REALE MUTUA
TOGETHERMORE

FONDATA NEL 1828 / Via Corte d'Appello, 11 - 10122 Torino (Italia) / Tel. +39 011 4311111
Fax +39 011 4350966 / realemutua@pec.realemutua.it - www.realemutua.it
Servizio assistenza "Buongiorno Reale": 800 320320 - buongiornoreale@realemutua.it

REALE GROUP

Ms. Lise Kingo,
Executive Director
UN Global Compact Office

6 July 2018

Dear Ms. Kingo,

I am pleased to share Reale Group Sustainability Report 2017.

The document, which reports Reale Group's economic, social and environmental performances, is drawn up in accordance with the "GRI Sustainability Reporting Standards" issued by the Global Reporting Initiative in 2016 as well as with the Italian Legislative Decree 254/2016 in compliance with EU Directive 2013/34.

The Report will provide stakeholders with detailed information on Reale Group's commitment to implement the UNGC ten principles of the United Nations Global Compact on human rights, labour, environment and anti-corruption.

Reiterating our firm belief in corporate citizenship, I want to renew Reale Group's commitment to sharing, applying and sustaining the Global Compact's principles to promote a more inclusive and sustainable global economy.

Yours sincerely,

Mr. Luca Filippone
Managing Director
Reale Group

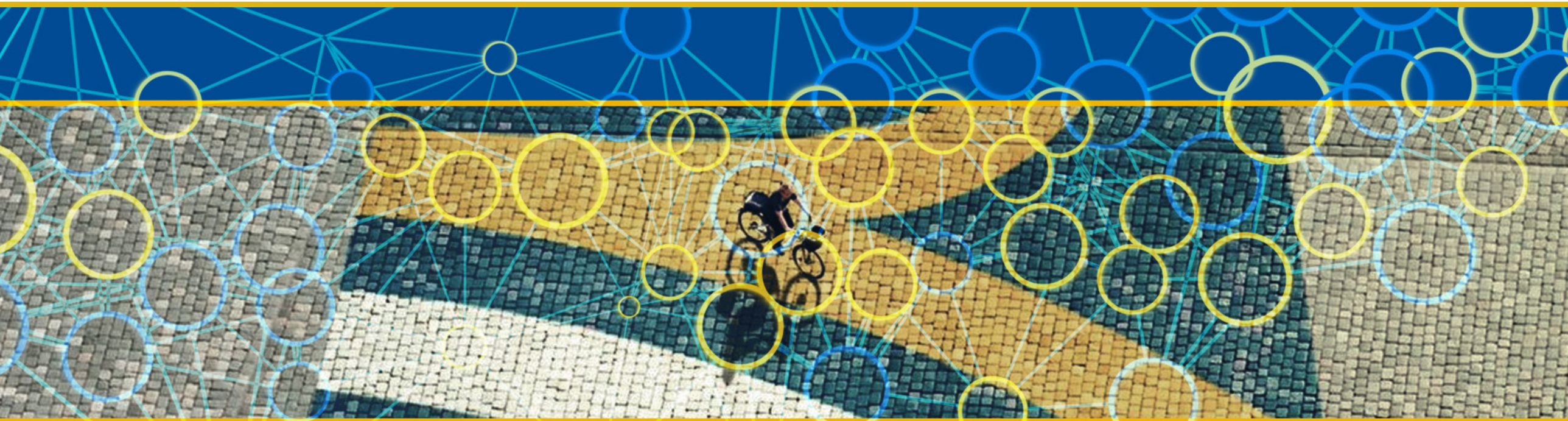
SOCIETÀ REALE MUTUA DI ASSICURAZIONI
REGISTRO IMPRESE TORINO, CODICE FISCALE E N. PARTITA IVA 00875360018 - R.E.A. TORINO N. 9606
ISCRITTA AL NUMERO 1.00001 DELL'ALBO DELLE IMPRESE DI ASSICURAZIONE E RIASSICURAZIONE
CAPOGRUPPO DEL GRUPPO REALE MUTUA, ISCRITTO AL NUMERO 006 DELL'ALBO DELLE SOCIETÀ CAPOGRUPPO

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2017

REALE GROUP
TOGETHERMORE

Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario redatta ai sensi del D.Lgs. n. 254/2016

REALE GROUP
TOGETHERMORE



GUIDA ALLA LETTURA

- PAGINA PRECEDENTE
- PAGINA SUCCESSIVA
- STAMPA
- VAI A...
- NOTE
- SCRIVI UNA MAIL
- CONFRONTA ANNI PRECEDENTI
- GRI
- LINK ESTERNO
- FOCUS ON
- APPROFONDISCI
- GUARDA IL VIDEO

Introduzione » 4

Numeri chiave » 6

1. Nota metodologica » 7
1.1 Obiettivi del documento » 8
1.2 Standard di rendicontazione e processo di redazione » 8
1.3 Perimetro e periodo di rendicontazione » 9

2. Temi rilevanti » 10

3. Corporate governance e compliance » 13
3.1 I valori di Reale Group » 14
3.2 L'identità di Reale Group » 17
3.3 Il sistema di governance, compliance e gestione dei rischi » 19

4. Legalità » 32

5. Essere Reale Group » 39
5.1 Le persone di Reale Group » 40
5.2 I nostri Soci/Assicurati-Clienti » 59
5.3 La nostra rete sul territorio » 66

6. Valorizzazione, Tutela e Innovazione » 70
6.1 La tutela dell'ambiente » 74
6.2 La valorizzazione dei territori » 79

7. Reale Foundation » 87
7.1 Identità e Strategia di corporate giving » 88

8. Obiettivi 2018-2020 » 96

INTRODUZIONE

Iti Mihalich

Presidente

"PASSIONE, IMPEGNO, INDIPENDENZA, AUTONOMIA CI PERMETTERANNO DI CONTINUARE AD ESSERE, AD ESSERE REALE MUTUA."

NUMERI CHIAVE

147,5 mln euro
Utile di Gruppo

202,3%
Indice di solvibilità**

3.675
Dipendenti

251
Dipendenti in smart working

9,3 mln euro
Benefici di mutualità deliberati per il 2017

Circa
2,7 mln euro
Investimenti in formazione

141.500
Fan su Facebook****

97,1%
Percentuale degli acquisti effettuati presso fornitori locali*

Oltre
1,3 mln euro
Erogazioni liberali

96%
Contratti a tempo indeterminato***

Obiettivi del documento >> Standard di rendicontazione e processo di redazione >> Perimetro e periodo di rendicontazione >>

1 NOTA METODOLOGICA

1.1 OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

Con questa edizione della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (di seguito anche "Dichiarazione" o "Bilancio di Sostenibilità" o "documento"), Reale Group (di seguito, in breve, anche "il Gruppo") intende rispondere a quanto richiesto dal D.Lgs. 254/16, emesso in "attuazione della Direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla Direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni" (di seguito, per brevità, anche "il Decreto"), presentando la "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario", sotto forma di "relazione distinta" che, *"nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta, copre i temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, che sono rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell'impresa"*.

La Dichiarazione, oltre a essere uno strumento per rispondere ai dettami del Decreto, rappresenta per Reale Group anche una modalità per massimizzare la trasparenza nella comunicazione verso i propri stakeholders e per rendicontare le proprie iniziative e performance in materia di sostenibilità (ambientale e sociale).

1.2 STANDARD DI RENDICONTAZIONE E PROCESSO DI REDAZIONE DEL DOCUMENTO

Il D.Lgs. 254/2016 richiede di rendicontare le informazioni relative ai temi indicati nel paragrafo precedente *"secondo le metodologie e i principi previsti dallo standard di rendicontazione utilizzato quale riferimento o dalla metodologia di rendicontazione autonoma utilizzata ai fini della redazione della dichiarazione"*.

Con riferimento a questo aspetto, per la rendicontazione delle informazioni richieste dal Decreto, contenute nel presente Bilancio di Sostenibilità, Reale Group ha adottato i "GRI Sustainability Reporting Standards" emessi dal "Global Reporting Initiative" nel 2016. In particolare, secondo quanto previsto dallo standard GRI 101: Foundation, paragrafo 3, il Gruppo ha scelto di predisporre il documento secondo la modalità "GRI Referenced", utilizzando un set selezionato di Standards per rendicontare le informazioni rilevanti richieste dal Decreto.

I riferimenti ai GRI Standards selezionati sono riportati sia all'interno della Dichiarazione sia nella seguente tabella delle Disclosure GRI.

Il processo annuale di redazione del Bilancio di Sostenibilità, coordinato dalla Direzione "Sostenibilità" di Gruppo[1], ha previsto per la prima volta il coinvolgimento trasversale di tutte le Direzioni delle Imprese di Reale Group, operanti sia in Italia sia all'estero.

Per ogni capitolo della Dichiarazione è stato "nominato" un Ambassador a testimonianza del valore e dell'importanza che Reale Group attribuisce alle tematiche di sostenibilità.

Inoltre, all'interno del capitolo dedicato alla Fondazione sono riportati i riferimenti ai Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite applicabili a Reale Group.

1.3 PERIMETRO E PERIODO DI RENDICONTAZIONE

I dati e le informazioni riportati all'interno del presente Bilancio di Sostenibilità riguardano tutte le Imprese del Gruppo incluse all'interno del perimetro del Bilancio Consolidato di Reale Group ovvero la Capogruppo - Società Reale Mutua di Assicurazioni (di seguito in breve "Reale Mutua") - e le sue Controllate di seguito riportate.

- Reale Mutua
- Italiana Assicurazioni S.p.A.
- Banca Reale S.p.A.
- Reale Immobili S.p.A.
- Blue Assistance S.p.A.
- Reale ITES GEIE
- Italnext S.r.l.
- Uniqa Assicurazioni S.p.A.
- Uniqa Previdenza S.p.A.
- Uniqa Life S.p.A.
- Uniqa Intermediazioni S.r.l.
- Reale Seguros Generales S.A.
- Reale Vida y Pensiones S.A.
- Igar S.A.
- Reale Chile Seguros Generales S.A.
- Reale Group Chile S.p.A.
- Reale Group Latam S.p.A.

Al fine di assicurare, come richiesto dal D.Lgs. 254/16, un raffronto delle informazioni in relazione a quelle degli esercizi precedenti, e anche al fine di rispettare il principio di comparabilità richiesto dai GRI Standards, i dati quantitativi del presente documento si riferiscono, per quanto riguarda le Imprese del Gruppo incluse nella precedente edizione del Bilancio, agli esercizi 2015, 2016 e 2017. Con riferimento, invece, alle Imprese non incluse all'interno del Bilancio di Sostenibilità 2016 (Uniqa, Italnext, Società spagnole e cilene), i dati si riferiscono al solo anno 2017, ad eccezione dei casi esplicitati all'interno della tabella delle Disclosure GRI.

Eventuali eccezioni ai criteri sopra individuati sono riportate nelle singole sezioni del documento.

