la strategia di Gruppo e conferma la crescente consapevolezza del ruolo strategico della sostenibilità in tutte le scelte di business. Il 100% dell'Alta Direzione ha il 30% di incentivi di performance legati alla soddisfazione degli Stakeholder e alla sostenibilità (10% Net Promoter Score (NPS), 10% Trust Index, 10% Citizenship).
Gender Diversity tra i membri della governance (presenza di donne nel Consiglio di Amministrazione)	Nel 2023 la percentuale di componenti di genere femminile nel Cda si attestava al 13,3%, in aumento rispetto al 2022 (12,5%).
Age Diversity tra i membri della governance (presenza di persone tra i 30 e 45 anni nel Consiglio di Amministrazione)	Nel Cda attualmente nessun Membro del Cda in carica ha un'età inferiore ai 45 anni.
Presenza di una dichiarazione scritta o una politica formale rispetto alla divulgazione dei dati di remunerazione dei propri dirigenti.	Al momento la Compagnia non possiede un documento che possa riferirsi in maniera specifica a tale aspetto, in quanto non risulta essere un'esigenza normativa.
Pratiche di whistleblowing	Per rispondere alle evoluzioni normative (D.Lgs. 24/2023), nel corso dell'anno è stata implementata una nuova Procedura per la presentazione e la gestione delle segnalazioni di violazioni (c.d. "Whistleblowing"). Per Dipendenti, Collaboratori, Fornitori e Intermediari di tutte le Società del Gruppo resta comunque invariata la possibilità di segnalare eventuali "violazioni" di cui siano venuti a conoscenza attraverso una piattaforma informatica (c.d. "Piattaforma Whistleblowing") in cui è possibile inserire segnalazioni in forma scritta o con registrazione vocale, accessibile da Really, il digital workplace aziendale, e dai siti web di ciascuna Compagnia.
Incidenti di corruzione confermati	Nel corso dell'esercizio, non si segnalano incidenti di corruzione confermati.
Membri del Cda che hanno ricevuto comunicazioni specifiche su prassi e politiche interne anti-corruttive	Nessun membro del Cda ha ricevuto comunicazioni specifiche su prassi e politiche interne anticorruzione. Tuttavia, è in corso un processo di revisione della politica anticorruzione di Gruppo in ottica di un maggiore allineamento con le normative e le politiche in ambito ESG.
Estensione del Codice Etico a tutte le società del Gruppo	Il Codice Etico è parte integrante del Modello di Organizzazione e Controllo di tutte le Società e adottato da tutte le Società del Gruppo.

5. Valutazione delle performance sulle Finalità di Beneficio Comune¹³

Costruzione dell'infrastruttura di misurazione dell'impatto: indicatori, metriche e metodi

A valle delle attività di cui sopra, si è proceduto a sviluppare l'infrastruttura di misurazione e gestione dell'impatto di Reale Mutua volta a catturare gli aspetti misurabili delle dimensioni di valore identificate attraverso la TOC.

Nello specifico, l'infrastruttura ha permesso di scorporre le singole dimensioni di valore di output e outcome della TOC di Reale Mutua in un set di indicatori di performance di impatto (Key Performance Indicators – KPI), per i quali si è specificato:

- le FBC alle quali gli indicatori sono associati;
- gli SDGs e i relativi target di riferimento ai quali si riferiscono;
- gli Stakeholder di Reale Mutua impattati e di riferimento per la raccolta dati;
- la fonte di riferimento (ad es.: se indicatore da standard internazionali oppure autonomo);
- il topic e la metrica ESRS associata;
- la metrica di riferimento;
- i rischi associati ad ogni indicatore in termini di misurabilità, rilevanza, costi e benefici;
- frequenza (ad es. semestralmente, annualmente) e anno di misurazione (ad es., 2022, 2023).

Per la definizione e lo sviluppo degli indicatori e delle metriche si è fatto riferimento ad alcuni standard internazionali (si veda Tabella sottostante). Laddove necessario, alcuni indicatori sono stati adattati o creati *ad hoc* per rispondere alle esigenze di misurazione puntuale delle attività di Reale Mutua.

¹³ Capitolo a cura di Triadi.



Per l'identificazione e qualificazione dei rischi è stato fatto affidamento all'Impact Management Project (IMP), come illustrato nella seguente Tabella.

BANCHE DATI	
GRI	<p>Il Global Reporting Initiative (GRI) offre delle linee guida per orientare le imprese nella redazione del bilancio di sostenibilità.</p> <p>In questo senso il GRI prevede diversi set di indicatori che consentono alle imprese di misurare i propri impatti economici, ambientali e sociali. Il GRI, nella sua ultima versione adottata nel 2021 e in vigore dal 2023, è suddiviso in una parte di "general disclosure" che fa riferimento al tipo di reporting minimo che ogni organizzazione deve presentare, delle linee guida specifiche per l'analisi dei temi rilevanti per settore di attività (al momento disponibili solo per taluni settori, escluso il settore insurance) e tre serie con indicazione dei temi rilevanti in materia economica, ambientale e sociale.</p> <p>In questa infrastruttura sono stati presi in considerazione alcuni indicatori della serie 300 (temi ambientali) e della serie 400 (temi sociali).</p>
FAMILY AUDIT	<p>Il Family Audit è uno strumento di management a disposizione delle organizzazioni che intendono certificare il proprio impegno nell'adottare misure volte a favorire il bilanciamento tra vita privata e lavoro.</p> <p>La finalità principale del Family Audit è quella di promuovere e sostenere il clima aziendale e il benessere dei lavoratori con l'introduzione di misure coerenti ai bisogni di conciliazione tra vita privata e lavoro, bilanciandoli con gli interessi dell'organizzazione stessa. In questo caso sono stati presi in considerazione alcune azioni, con i relativi indicatori, che mirino a promuovere la conciliazione vita/lavoro all'interno dell'azienda e l'organizzazione del lavoro a finalità di conciliazione.</p>
IMP	<p>L'Impact Management Project (IMP) è uno strumento di management a disposizione delle organizzazioni che intendono intraprendere un percorso strategico verso la standardizzazione della valutazione dell'impatto.</p> <p>L'IMP sposa la Teoria del Cambiamento (Theory of Change) e l'idea che l'impatto deve essere intenzionale, addizionale e misurabile. Nel contesto di Reale Mutua, l'IMP è stato impiegato per sviluppare scenari di rischio in termini di due diligence/ doppia materialità in linea con il Bilancio Integrato di Gruppo e i topic di materialità di interesse per l'azienda.</p> <p>L'individuazione di scenari di rischio attraverso l'IMP ha l'obiettivo ultimo di preparare la Compagnia a gestire al meglio i propri impatti mantenendo un bilanciamento tra la redditività economica e il potenziale generativo di impatto delle FBC e le azioni identificate nell'infrastruttura di misurazione presentata.</p>

ALLINEAMENTO ALLA CSRD

Come precedentemente menzionato, a seguito della pubblicazione da parte dell'European Financial Reporting Advisory (EFRAG) del *delegated act* sul primo set di standard europei di rendicontazione della sostenibilità (ESRS), ciascun KPI definito nell'infrastruttura di misurazione di impatto è stato associato ad un topic previsto dall'ESRS e ad una specifica metrica.

L'adozione degli ESRS tramite *delegated act* è infatti prevista dai legislatori nella Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD - Direttiva (UE) 2022/2464) adottata nel dicembre 2022.

L'Atto delegato e gli allegati sono stati pubblicati nella Gazzetta Ufficiale il 22 dicembre 2023.

Ad oggi, l'infrastruttura di misurazione di impatto è stata allineata, per quanto possibile, agli standard europei di rendicontazione per la sostenibilità ESRS.

L'obiettivo per il 2024 è di affinare ulteriormente l'infrastruttura e allinearla il più possibile ai nuovi standard.