Il presente documento è stato sottoposto a revisione limitata da parte della Società EY S.p.A. I risultati delle verifiche svolte ai sensi dell'art. 3 comma 10 del D.Lgs. 254/16 e del Regolamento Consob n. 20267 sono contenute nella Relazione della Società di Revisione, riportata alla fine del presente documento. »

2 TEMI RILEVANTI

2 I **TEMI RILEVANTI** PER REALE GROUP

Reale Group, al fine di identificare la struttura e i contenuti del proprio Bilancio di Sostenibilità, ha tenuto in considerazione non solo le tematiche indicate all'interno del Decreto (Art. 3, comma 1), ma anche il proprio business e caratteristiche nonché le aspettative dei propri stakeholders.

Nel corso del 2016, e convalidato nel 2017, Reale Group ha svolto, nell'ambito del processo di definizione e sviluppo della propria strategia di sostenibilità finalizzato ad integrare trasversalmente le tematiche di sostenibilità lungo tutta la catena del valore di Gruppo, le seguenti attività coinvolgendo tutte le Direzioni del Gruppo:

- analisi della catena del valore di Reale Group, volta a verificare il collegamento esistente fra le iniziative di sostenibilità e il business del Gruppo;
- identificazione delle tematiche rilevanti e prioritarie per Reale Group, volta a effettuare un'analisi di materialità delle questioni rilevanti per il Gruppo e per i suoi stakeholders e a costruire la prima matrice di materialità di Gruppo;
- analisi delle iniziative di sostenibilità di Reale Group in essere/future che ha portato alla definizione del Piano di Sostenibilità di Gruppo 2017-2020 e all'identificazione di Key Performance Indicators (KPIs) precisi, misurabili e ripetibili nel tempo.

Con riferimento all'identificazione delle tematiche rilevanti e prioritarie per il Gruppo, Reale Group ha:

- identificato i propri stakeholder, utilizzando come base la lista già presente nel Codice Etico di Gruppo;
- analizzato il contesto di sostenibilità e quello del settore di riferimento attraverso lo svolgimento di un'attività di benchmark con i principali competitors e l'analisi delle tematiche ritenute rilevanti per il proprio core business a livello di macro-temi e temi di dettaglio;
- valutato le aspettative e questioni di maggior interesse dei propri stakeholders e svolto un'analisi di materialità delle tematiche di sostenibilità più rilevanti per il Gruppo attraverso un'attività di stakeholder engagement interno con più di 39 interviste one to one. Ad ogni Direzione è stato richiesto di attribuire una priorità alle tematiche di propria competenza, identificate valutando la rilevanza delle stesse dal punto di vista di Reale Group e dal punto di vista degli stakeholders di riferimento.

A seguito dell'analisi di materialità svolta nel 2016 e dell'analisi effettuata in merito ai temi indicati dal Decreto, Reale Group ha individuato, come rilevanti, le seguenti tematiche oggetto di rendicontazione all'interno del presente documento:

- Centralità del Socio/Assicurato-Cliente
- Importanza della rete agenziale e dei brokers
- Valorizzazione delle persone di Reale Group
- Identità, Governance e sistema di gestione dei rischi
- Gestione delle erogazioni liberali
- Innovazione
- Gestione della catena di fornitura
- Performance ambientale
- Anticorruzione

I temi attinenti agli aspetti ambientali richiamati dal Decreto sono inclusi all'interno della tematica "Performance Ambientale", ad eccezione della gestione delle risorse idriche che il Gruppo ha ritenuto non rilevante, in funzione delle proprie peculiarità e del proprio business. I consumi idrici del Gruppo si riferiscono esclusivamente all'utilizzo igienico-sanitario dell'acqua da parte delle diverse sedi delle Imprese del Gruppo e agli usi tecnologici da parte delle stesse quali ad esempio impianti di climatizzazione e antincendio; considerata l'entità dei volumi di acqua prelevati, il tipo di utilizzo che ne viene fatto e la localizzazione geografica delle nostre sedi, gli impatti sulla risorsa idrica sono stati considerati trascurabili.

Le uniche sostanze inquinanti rilasciate in atmosfera sono limitate a quelle emesse dalle caldaie e dagli impianti di condizionamento. Tali sostanze risultano monitorate, insieme anche all'impatto acustico degli impianti termici, dal sistema di gestione ambientale; conseguentemente, il rischio ad esse associato risulta essere non significativo.

I temi attinenti alla gestione del personale, comprese le azioni poste in essere per garantire la parità di genere, le modalità con cui è realizzato il dialogo con le parti sociali e le informazioni relative alla salute e sicurezza, sono inclusi all'interno della tematica "Valorizzazione delle persone di Reale Group".

Gli aspetti relativi alla corruzione attiva e passiva sono inclusi all'interno della tematica "Anticorruzione"; mentre gli aspetti sociali risultano inclusi all'interno della tematiche "Gestione erogazioni liberali", "Importanza della rete agenziale e dei brokers" e "Centralità del Socio/Assicurato-Cliente".

Con riferimento al tema "Rispetto dei diritti umani" previsto dal D.Lgs. 254/16, Reale Group ha aderito nel 2017 al Global Compact delle Nazioni Unite, condividendone i relativi principi tra cui quelli riguardanti i Diritti Umani (*Promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza e assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani*). L'Adesione al Global Compact certifica l'impegno di Reale Group a partecipare alla realizzazione degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Reale Group, operando nel rispetto delle leggi in essere nei mercati in cui è presente con le sue Imprese e considerato il proprio business, non individua il rischio di mancato rispetto dei diritti umani come significativo sia con riferimento alle proprie persone sia relativamente alla catena di fornitura.

In particolare, relativamente alla catena di fornitura, il rischio di mancato rispetto dei diritti umani non è ritenuto significativo, considerati i seguenti aspetti:

- tipologie di acquisti che il Gruppo effettua e Paesi in cui i fornitori delle Imprese in perimetro operano ritenuti a basso rischio;
- presidi di controllo in essere presso le Imprese del Gruppo (es. criteri di selezione e valutazione dei propri fornitori oggettivi, procedure di controllo e monitoraggio specifiche poste in essere anche per rispondere a quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 e dal Codice Etico di Gruppo, ecc.).

3 CORPORATE GOVERNANCE E COMPLIANCE

Carlo Enrico de Fernex

Ambassador

Guarda il video

"L'AUTONOMIA E L'INDIPENDENZA SONO PRINCIPI CHE IN FUTURO CONTINUERANNO AD ASSISTERCI E CONTINUERANNO AD ESSERE LA FORZA E LA DIFFERENZA DI UNA SOCIETÀ MUTUA."

Filippo Manassero

Ambassador

Guarda il video

"IL CORRETTO EQUILIBRIO TRA RUOLO CONSULENZIALE, MANAGERIALE E DI CONTROLLO È FONDAMENTALE PERCHÉ IL GENERAL COUNSEL E CHIEF RISK OFFICER POSSA SVOLGERE, INSIEME AD ALTRE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO, LA FUNZIONE DI GARANTE DEI SISTEMI DI CONTROLLO INTERNO, OGGI DI PARTICOLARE RILEVANZA STRATEGICA NEI GRUPPI ASSICURATIVI."

3.1 I VALORI DI REALE GROUP

Il Codice Etico di Reale Group ha lo scopo di guidare chiunque operi nell'ambito del Gruppo medesimo a perseguire gli obiettivi con metodi e comportamenti corretti, leali e coerenti con la cultura d'impresa, guidata dal principio mutualistico. Questa cultura d'impresa tiene conto delle peculiarità di ogni singola Impresa del Gruppo e allo stesso tempo punta al continuo rispetto di valori comuni nei rapporti con i diversi stakeholders. Tutte le Imprese sono chiamate a garantire il rispetto di questi principi cardine.

www... Consulta il Codice Etico del Gruppo

Centralità della persona

Riconosciamo alla persona un ruolo centrale nelle strategie e nelle scelte aziendali; valorizziamo il contributo e lo sviluppo di ognuno ricercando la soddisfazione delle sue aspettative e dei suoi bisogni.

Coesione

Promuoviamo un elevato livello di collaborazione all'interno dell'Organizzazione utilizzando al meglio le competenze di ciascuno e rafforzando le capacità di far prevalere gli obiettivi comuni sugli interessi di parte.

Responsabilità

Perseguiamo la continuità dei risultati assumendoci la responsabilità delle conseguenze delle nostre azioni, promuovendo comportamenti improntati all'ottimizzazione delle risorse, evitando comportamenti scorretti.

Innovazione

Adottiamo modelli di comportamento innovativi e soluzioni mirate e flessibili, finalizzati ad anticipare i cambiamenti e le nuove esigenze del mercato; consideriamo le competenze individuali, la qualità dei processi e la tecnologia strumenti preferenziali per il miglioramento continuo e lo sviluppo di nuove strategie.

Integrità

Portiamo avanti i nostri obiettivi con correttezza, serietà, trasparenza e affidabilità, rispettando le regole e la deontologia professionale.

3.2 L'**IDENTITÀ** DI REALE GROUP

Reale Mutua, oggi la più grande Compagnia assicurativa italiana costituita in forma di mutua, nasce a Torino nel 1828 come "Società Reale di Assicurazioni Generale e Mutua contro gli Incendi". Il principio cardine della mutualità guida l'agire di tutte le **Imprese del Gruppo**, evidenziandone l'essenza e la distintività sul mercato in termini di affidabilità, serietà, qualità del servizio e capacità di interpretare al meglio le esigenze della clientela e del territorio.

Essere una società mutua significa non avere azionisti: ogni Cliente che sottoscrive una polizza diventa **Socio** e, in quanto tale, gode di particolari attenzioni e vantaggi, come i benefici di mutualità, il garante dell'Assicurato e una banca dedicata.

Nel **1966** le compagnie **Italiana Incendio** e **Rischi Diversi** e **Italiana Vita** entrano a far parte del Gruppo Reale Mutua che nel **1988** inizia a operare anche in **Spagna** attraverso Reale Seguros Generales.

Nel 1993 nasce Blue Assistance come società specializzata nella progettazione, realizzazione e offerta di assistenza per la persona, la famiglia, i beni. Alle Compagnie Assicurative, agli Operatori della Sanità Integrativa e alle Aziende.

Nel 2000 Banca Reale fa il suo ingresso nel Gruppo, con l'obiettivo di offrire un servizio capace di creare valore per i Clienti e per la collettività.

Seppure relativamente giovane, l'Istituto di credito pone le basi sulle solide fondamenta di un Gruppo con quasi 190 anni di esperienza.
Nel 2011 Reale Seguros amplia l'offerta di prodotti con Reale Vida, costituita nel 2010, al fine di estendere le attività del Gruppo in Spagna anche alla gestione rami Vita.

A far data dal 1° gennaio 2015 la Società Reale Mutua porta a compimento un progetto che prevede la realizzazione di una struttura integrata di servizi informatici per le società assicurative e bancarie di Reale Group attraverso la costituzione di un Gruppo Europeo di Interesse Economico, denominato Reale ITES.