REDAZIONE E CALCOLO DELL'INDICE DI PERFORMANCE

La generazione di impatto da parte di un'organizzazione si identifica nell'adozione e nell'integrazione dei principi di intenzionalità, misurabilità e addizionalità nei processi, nelle pratiche e nelle strategie aziendali. Le modalità con cui le tre componenti si articolano e si sviluppano dipendono dalle specificità organizzative e dalla velocità di implementazione di nuove pratiche e processi.

Il percorso di Reale Mutua verso la generazione di impatto sociale e ambientale è stato avviato nel 2021 e definito con l'acquisizione ufficiale della qualifica di Società Benefit; con questa scelta volontaria la Compagnia ha deciso di adottare un modello di business votato alla generazione di impatto che ha visto la definizione *ex-ante* di obiettivi intenzionali di impatto, rappresentati dalle sei FBC inserite in Statuto.

L'**intenzionalità** di impatto è dunque il tassello fondamentale su cui Reale Mutua ha impostato la costruzione delle FBC, attuando un cambiamento culturale all'insegna della generazione di valore improntato su una sostenibilità autentica e integrata nel modo di fare business.

Nel 2022 e 2023 la Compagnia è stata supportata da Triadi, uno spin-off del Politecnico di Milano, nell'attività di definizione di una infrastruttura di misurazione di impatto connessa ad ognuna delle FBC, con l'obiettivo di monitorare il percorso di Reale Mutua verso tale scopo.

La **misurabilità** di aspetti qualitativi e quantitativi è pertanto l'elemento a garanzia dell'autenticità dell'operato di Reale Mutua come Società Benefit; l'**addizionalità**, principio che si traduce nella ricerca proattiva e nell'investimento in attività che perseguono come obiettivo la creazione di valore sociale e ambientale, prevederà l'inserimento progressivo nell'infrastruttura di KPI specifici volti a misurare il progresso verso la trasformazione del business assicurativo, attraverso l'adozione di prodotti e servizi sostenibili.

Pertanto, durante l'esercizio la Compagnia si è impegnata a diffondere l'infrastruttura di misurazione dell'impatto tra le varie funzioni aziendali, proseguendo un percorso di cambiamento culturale all'interno dell'organizzazione che tradizionalmente prevedeva una misurazione *ex-post* di aspetti legati alla sostenibilità.

L'introduzione di questo modello, che prevede la misurazione di ogni singolo KPI funzionale ad un comportamento organizzativo votato all'intenzione *ex-ante* di generare impatto sociale e ambientale, sarà da stimolo per la creazione, nel medio periodo, di nuovo valore condiviso verso tutti gli Stakeholder.

A tal fine, è stato definito un **indice di performance** basato su due criteri fondamentali:

1. l'implementazione della misurazione dei KPI a piano;
2. la rilevazione dell'andamento dei KPI a piano rispetto all'anno precedente, ove possibile.

L'indice di impatto è costruito in modo da valorizzare la capacità e la rapidità di implementazione di nuovi indicatori di performance legati al raggiungimento delle FBC, oltreché il progresso nella performance positiva nei KPI di output.

6

Finalità di Beneficio Comune rappresentano la definizione *ex ante* di obiettivi di impatto:

- intenzionali
- misurabili
- addizionali



INDICE DI PERFORMANCE

L'indice di performance è un valore espresso in un range tra -100% e 100%, e pesa lo scostamento dei KPI con la capacità di misurare l'infrastruttura nella propria interezza.

Nel caso in cui si riesca a misurare tutti i KPI ed essi abbiano uno scostamento **positivo**, l'indice può arrivare ad avere un valore pari a + 100. Nel caso in cui non si riesca a misurare tutti i KPI ed essi abbiano uno scostamento **negativo**, l'indice può arrivare ad avere un valore pari a -100. L'assenza di misurazione dei KPI genera un valore **neutrale** di 0.