Luca Filippone
Direttore Generale di Reale Mutua

Nel maggio 2015 nasce Reale Group, una nuova identità visiva per un Gruppo che intende rafforzare il senso di appartenenza di ciascuna Impresa a una realtà internazionale unica, forte e competitiva.
Reale Group sarà dunque il "segno" comune e distintivo sotto il quale opereranno le Imprese del Gruppo: Società Reale Mutua, Italiana Assicurazioni, Reale Seguros Generales (Madrid), Reale Vida y Pensiones (Madrid), Reale Immobili, Banca Reale, Blue Assistance, Reale ITES e Igar (Madrid).

Nel mese di maggio 2016, Reale Group prosegue la sua strategia di internazionalizzazione, avviando in Cile un progetto di costituzione di una nuova compagnia assicurativa operante nei rami Danni, Reale Chile Seguros Generales.

Nella primavera del 2017 Reale Mutua finalizza l'acquisto di Uniqa Assicurazioni e delle controllate Uniqa Previdenza, Uniqa Life e Uniqa Intermediazioni che entrano a far parte così di Reale Group (3.675 dipendenti, quasi 4 milioni di assicurati e solvibilità al 202,3%).

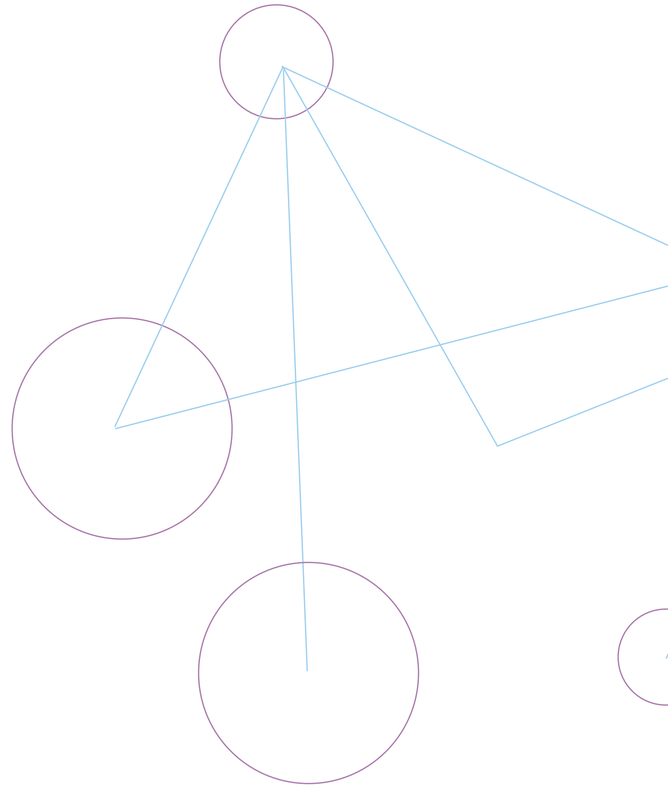
> *Questa operazione punta a rinforzarci sui mercati Italia e Spagna e a espanderci su quelli nuovi per mitigare il rischio di concentrazione geografica. Infatti, ricerchiamo diversificazione in altri mercati come per esempio il Cile dove abbiamo ricevuto l'autorizzazione dall'Organismo di Vigilanza locale, la SVS - Superintendencia de Valores y Seguros, per cominciare a operare con Reale Chile Seguros Generales S.A. Nel mese di maggio 2017 Uniqa Assicurazioni, Uniqa Life, Uniqa Previdenza e Uniqa Intermediazioni sono entrate a far parte del Gruppo Reale.*
>
> **Luca Filippone**
> **Direttore Generale di Reale Mutua**

Il processo di integrazione delle Società acquisite comporterà la fusione per incorporazione delle Società di Uniqa in Italiana Assicurazioni. La finalizzazione dell'operazione di fusione è prevista per la fine del 2018.

I Paesi in cui opera Reale Group sono Italia, Spagna e Cile. Per quanto concerne l'andamento economico-finanziario di Reale Group si rimanda a quanto riportato all'interno del Bilancio Consolidato di Gruppo.

SERVIZI DELLE DIVERSE IMPRESE DEL GRUPPO

- Reale Mutua
- Italiana Assicurazioni
- Banca Reale
- Blue Assistance
- Reale ITES
- Reale Immobili
- Italnext
- Uniqa Assicurazioni
- Uniqa Previdenza
- Uniqa Life
- Uniqa Intermediazioni
- Reale Seguros Generales
- Reale Vida y Pensiones
- Igar
- Reale Chile Seguros Generales
- Reale Group Chile
- Reale Group Latam



3.3 IL SISTEMA DI GOVERNANCE, COMPLIANCE E GESTIONE DEI RISCHI

La Corporate Governance rappresenta il sistema attraverso cui Reale Group è gestita e controllata; essa identifica le regole e le procedure, a ogni livello, per assicurare la corretta gestione del Gruppo in termini di governo e controllo, e disciplina le relazioni tra i vari attori coinvolti.
Il quadro complessivo del Governo Societario è definito secondo la normativa primaria e regolamentare attualmente vigente, nonché secondo la normativa europea ove applicabile, e nel rispetto dello Statuto Sociale.

IL MODELLO DI GOVERNANCE DEL GRUPPO

Il modello ha l'obiettivo di proseguire il percorso di valorizzazione della "dimensione" Gruppo avviato negli ultimi anni e di rendere più strutturati, trasparenti ed efficaci i meccanismi di governo, indirizzo e controllo nei rapporti tra la Capogruppo e le Controllate.

I principi ispiratori cui si basa questo modello sono i seguenti:

Autonomia + | Governo + | Coerenza + | Sinergie + | Flessibilità +

Il modello di Governance che guida le Imprese del Gruppo italiane, ad eccezione di Uniqa Life, è il modello cosiddetto "tradizionale", caratterizzato dalla presenza delle Assemblee, e di due Organi di nomina assembleare:

- **Consiglio di Amministrazione**
- **Collegio Sindacale** (in tutte le Imprese italiane, a eccezione di Uniqa Life e Uniqa Intermediazioni, opera un Collegio Sindacale, composto da tre soggetti maschi. Fa eccezione Italnext in cui opera un sindaco unico).

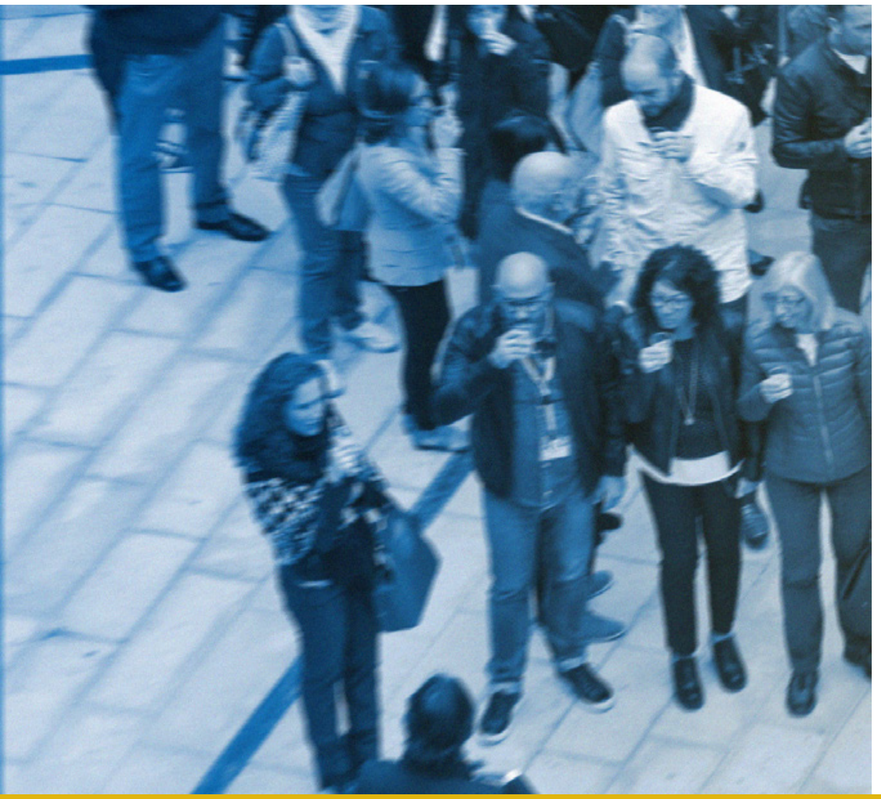
Nel caso di Uniqa Life, invece, è in essere un modello di Governance cosiddetto dualistico caratterizzato dalla presenza di due distinti organi collegiali: il consiglio di Sorveglianza e il consiglio di Gestione.

A livello di Gruppo, operano i seguenti Comitati e Commissioni:

- Comitato per il Controllo e i Rischi di Gruppo[2]
- Commissione Investimenti di Gruppo
- Comitato di Direzione di Gruppo
- Comitato di Direzione Italia

N

Il modello di Governance delle Società del Gruppo spagnole (Reale Seguros Generales e Reale Vida y Pensiones) prevede la presenza dell'Assemblea degli azionisti, del Consiglio di Amministrazione, del Comitato di Direzione, dell'Organismo di Vigilanza, del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dei Consiglieri Delegati e del Direttore Generale; nel caso della Società Reale Chile Seguros Generales il modello di Governance è caratterizzato dalla presenza dell'Assemblea degli azionisti, il Consiglio di Amministrazione, Direttori Generali e Comitati.



DISCLOSURE 405-1 A) DIVERSITY OF GOVERNANCE BODIES AND EMPLOYEES DEL GRI STANDARD 405: DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITY 2016

Imprese di Reale Group in perimetro	Composizione Organi di Governo 2017			
	Uomini	% Uomini	Donne	% Donne
Reale Mutua Assicurazioni	16	100	0	0
Italiana Assicurazioni	14	100	0	0
Reale Immobili	10	83	2	17
Banca Reale	9	82	2	18
Reale ITES	10	100	0	0
Blue Assistance	6	86	1	14
Italnext	5	100	0	0
Uniqa Assicurazioni	8	100	0	0
Uniqa Previdenza	8	100	0	0
Uniqa Life*	5	83	1	17
Uniqa Intermediazioni**	1	100	0	0
Reale Seguros Generales S.A.	11	92	1	8
Reale Vida y Pensiones S.A.	9	82	2	18
IGAR S.A.	8	89	1	11
Reale Chile Seguros S.A.	6	86	1	14
Reale Group Chile S.p.A.	5	100	0	0

* In Uniqa Life vige il sistema dualistico, con un Consiglio di Gestione (CdG), composto da 5 uomini e 1 donna, e un Consiglio di Sorveglianza (CdS), formato da 3 uomini.

** È una Srl con un Amministratore unico.

Impresa di Reale Group	Suddivisone per genere e fascia d'età Organi di Governo 2017					
	Uomini			Donne		
	<30 (%)	30-50 (%)	>50 (%)	<30 (%)	30-50 (%)	>50 (%)
Reale Mutua Assicurazioni	0	0	100	0	0	0

IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI E DI GESTIONE DEI RISCHI[3]

Reale Group dispone di un adeguato Sistema di Controllo Interno come elemento primario e imprescindibile della propria operatività.

La cultura del controllo e il livello di integrità aziendale sono promossi dai Consigli di Amministrazione e attuati dall'Alta Direzione attraverso regole e procedure interne, azioni specifiche e attività di organismi aziendali a ciò preposti.

A tal proposito, al fine di dotare l'intero Gruppo di un sistema di controlli interni e di gestione dei rischi coerente con i requisiti di Governance dello stesso, a partire dal 2016 è stato ampliato il perimetro di intervento del Comitato per il Controllo e i Rischi della Capogruppo a tutte le Imprese di Reale Group con un sensibile allargamento dei propri compiti.

L'intera tematica del sistema di controllo e di gestione dei rischi è stata trattata all'interno di specifici documenti di politiche societarie che descrivono nello specifico le relative politiche dei Consigli di Amministrazione.

La struttura di controllo è articolata su tre livelli:

Controlli di primo livello +

Controlli di secondo livello +

Controlli di terzo livello +

FUNZIONI/ORGANI PREPOSTI ALLE ATTIVITÀ DI CONTROLLO

- Antiriciclaggio
- Attuariato Danni di Gruppo e Controllo Gestionale Danni
- Controllo Attuariale
- Attuariato Vita di Gruppo
- Collegio Sindacale
- Comitato per il Controllo e i Rischi di Gruppo
- Compliance
- Internal Audit
- Chief Risk Officer (C.R.O.)
- Ispettorato amministrativo di Gruppo
- Ispettorato sinistri di Gruppo
- Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/01
- Pianificazione e controllo
- Risk Management
- Responsabilità Amministrativa Enti

IL MODELLO DI GESTIONE DEI RISCHI

L'approccio al rischio nel Gruppo, in aggiunta agli aspetti normativi e ai criteri di una sana e prudente gestione, non può prescindere dalla natura mutualistica della Capogruppo che si riflette sul Gruppo stesso.
Tale caratteristica e l'obiettivo di mantenere la piena autonomia e indipendenza da centri esterni di controllo e di capitalizzazione rendono centrali nella strategia del Gruppo la continua evoluzione del sistema di gestione del rischio, quale elemento fondamentale per lo sviluppo e la continuità di ciascuna Impresa del Gruppo stesso.

Il modello organizzativo per il sistema di gestione dei rischi è comune a tutte le Imprese del Gruppo. La Capogruppo, nell'ambito dell'esercizio della propria attività di direzione e coordinamento, stabilisce le linee guida generali del sistema di gestione dei rischi che vengono recepite delle Società Controllate.

Governance

Quadro di riferimento per la gestione dei rischi

La gestione dei rischi è realizzata attraverso un processo articolato i cui elementi fondanti sono di seguito indicati:

- Identificazione e classificazione dei rischi
- Valutazione dei rischi
- Risk appetite framework
- Politiche di riferimento

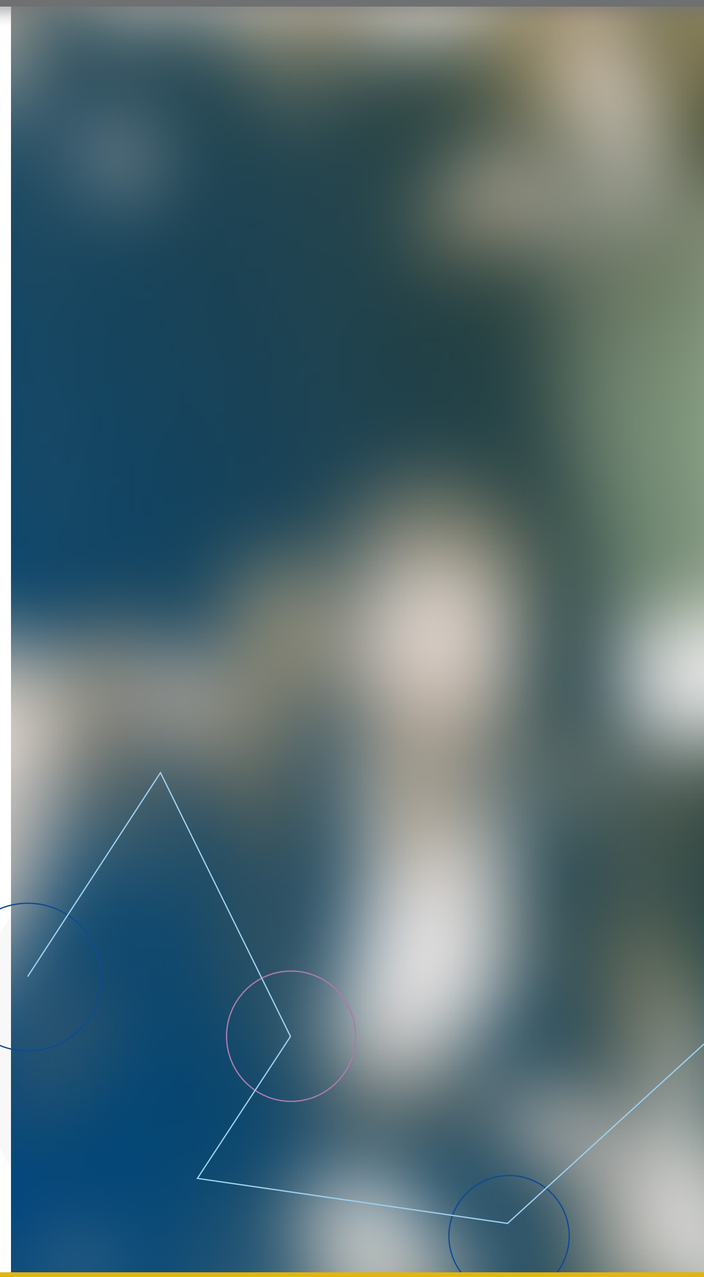
Identificazione e classificazione dei rischi

Il processo di identificazione dei rischi consiste nel rilevare i rischi a cui il Gruppo è esposto, definendo in tal modo la mappa dei rischi di Gruppo.
A tal fine Reale Group si è dotata di una procedura di censimento dei rischi volta alla formalizzazione delle attività necessarie alla raccolta in via continuativa delle informazioni sui rischi attuali e prospettici a cui il Gruppo è esposto.

Con l'obiettivo di definire un linguaggio comune è stato definito il quadro di riferimento per l'analisi del profilo di rischi (c.d. framework dei rischi) per la classificazione e la descrizione dei rischi secondo un approccio che consente di ottenere un'adeguata convergenza tra definizioni utilizzate dalle Autorità di vigilanza nazionali, dall'EIOPA e in generale a livello di mercato.

I rischi sono classificati nelle seguenti principali classi:

- Rischi tecnici danni e vita
- Rischi di mercato
- Rischi di default
- Rischi concentrazione
- Rischi operativi
- Rischi di non conformità alle norme
- Rischi strategici
- Rischi di secondo livello (reputazionale e di appartenenza al Gruppo)
- Rischi emergenti



Quadro di riferimento per la gestione dei rischi

La gestione dei rischi è realizzata attraverso un processo articolato i cui elementi fondanti sono di seguito indicati:

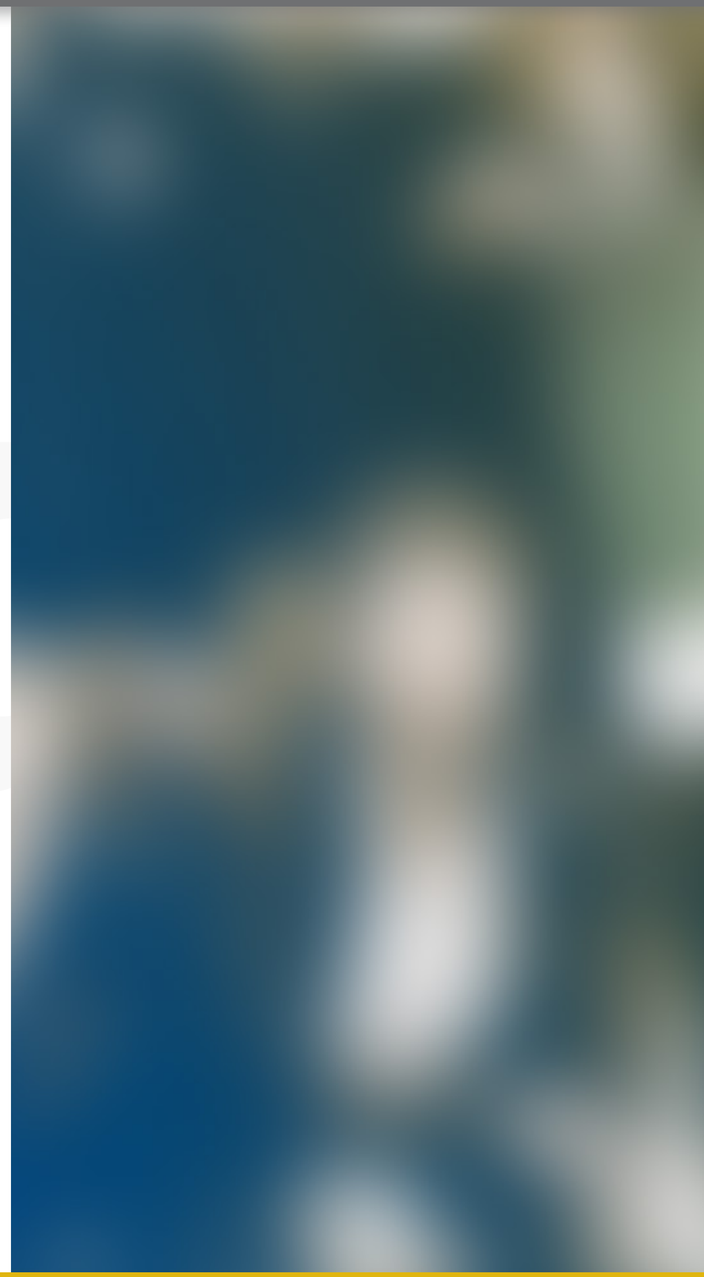
- Identificazione e classificazione dei rischi
- Valutazione dei rischi
  - Strumenti e metodologie
  - Misure di aggiustamento
- Risk appetite framework
- Politiche di riferimento

Valutazione dei rischi

Il processo di valutazione dei rischi è realizzato sia con logiche attuali sia con logiche prospettiche e integra metodologie e approcci sia di carattere quantitativo sia di carattere qualitativo (come indicato al paragrafo "Strumenti e metodologie" e come riportato nelle singole politiche di cui al paragrafo "Politiche di riferimento").
La valutazione dei rischi è effettuata sia su base individuale, a livello di singolo rischio, sia su base aggregata per tener conto delle interrelazioni fra le fonti di rischio in una logica di *Asset-Liability Management* (ALM).