A titolo esemplificativo, se a piano erano previsti 5 KPI per la finalità di beneficio comune #X, e la misurazione è riuscita per 3 di questi 5, di cui 2 con scostamento positivo rispetto all'anno precedente, ed 1 con variazione nulla, ogni 1/5 con scostamento positivo ottiene uno score "pieno" di 20%, mentre lo score con variazione nulla ottiene la metà del punteggio, quindi il 10%. Il non calcolo di due KPI non entra nell'equazione, mentre uno scostamento negativo può portare ad uno score "pieno" ma a segno opposto. Il totale, dunque, dell'indice di impatto per quella finalità di beneficio comune per il 2022 è 50% (20+20+10).

La tabella seguente indica il valore dell'indice di performance per ogni FBC riferito all'anno 2023.

La finalità 4 e 6 risultano essere quelle maggiormente performanti; si osserva rispettivamente per la finalità 4 la misurazione di 9 dei KPI previsti per l'anno 2022-2023 e 8 KPI migliorati rispetto all'anno precedente e per la finalità 6 la misurazione di 3 KPI previsti per il 2022-2023 che risultano tutti migliorati.

Anche le finalità 1, 2, 5 registrano degli indici in netto miglioramento rispetto allo scorso esercizio.

Risulta ancora esserci potenziale di miglioramento rispetto la finalità 3 che registra 2 KPI in peggioramento rispetto ai 6 KPI misurati.

Anno 2023	N. KPI previsti	N. KPI misurati	KPI migliorati	KPI invariati	KPI peggiorati	Indice per KPI migliorati	Indice per KPI invariati	Indice per KPI peggiorati	Indice
Finalità 1	2	1	1	0	0	0,50	0,00	0,00	0,50
Finalità 2	9	6	4	1	1	0,44	0,08	-0,11	0,42
Finalità 3	8	6	3	1	2	0,38	0,08	-0,25	0,21
Finalità 4	11	9	8	1	0	0,73	0,06	0,00	0,78
Finalità 5	4	3	2	1	0	0,50	0,17	0,00	0,67
Finalità 6	4	3	3	0	0	0,75	0,00	0,00	0,75

Il valore della media degli indici per le FBC è +0.55 (su una scala da -100 a +100), il cui valore normalizzato su una scala percentile è pari a 50.28 (+0,5%)

Questo esprime un sostanziale consolidamento della performance dell'indice rispetto al 2022.

Il dato è supportato da una performance positiva della Finalità 4, che migliora di 0.23 punti la performance rispetto al 2022, senza presentare nessun dato di peggioramento. I KPI che evidenziano performance peggiorate (3) sono diminuiti rispetto al 2022 (7): questo dato acquista rilevanza considerato l'aumento di KPI misurati al 2023 rispetto al 2022 (+6). Nel complesso, l'indice di performance ha consolidato il valore del 2022, dimostrando stabilità a fronte di un maggiore sforzo di misurazione.

LE DIMENSIONI DI OUTCOME

L'infrastruttura di misurazione di impatto per l'anno 2023 ha previsto a piano la quantificazione di nove dimensioni di outcome (effetti e cambiamenti generati sugli Stakeholder), ovvero:

- **Benessere percepito e soddisfazione clienti per le polizze**, legata alla finalità 1
- **Equità di trattamento percepita dai dipendenti**, legata alla finalità 2
- **Aumento della produttività percepita dei dipendenti**, legata alla finalità 2
- **Grado di consapevolezza su tematiche di sostenibilità dei dipendenti**, legata alla finalità 3
- **Aumento del senso di appartenenza a Reale Mutua**, legata alla finalità 3
- **Cambiamento delle abitudini di mobilità dei Dipendenti**, legata alla finalità 4
- **Incremento della consapevolezza sulle tematiche di sostenibilità sociale e ambientale e delle competenze necessarie al fine della valutazione dell'impatto generato tramite le proprie attività da parte dei fornitori**, legata alla finalità 5
- **Aumento della consapevolezza su tematiche di inclusione sociale**, legata alla finalità 6
- **Aumento della qualità della vita nelle comunità ove si realizzano interventi**, legata alla finalità 6



Outcome quantificato in 9 dimensioni

Per ciascun outcome sono stati definiti degli indicatori e, guardando alle diverse attività di raccolta dati presenti nel gruppo Reale Mutua, delle proxy per quantificarli. Per il 2023, primo anno di raccolta dati di questi outcome, l'obiettivo è stato infatti definire il valore baseline.