Le valutazioni prospettiche dei rischi sono effettuate sia con logica strategica sia con logica tattica come di seguito indicato:

- Valutazione dei rischi con riferimento al piano strategico
- Valutazione dei rischi nascenti dall'offerta di nuovi prodotti
- Valutazione dei rischi nascenti dall'ingresso in nuovi mercati
- Valutazione dei rischi nascenti da operazioni strategiche



Quadro di riferimento per la gestione dei rischi

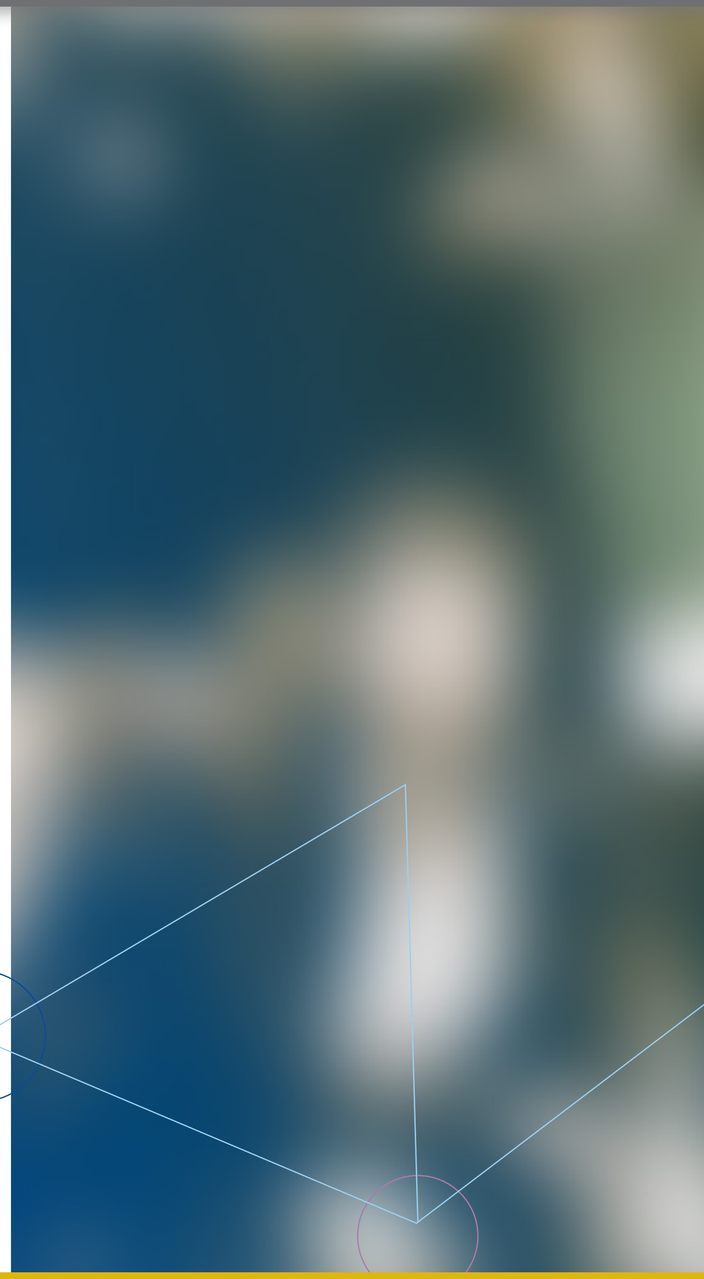
La gestione dei rischi è realizzata attraverso un processo articolato i cui elementi fondanti sono di seguito indicati:

- Identificazione e classificazione dei rischi
- Valutazione dei rischi
  - Strumenti e metodologie
  - Misure di aggiustamento
- Risk appetite framework
- Politiche di riferimento

Strumenti e metodologie

Gli strumenti e le metodologie utilizzate sono di seguito riportate:

- Macro check list
- Risk assessment
- Modello interno parziale
- Formula standard
- Stress test e analisi di scenario



Quadro di riferimento per la gestione dei rischi

La gestione dei rischi è realizzata attraverso un processo articolato i cui elementi fondanti sono di seguito indicati:

- Identificazione e classificazione dei rischi
- Valutazione dei rischi
  - Strumenti e metodologie
  - Misure di aggiustamento
- Risk appetite framework
- Politiche di riferimento

Misure di aggiustamento

La valutazione della posizione di solvibilità viene effettuata tenendo conto della misura di aggiustamento della curva dei tassi *risk-free* denominata "*volatility adjustment*".

Quadro di riferimento per la gestione dei rischi

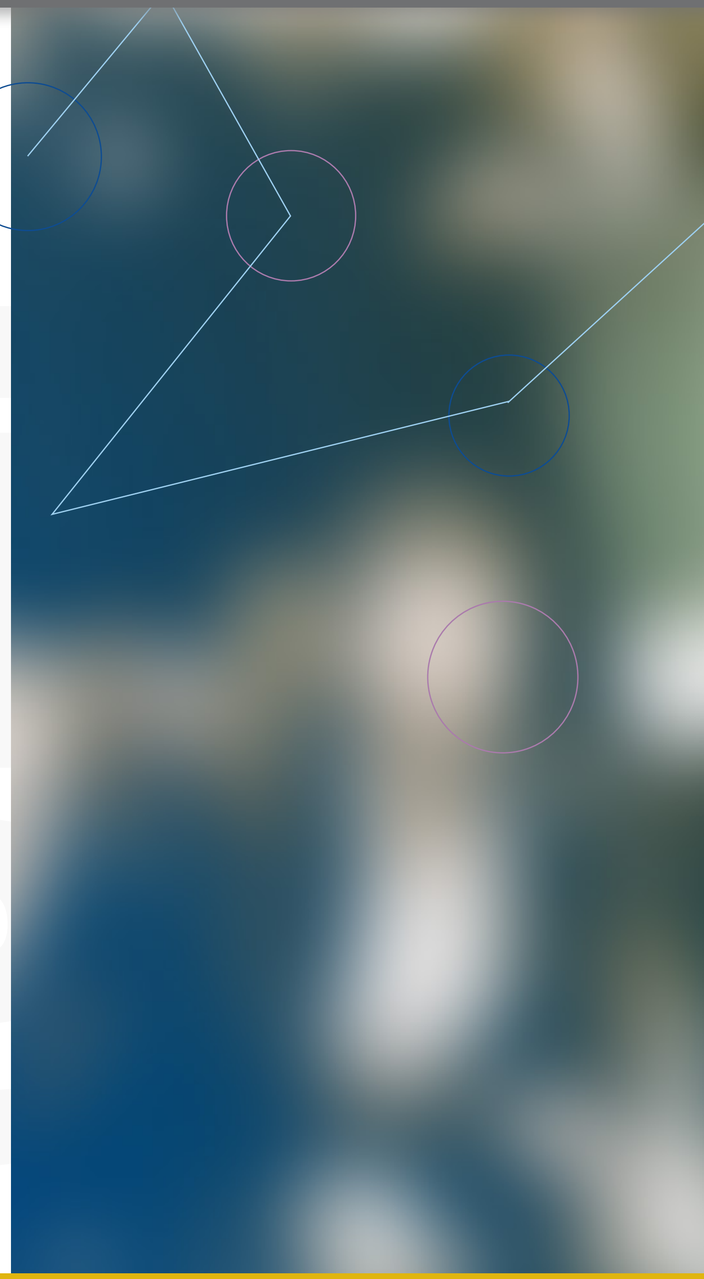
La gestione dei rischi è realizzata attraverso un processo articolato i cui elementi fondanti sono di seguito indicati:

- Identificazione e classificazione dei rischi
- Valutazione dei rischi
- Risk appetite framework
  - Limiti operativi
- Politiche di riferimento

Risk appetite framework

La strategia di gestione del rischio identifica le linee generali dell'approccio perseguito dal Gruppo[4] in termini di propensione e di tolleranza al rischio. È definita coerentemente con l'impostazione di Solvency II e riguarda sia aspetti quantitativi sia aspetti qualitativi che, nel loro insieme, costituiscono il cosiddetto Risk Appetite Framework (di seguito RAF). Il RAF formalizza quindi la strategia di rischio, intesa come propensione al rischio definita in coerenza con gli obiettivi strategici che si intendono perseguire, e costituisce lo strumento per garantire la sostenibilità patrimoniale rispetto ai rischi assunti e al contesto di mercato.

N



Quadro di riferimento per la gestione dei rischi

La gestione dei rischi è realizzata attraverso un processo articolato i cui elementi fondanti sono di seguito indicati:

- Identificazione e classificazione dei rischi
- Valutazione dei rischi
- Risk appetite framework
  - Limiti operativi
- Politiche di riferimento

Limiti operativi

I limiti operativi possono essere determinati in funzione dell'appetito, della tolleranza e delle preferenze al rischio.

Le attività di controllo sui limiti sono affidate a specifici presidi organizzativi che garantiscono il rispetto degli stessi e l'attivazione del processo di segnalazione di eventuali rilevazioni di superamento alle funzioni interessate e alla funzione di Risk Management.

Quadro di riferimento per la gestione dei rischi

La gestione dei rischi è realizzata attraverso un processo articolato i cui elementi fondanti sono di seguito indicati:

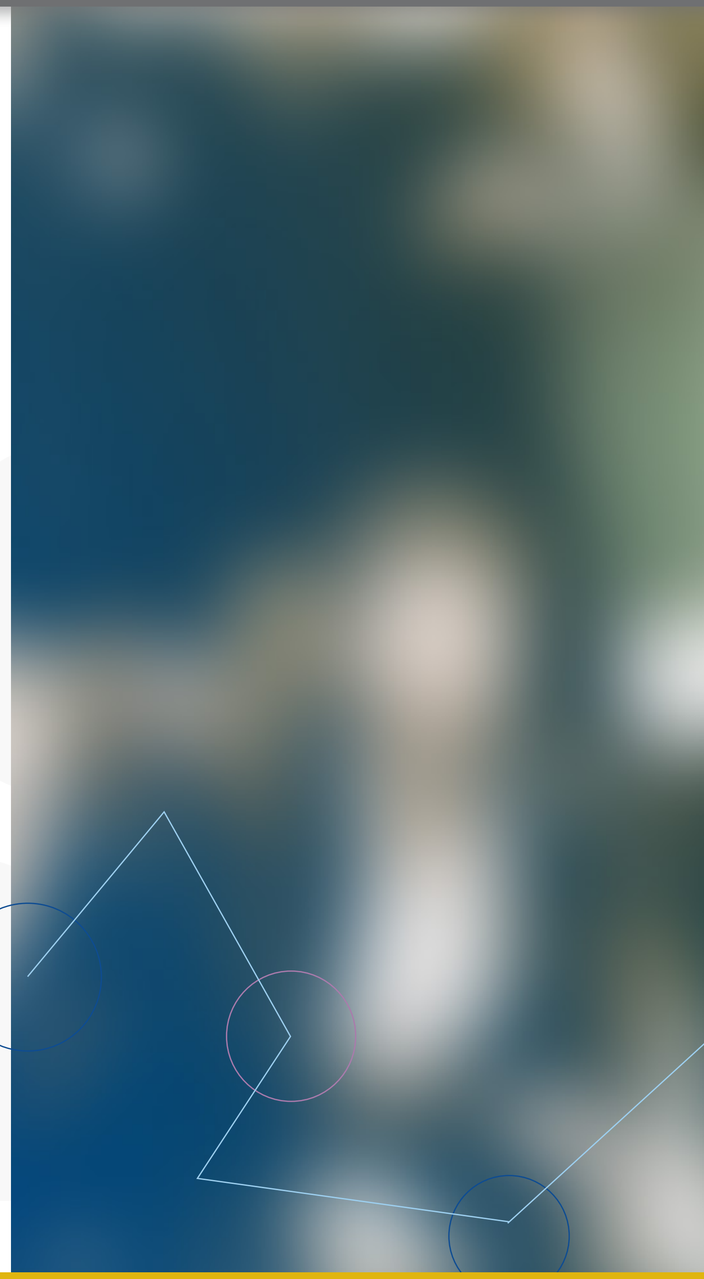
- Identificazione e classificazione dei rischi
- Valutazione dei rischi
- Risk appetite framework
- Politiche di riferimento
  - Limiti operativi

Politiche di riferimento

Reale Group ha definito le politiche di indirizzo nell'ambito della gestione dei rischi per la formalizzazione delle strategie di assunzione, valutazione, controllo, gestione, misurazione e mitigazione dei rischi. All'interno di tali politiche vi sono:

- i ruoli, i compiti e le responsabilità degli Organi e delle Funzioni Aziendali nella gestione delle diverse tipologie di rischio
- le indicazioni circa gli eventuali piani di *contingency* predisposti dal Gruppo
- le interrelazioni fra il sistema di gestione dei rischi e i processi decisionali

In particolare, Reale Group ha predisposto sia una politica di carattere generale ("*Politica di gestione dei rischi*") , dove sono riportate le linee guida in tema di gestione dei rischi a cui il Gruppo è esposto, delineandone strategie e obiettivi, modalità di analisi, controllo e misurazione, ruoli e responsabilità delle funzioni aziendali coinvolte, politiche specifiche.