Nei prossimi anni l'obiettivo sarà comprendere le variazioni di miglioramento (o peggioramento) rispetto a queste dimensioni. Alla luce di questo, è stato possibile quantificare i valori baseline di cinque outcome: l'incremento dell'equità di trattamento percepita dai dipendenti, l'aumento del senso di appartenenza a Reale Mutua dei dipendenti, il cambiamento delle abitudini di mobilità dei Dipendenti, l'incremento della consapevolezza sulle tematiche di sostenibilità sociale e ambientale e delle competenze necessarie al fine della valutazione dell'impatto generato tramite le proprie attività da parte dei fornitori, e l'aumento della qualità della vita nelle comunità ove si realizzano interventi.

Rispetto alle prime due dimensioni - equità di trattamento percepita dai dipendenti e senso di appartenenza a Reale Mutua - sono state utilizzate come proxy il Trust Index del Great Place To Work® e la dimensione 'Orgoglio' sottostante al Trust Index.

L'indice composito del Trust index, risulta infatti essere il valore medio di cinque dimensioni (credibilità, rispetto, equità, orgoglio e coesione) che vengono valutate dai dipendenti dell'organizzazione attraverso un questionario con 60 item ripartiti tra le cinque dimensioni.





I risultati dell'indagine mostrano che il 67% dei dipendenti sono orgogliosi di lavorare nel gruppo Reale Mutua e che il valore del Trust Index è pari al 65%. Entrambi questi valori, già misurati nel 2022, hanno registrato una variazione in negativo dell'1%. Reale Mutua ha ottenuto, come nel 2022, la certificazione del Great Place To Work® e l'obiettivo del 2024 è quello di mantenerla, puntando a migliorare ulteriormente il valore degli indici grazie ad una serie di iniziative interne volte al benessere dei dipendenti.

Al fine di quantificare l'outcome relativo al cambiamento delle abitudini di mobilità dei dipendenti, nel 2023 è stato somministrato un questionario casa-lavoro ad un campione di dipendenti. Il 69,7% di questi ha dichiarato di utilizzare mezzi sostenibili (contro il 67,7% del 2022). Inoltre, il 44% degli intervistati sarebbe disponibile a cambiare le proprie abitudini volte all'utilizzo di mezzi sostenibili. Questo dato verrà monitorato nei prossimi anni per verificare il cambiamento nelle abitudini di mobilità dei dipendenti, che ad oggi risulta già avere uno scostamento in positivo del +2%.

Per comprendere l'attuale grado di consapevolezza e di compliance della catena di fornitura di Reale Mutua, è stato condotto l'assessment ESG da Consorzio ABC verso 206 Fornitori (15% dei Fornitori Attivi nel 2023). I risultati mostrano che il 43% dei Fornitori hanno rating ESG+++, il 24% rating ESG++, il 19% rating ESG + ed infine il 14% rating ESG 0. Parallelamente, in collaborazione con le funzioni di Group Risk Governance e Group Sustainability, si è condivisa l'esigenza di sviluppare una strategia di acquisti sostenibili, partendo dall'integrazione dei principi di RSI – Responsabilità Sociale d'Impresa - nelle decisioni e nei processi di approvvigionamento, riducendo l'esposizione ad eventuali rischi reputazionali e di conformità. L'obiettivo per il 2024, oltre ad effettuare una scelta del o dei Provider con cui avviare il rating ESG dei Fornitori e di un aumento della percentuale di fornitori valutati con il rating ESG sul totale fornitori, è quella di incrementare il numero di fornitori con rating ESG+++ ed ESG++. Guardando ai risultati del 2022, dove erano stati coinvolti 123 fornitori, i fornitori con rating ESG+++ e ESG++ è aumentato dal 64% al 67% (incremento di +3%).