Quadro di riferimento per la gestione dei rischi

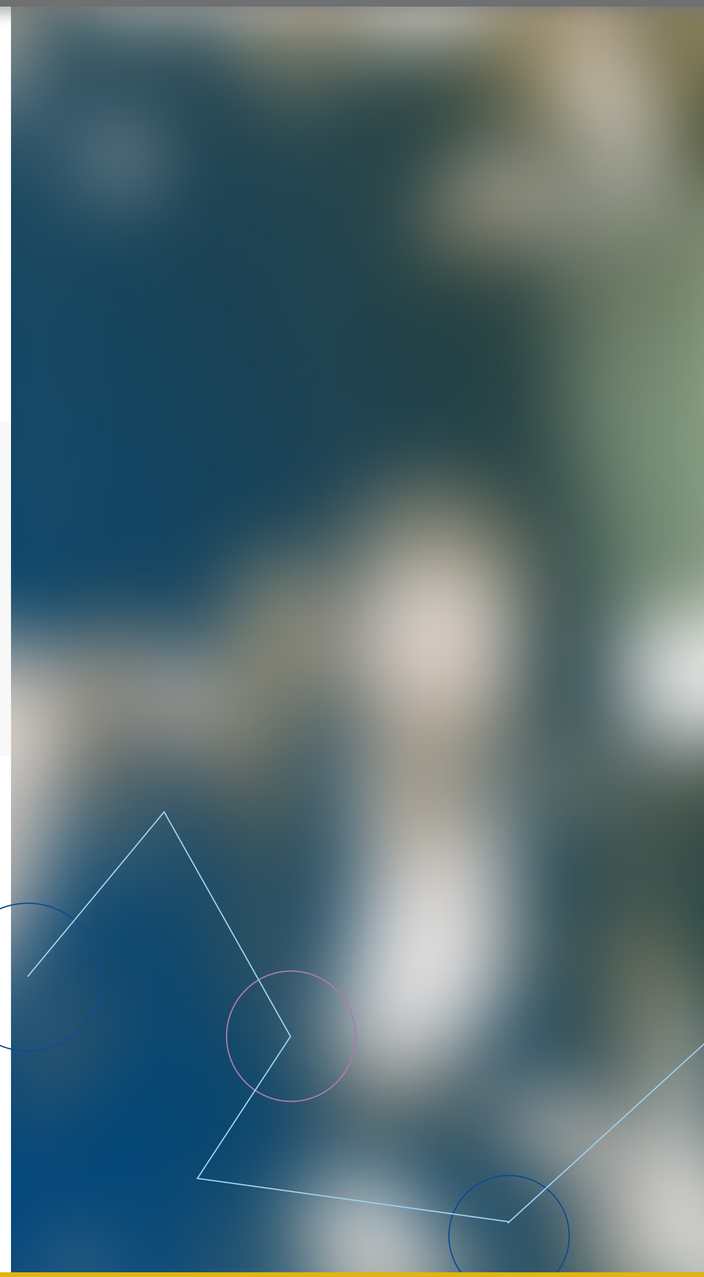
La gestione dei rischi è realizzata attraverso un processo articolato i cui elementi fondanti sono di seguito indicati:

- Identificazione e classificazione dei rischi
- Valutazione dei rischi
- Risk appetite framework
- Politiche di gestione dei rischi
  - Limiti operativi

Politiche specifiche

Le politiche specifiche sono di seguito riportate:

- Politica degli investimenti
- Politica in materia di investimenti di Gruppo
- Politica di gestione integrata degli attivi e dei passivi (c.d. ALM)
- Politica di gestione del rischio di liquidità
- Politica di sottoscrizione e riservazione
- Politica relativa alla riassicurazione e alle altre tecniche di mitigazione del rischio
- Politica di gestione del rischio operativo
- Politica sulla concentrazione dei rischi a livello di Gruppo
- Politica di gestione dei rischi di non conformità alle norme
- Politica di gestione del rischio reputazionale



Quadro di riferimento per la gestione dei rischi

La gestione dei rischi è realizzata attraverso un processo articolato i cui elementi fondanti sono di seguito indicati:

- Identificazione e classificazione dei rischi
- Valutazione dei rischi
- Risk appetite framework
- Politiche di gestione dei rischi
  - Limiti operativi

Si segnalano inoltre, per rilevanza e pertinenza con la gestione dei rischi, le seguenti politiche:

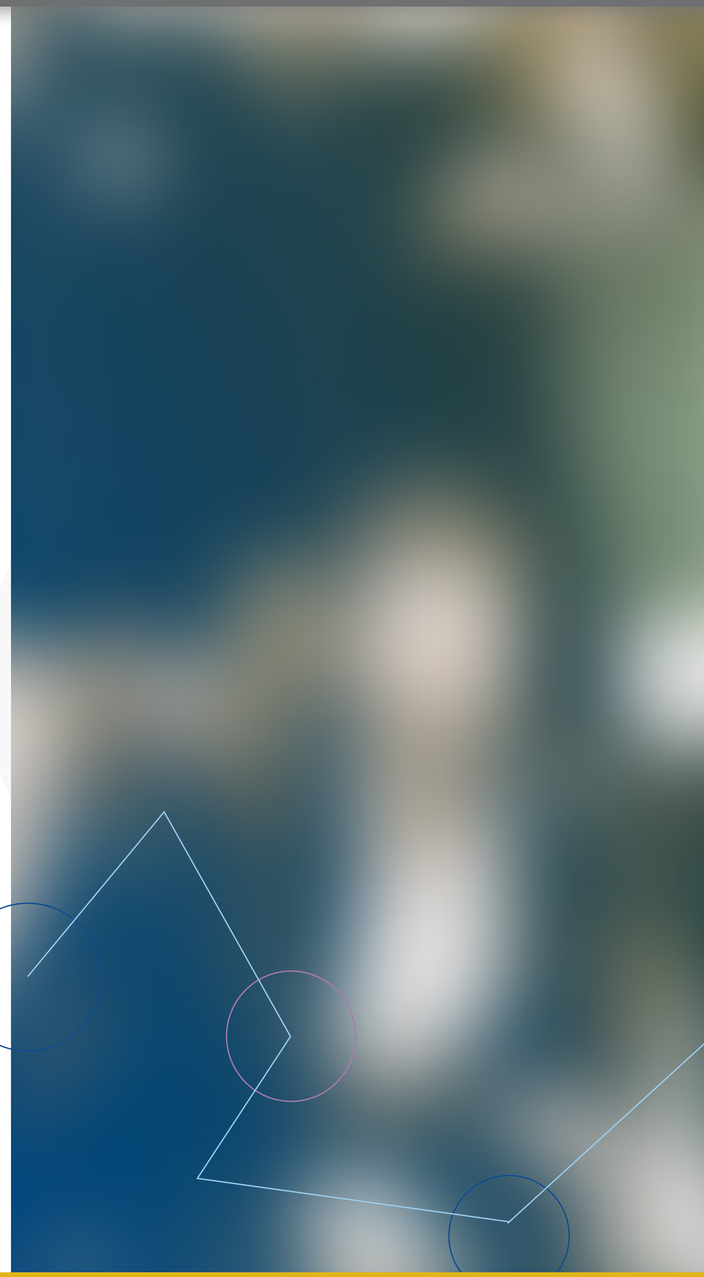
- Politica di valutazione dei rischi attuali e prospettici
- Politica di gestione del capitale
- Politica di *data governance*
- Politica di reporting destinato all'Autorità di Vigilanza
- Politica ORSA

Decreto Legislativo 254/2016

Con riferimento alle tematiche indicate all'interno del D.Lgs. 254/2016, le stesse sono in parte affrontate in maniera qualitativa nell'ambito della compilazione della Macro Check List (strumento di auto-rilevazione attraverso il quale viene effettuata l'analisi del profilo di rischio ad alto livello e in una logica di carattere strategico). Nell'ambito dell'analisi annuale vengono inoltre analizzati i seguenti aspetti:

- la sicurezza sul lavoro;
- il sistema premiante per i lavoratori;
- la soddisfazione del cliente;
- i rischi emergenti (comprendono anche i rischi di carattere ambientale).

Il rischio reputazionale viene rilevato, monitorato e gestito sia nell'ambito della Macro Check List sia nella specifica politica approvata dal Consiglio di Amministrazione.



4 LEGALITÀ

Michele Tazzer

Ambassador

Guarda il video

UNO DEGLI ASPETTI PRINCIPALI PER LA FUNZIONE INTERNAL AUDIT È QUELLO DI VERIFICARE CHE TUTTI GLI INTERESSI DEGLI STAKEHOLDERS VENGANO RISPETTATI.

4 LEGALITÀ

Le Imprese di Reale Group, a eccezione delle Società italiane acquisite dal Gruppo Uniqa e di Italnext, hanno deciso di dotarsi di propri **Modelli organizzativi volti a verificare la rispondenza tra i principi etici e le procedure adottate con le finalità previste dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**, ossia prevenire i reati previsti, commessi nell'interesse o a vantaggio delle Imprese stesse.

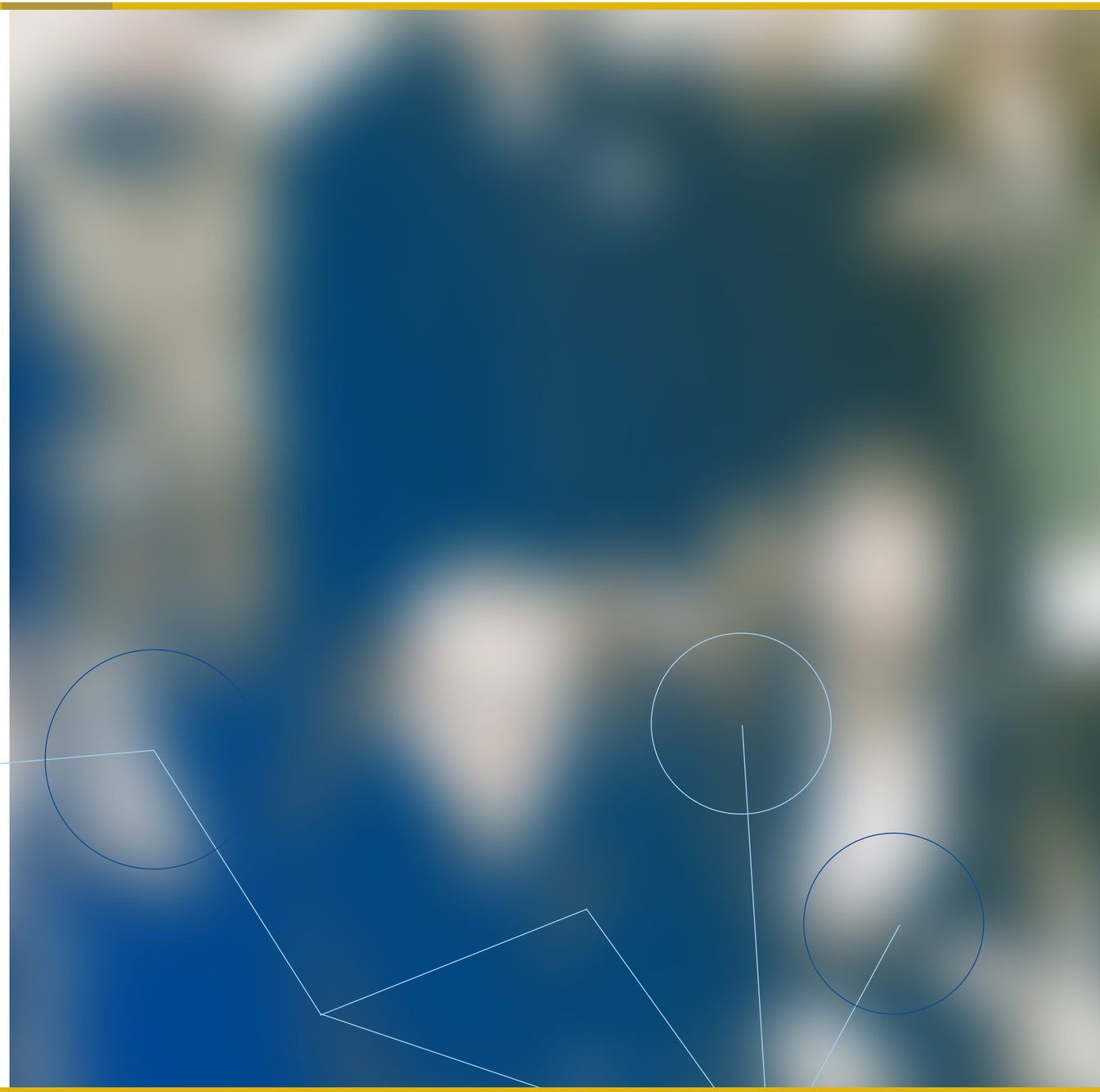
Tra i reati che possono innescare la responsabilità dell'azienda vi sono quelli relativi alla corruzione attiva e passiva, tanto nel settore pubblico quanto in quello privato; il Decreto infatti prevede fin dalla sua origine l'addebito di responsabilità nei confronti delle Imprese nel caso di reati di corruzione nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio commessi da persone operanti per conto dell'Impresa stessa.
Nel 2017 il Legislatore ha emanato, con il D.Lgs. 30 marzo 2017, n. 38, le norme di contrasto alla corruzione tra privati.
Nel dettaglio, i Modelli – aggiornati periodicamente in conseguenza delle variazioni normative e/o organizzative – sono costituiti, per le principali Imprese del Gruppo, da una Parte Generale, illustrativa del Decreto e dell'organizzazione aziendale, e da una Parte Speciale, suddivisa in più Sezioni. Queste ultime sono organizzate per famiglia di reato e descrivono nel dettaglio le fattispecie contenute nella norma, le aree esposte, per la natura della loro attività, a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché esempi di condotte illecite, divieti e comportamenti da tenere al fine di evitare la commissione di reati. Tali prescrizioni sono finalizzate a ottenere l'esonero dell'Impresa dalla responsabilità da reato, nel caso in cui questi vengano commessi da persone operanti per conto della stessa e nel suo interesse o a suo vantaggio.

L'approvazione e l'aggiornamento dei Modelli sono di stretta competenza dei Consigli di Amministrazione di ciascuna Impresa del Gruppo, che provvede a nominare, in occasione dell'insediamento dello stesso, il proprio Organismo di Vigilanza, il cui mandato coincide con quello del Consiglio.

Le Imprese del Gruppo sono pertanto in possesso, attraverso il **Modello 231**, di una propria politica di contrasto alla corruzione attiva e passiva, tanto nel settore pubblico quanto in quello privato.

All'interno del Modello, ad esempio, la Capogruppo ha provveduto alla mappatura dei rischi di corruzione nei confronti di pubblici ufficiali e tra privati.

MODELLO 231: AREE SENSIBILI E POTENZIALI INDICATORI DI ANOMALIA



Differenze per Italiana Assicurazioni
Differenze per Banca Reale
Differenze per Reale Immobili
Differenze per Reale Seguros Generales, Reale Vida y Pensiones e IGAR
Differenze per Blue Assistance
Differenze per Reale ITES

Le Imprese del Gruppo hanno adottato il proprio Modello sulla base delle **linee guida proposte dalla Capogruppo**, adattandoli tuttavia alle proprie esigenze e/o secondo le indicazioni proposte dalle rispettive Autorità di vigilanza (ove presenti) e/o delle Associazioni di categoria (ANIA, ABI, Confindustria, ecc.) e secondo le dimensioni applicabilità delle varie fattispecie di reato presupposto, ecc.

L'Organismo di Vigilanza di ciascuna Impresa del Gruppo dotata di Modello riceve periodicamente su tali tematiche flussi informativi, volti ad accertare l'utilizzo delle risorse finanziarie della stessa e a valutare eventuali comportamenti anomali, anche se non necessariamente illeciti.

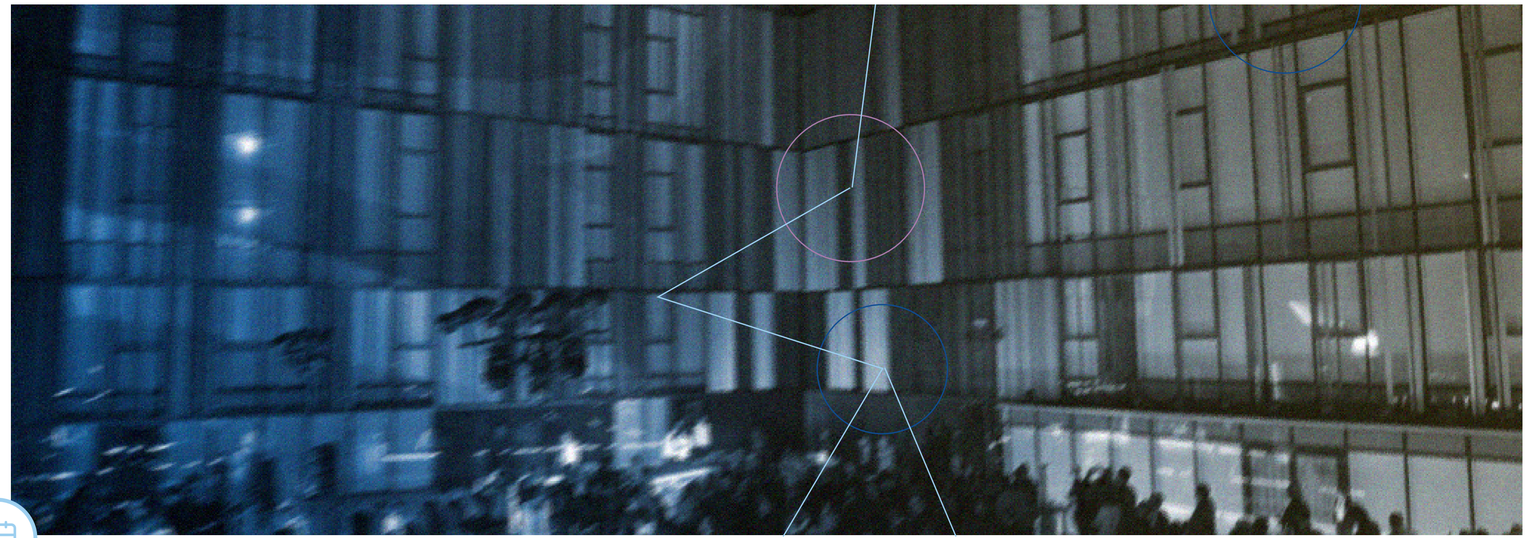
Il Decreto 231/2001 prevede, tra l'altro, tra i reati presupposto sanzionabili, le lesioni colpose e l'omicidio colposo verificatisi in conseguenza della violazione delle norme sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, i reati ambientali, l'impiego di prestatori di lavoro stranieri il cui soggiorno è irregolare, lo sfruttamento e la tratta di esseri umani. Tali aspetti sono stati affrontati dai Modelli della Capogruppo e delle Imprese di Reale Group in Italia.

Tra le attività svolte per prevenire illeciti, si evidenzia l'attenzione da parte di ciascuna Impresa del Gruppo in merito alla formazione nei confronti dei dipendenti e della rete distributiva diretta. Nel 2018 è prevista la formazione della rete distributiva con la predisposizione di uno specifico corso obbligatorio.

Le Imprese del Gruppo (sia in Italia, sia in Spagna) hanno predisposto specifiche clausole contrattuali nei confronti di fiduciari, fornitori, *outsourcee*, consulenti, ecc., tramite cui la controparte è obbligata a prendere visione del Codice Etico di Gruppo e del Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'Impresa per conto della quale opera.

Con riferimento alle Società del Gruppo in Cile, la locale legge 20.393, promulgata nel 2009, prevede la responsabilità penale delle persone giuridiche nel caso di commissione di reati da parte di soggetti che operano nell'interesse delle stesse, limitatamente ai reati di corruzione di funzionari pubblici e di riciclaggio di denaro (a differenza delle normative spagnole, le attività antiriciclaggio riguardano qualsiasi attività economica e per l'attività assicurativa riguarda tanto i rami Danni quanto quelli Vita). I presidi di prevenzione e i principi esimenti ricalcano le normative italiana e spagnola. La legge prevede la facoltà di dotarsi di un modello di prevenzione dei reati e la figura dell'incaricato della prevenzione dei reati cui affidare anche il compito di aggiornare e gestire il modello. Tale modello deve essere certificato da una impresa accreditata presso l'Autorità statale preposta (Superintendencia de Valores y Seguros, corrispondente alle nostre CONSOB e IVASS).