Infine, rispetto all'outcome legato alla comunità, ovvero l'aumento della qualità della vita, ad oggi è stata selezionata come proxy il valore della valutazione SROI effettuato sulla progettualità "Powercoders", sostenuta nel 2022 attraverso Reale Foundation.

A valle dell'analisi condotta, è emerso un valore dell'indicatore SROI che si avvicina a 5€; ciò significa che per ogni euro investito nell'iniziativa, il ritorno sociale sugli Stakeholder interessati è risultato più che quadruplicato. La proxy di questo outcome verrà rivista alla luce di altre valutazioni di impatto che verranno effettuate nel 2024 rispetto alle diverse progettualità che il Gruppo sostiene nei territori e nelle comunità.

Per il 2024, gli obiettivi rispetto alle dimensioni di outcome risultano essere:

- monitoraggio continuo dei valori delle proxy ed eventuali azioni per contrastare potenziali scostamenti negativi;
- per le dimensioni di outcome che nel 2023 non è stato possibile misurare attraverso una proxy, definire un sistema di raccolta dati puntuale.

6. Conclusioni

Redigere la seconda Relazione di Impatto come Società Benefit ha permesso a Reale Mutua non solo di comunicare in maniera trasparente il perseguimento del beneficio comune mantenendo i propri impegni di accountability verso tutti gli Stakeholder, ma anche di misurare i risultati raggiunti in termini di impatto positivo sulla società e sull'ambiente rispetto agli impegni presi l'anno precedente.

L'analisi dell'impatto generato con le azioni-attività implementate nel corso dell'anno è stata un'occasione preziosa per fare un bilancio di quello che è stato eseguito e per definire obiettivi di impatto ancora più ambiziosi per il perseguimento delle sei Finalità di Beneficio Comune inserite in Statuto.

Reale Mutua vuole essere un attore chiave nella costruzione di un'economia sostenibile e per farlo ha avviato un progetto strategico di Gruppo "ESG in Corporate Strategy", con l'obiettivo di raggiungere la completa integrazione di obiettivi ESG nella strategia di Gruppo.

SROI metodologia di misurazione dell'impatto delle attività di Reale Foundation



7. Relazione del Comitato di Sostenibilità

Nel marzo 2022 è stato istituito presso Reale Mutua il “Comitato di Sostenibilità”, un organo operativo in ambito di Reale Group con funzioni consultive, istruttorie e propositive in materia di sostenibilità e a supporto del Consiglio anche negli adempimenti previsti con l’ottenimento della qualifica di Società Benefit.

Il Comitato è un organo collegiale composto da 7 amministratori delle principali società del Gruppo, così come individuate dal Consiglio di Reale Mutua, compreso il Presidente, che garantiscono ampia rappresentanza.

Nel corso dell’esercizio il Comitato ha svolto un’analisi dei profili di sostenibilità e di allineamento con la strategia di sostenibilità del Gruppo e le attività volte al raggiungimento delle Finalità di Beneficio Comune della Società Benefit; ha analizzato e approvato il Piano Benefit, la metodologia adottata e utilizzata per la misurazione e il monitoraggio degli obiettivi di raggiungimento.

Il Comitato è altresì stato aggiornato ad ogni riunione dal Responsabile dell’Impatto circa le azioni individuate attraverso il confronto con le funzioni aziendali e il loro andamento.

La presente Relazione è stata presentata e approvata dal Comitato di Sostenibilità nella riunione del 15 marzo 2024 e, successivamente, presentata e ratificata dal Consiglio di Amministrazione di Reale Mutua il 22 marzo 2024.

Carlo Pavesio
Presidente del Comitato di Sostenibilità



8. Glossario

A

Addizionalità

proprietà degli investimenti ad impatto sociale o ambientale, che intervengono in aree sottocapitalizzate, ovvero in quelle attività che verrebbero altrimenti escluse da qualsiasi altro investitore.

B

Beneficio comune

il perseguimento, nell'esercizio dell'attività economica delle Società Benefit, di uno o più effetti positivi, o la riduzione degli effetti negativi.

C

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

la CSRD è una normativa dell'Unione Europea (UE), in vigore dal 5 gennaio 2023, che impone alle imprese dell'UE - comprese le filiali UE qualificate di società non UE - di riferire sull'impatto ambientale e sociale delle loro attività e sull'impatto aziendale dei loro sforzi e delle loro iniziative ambientali, sociali e di governance (ESG).

D

Doppia Materialità

l'analisi di materialità è parte di un processo ampio che mira ad integrare la sostenibilità nelle decisioni strategiche, tenendo in considerazione le aspettative espresse dagli Stakeholder. Nel reporting di sostenibilità è il principio che determina quali tematiche rilevanti sono tali da renderne necessaria la rendicontazione in quanto:
a) influenzano considerevolmente la percezione degli Stakeholder, e/o b) riflettono gli impatti significativi dell'azienda su persone e ambiente.

E

European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG)

organismo di advisory della Commissione europea nel campo del reporting aziendale che si occupa dei principi contabili a livello internazionale.

European Sustainability Reporting Standard (ESRS)

serie di nuovi standard e indicatori il cui obiettivo è standardizzare la rendicontazione non finanziaria. Tali principi entreranno in vigore dal 1° gennaio 2024 con riferimento ai rendiconti dei bilanci che iniziano dal 1° gennaio 2024 in avanti.

I principi di rendicontazione di sostenibilità hanno lo scopo di assicurare la qualità delle informazioni comunicate, richiedendo che esse siano comprensibili, pertinenti, verificabili, comparabili e rappresentate fedelmente.

Impatto

risultato dell'agire delle Società Benefit, che si impegnano, inserendo specifiche finalità di beneficio comune nel proprio Statuto societario, a creare valore non solo per sé stesse, cioè profitto, ma per tutti gli stakeholder (clienti, dipendenti, comunità), la società, l'ambiente.

Intenzionalità

proprietà di un obiettivo di impatto, che viene ricercato intenzionalmente (dichiarazione ex ante) e dichiaratamente perseguito attraverso attività e investimenti che hanno lo scopo di generare un risultato positivo per la comunità o l'ambiente.

Misurabilità

proprietà di un obiettivo di impatto che, oltre che essere stabilito ex ante, viene definito in modo da poter essere misurabile, per verificare se gli impatti attesi siano stati effettivamente ed efficacemente raggiunti.

Responsabile dell'Impatto

il Responsabile dell'Impatto è una figura che supervisiona e indirizza i percorsi aziendali finalizzati al raggiungimento del beneficio comune, affiancando l'organo amministrativo delle Società Benefit e supportandolo con le competenze necessarie (di carattere economico-aziendale, giuridico o tecnico) per valutare l'impatto delle attività sulla comunità o sull'ambiente.

I

M

R

Redazione della Relazione d'Impatto 2023

Gruppo di lavoro composto dalle funzioni:
Group Sustainability & Institutional Communication ▪

bilanciointegrato@realegroup.eu

Si ringraziano le colleghe e i colleghi
che hanno contribuito alla realizzazione
del presente documento.

Ufficio Stampa

ufficiostampa@realegroup.eu

Progetto creativo ed editoriale

Mercurio GP - Milano

Aprile 2024

Questo PDF è stato realizzato tenendo conto delle esigenze delle persone non vedenti
per essere letto e navigato attraverso l'utilizzo di tecnologie assistive.

Se doveste incontrare qualche difficoltà di lettura, vi invitiamo a scriverci a
direzionesostenibilitadigruppo@realemutua.it