All'interno delle lettere di mandato degli agenti procuratori (Reale Mutua e Italiana) è contenuta una specifica appendice illustrativa del Decreto e del Modello e di rispetto dei principi sanciti dal Codice Etico di Gruppo e del Modello dell'Impresa di appartenenza. Nel mandato d'agenzia trova collocazione analoga la clausola di legalità e trasparenza prevista per i fiduciari, consulenti, fornitori.



DISCLOSURE 205-2 B) ED E) COMMUNICATION AND TRAINING ABOUT ANTI-CORRUPTION POLICIES AND PROCEDURES DEL GRI STANDARD 205: ANTI-CORRUPTION

Formazione sulle policy e procedure in materia di anticorruzione

Reale Group		
Categorie professionali	Formazione Formazione su D.Lgs. 231/2001 - 2017*	
	Numero di persone formate	Ore di formazione
Impiegati	1.866	3.529
Funzionari/Responsabili	552	1.027
Dirigenti	45	97
Totale	**2.463**	**4.653**

* La tabella sopra riportata non include il dato di Uniqa

RETE DI INTERMEDIAZIONE DIRETTA REALE MUTUA E ITALIANA

N

UNIQA

5 ESSERE REALE GROUP

5.1 LE **PERSONE** DI REALE GROUP

Marco Barioni

Ambassador

Guarda il video

"SU TUTTI I TEMI HR IL GRUPPO HA SEMPRE LAVORATO IN MANIERA MOLTO INTENSA NELL'IDEA CHE L'ENGAGEMENT, LA MOTIVAZIONE, LA PASSIONE, IL COINVOLGIMENTO, IL FATTO CHE I PROPRI COLLABORATORI SI SENTANO PARTE DELL'AZIENDA PER CUI LAVORANO SIANO ELEMENTI CHIAVE DI VANTAGGIO COMPETITIVO."

Renzo Liaj

Ambassador

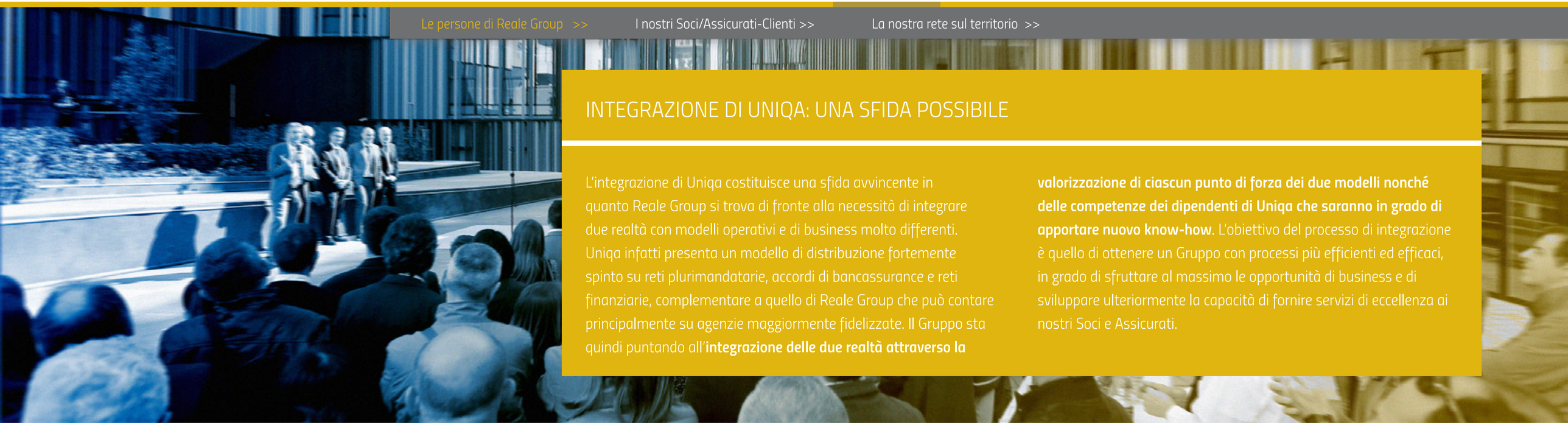
Guarda il video

"IL GRUPPO STA INVESTENDO MOLTO SUL CONCETTO DI EMPLOYABILITY CHE SI TRADUCE NELLA POSSIBILITÀ DATA ALLE PERSONE DI POTER ESSERE SEMPRE PIÙ IMPIEGABILI ALL'INTERNO DEL GRUPPO, ATTRAVERSO CONCETTI/PROGETTI COME LA SCUOLA DEI MESTIERI, NUOVE PROFESSIONALITÀ COME AD ESEMPIO I DATA SCIENTIST, ATTRAENDO GIOVANI TALENTI CON LA POSSIBILITÀ DELLO SMART WORKING IL TUTTO PER CERCARE DI DISEGNARE NEL MIGLIORE DEI MODI IL FUTURO DEL NOSTRO GRUPPO."

Reale Group, nonostante non abbia mai avuto la necessità di formalizzare una politica specifica con riferimento ai temi attinenti il personale, ha da sempre avuto una grande attenzione allo sviluppo del proprio potenziale umano e professionale, avendo ben chiaro che la chiave del successo sta nel poter contare su collaboratori preparati, motivati, che condividano i valori e i principi enunciati all'interno del **Codice Etico** del Gruppo e si sentano "parte" in prima persona della loro azienda.

Nel tempo Reale Group ha costruito insieme ai suoi principali stakeholders, ad esempio le rappresentanze sindacali aziendali, un ecosistema di servizi per i propri collaboratori che spaziano a 360° dalla previdenza all'assistenza sanitaria, dai mutui ai servizi per l'infanzia, dai servizi ricreativi attraverso il Cral al supporto psicologico per le persone in difficoltà che si sono affiancati ai più tradizionali investimenti in formazione e sviluppo professionale.

Questo modello caratterizza da 190 anni la Capogruppo, permettendo di **accogliere le nuove sfide che stanno emergendo nel contesto sociale ed economico**: cambiamenti tecnologici molto veloci, allungamento dell'aspettativa di vita, riduzione del welfare state, accelerazione importante del ciclo di trasformazione dei mestieri e delle professionalità, ricambio generazionale, necessità di aumentare l'employability e la conciliazione degli spazi di vita e di lavoro.



INTEGRAZIONE DI UNIQA: UNA SFIDA POSSIBILE

L'integrazione di Uniqa costituisce una sfida avvincente in quanto Reale Group si trova di fronte alla necessità di integrare due realtà con modelli operativi e di business molto differenti. Uniqa infatti presenta un modello di distribuzione fortemente spinto su reti plurimandatarie, accordi di bancassurance e reti finanziarie, complementare a quello di Reale Group che può contare principalmente su agenzie maggiormente fidelizzate. Il Gruppo sta quindi puntando all'**integrazione delle due realtà attraverso la valorizzazione di ciascun punto di forza dei due modelli nonché delle competenze dei dipendenti di Uniqa che saranno in grado di apportare nuovo know-how**. L'obiettivo del processo di integrazione è quello di ottenere un Gruppo con processi più efficienti ed efficaci, in grado di sfruttare al massimo le opportunità di business e di sviluppare ulteriormente la capacità di fornire servizi di eccellenza ai nostri Soci e Assicurati.

Per affrontare queste sfide il Gruppo sta facendo importanti **investimenti sugli spazi fisici, sulle tecnologie, sulle modalità di lavoro, sulla managerialità e sulla professionalizzazione continua, sui servizi per i propri collaboratori, che traguardano la trasformazione verso la smart organization in un percorso sostenibile per tutti gli stakeholders e in particolare i dipendenti**. Tra non molti anni *robotics* e intelligenza artificiale modificheranno in maniera radicale la distribuzione delle attività all'interno delle organizzazioni, ma proprio per questo il "fattore umano" - lo "*human touch*" - sarà la principale leva di vantaggio competitivo e qui le persone con la loro preparazione, motivazione, etica, cultura, valori e passione che sono al centro da sempre della nostra strategia HR, faranno la differenza.

Le sfide che il Gruppo sta affrontando sono collegate anche ai principali **rischi associati al proprio personale**. Uno dei rischi che Reale Group deve infatti gestire e arginare è la perdita di professionalità e competenze del proprio personale dipendente e, quindi, di know-how specifico legato alle tematiche proprie del business. **L'esperienza formativa e professionale deve essere tutelata e valorizzata, curando la motivazione delle persone di potenziale tramite specifici piani di sviluppo, mobilità e crescita professionale e azioni di retention,** così che la fidelizzazione delle persone sia un asset importante su cui contare per la sostenibilità del Gruppo.

Un ulteriore rischio che il Gruppo intravede è legato allo **sviluppo di nuove professionalità, derivante dallo sviluppo tecnologico**: è possibile che questo renda obsolete alcune professionalità. L'**employability** è una delle modalità promosse dal Gruppo per far fronte a questa problematica, consentendo all'azienda di non perdere know-how e alla persona di avere una nuova spendibilità professionale.

Dipendenti	2017
Numero totale di dipendenti delle Imprese del Gruppo in perimetro	3.675

DISCLOSURE 102-8 A), B) E C) INFORMATION ON EMPLOYEES AND OTHER WORKERS DEL GRI STANDARD 102: GENERAL DISCLOSURES 2016 [TOTAL NUMBER OF EMPLOYEES BY EMPLOYMENT CONTRACT (PERMANENT AND TEMPORARY), BY GENDER, TOTAL NUMBER OF EMPLOYEES BY EMPLOYMENT TYPE (FULL-TIME AND PART-TIME), BY GENDER]

Reale Group												
Genere	Tipologia di contratto						Tipo di impiego					
	Tempo determinato			Tempo indeterminato			Full time			Part time		
	2017	2016	2015	**2017**	2016	2015	**2017**	2016	2015	**2017**	2016	2015
Uomini	58	58	50	1.903	1.175	1.158	1.949	1.224	1.198	12	9	11
Donne	104	96	67	1.610	969	960	1.507	873	847	207	192	179
Totale	**162**	**154**	**117**	**3.513**	**2.144**	**2.118**	**3.456**	**2.097**	**2.045**	**219**	**201**	**190**

DISCLOSURE 401-1 A) E B) NEW EMPLOYEE HIRES AND EMPLOYEE TURNOVER DEL GRI STANDARD 401: EMPLOYMENT

Dipendenti assunti e cessati

Reale Group		
Genere	Assunti	Cessati
	2017	2017
Uomini	130	50
Donne	162	49
Totale	**292**	**99**

Tasso di turnover

	2017
Totale	**17%**

Dipendenti assunti per fascia di età e per genere

Reale Group												
Genere	<30			30-50			>50			Totale		
	2017	2016	2015	**2017**	2016	2015	**2017**	2016	2015	**2017**	2016	2015
Uomini	39	37	48	81	22	149	10	1	67	130	60	264
Donne	60	71	57	94	19	81	8	1	14	162	91	152
Totale	**99**	**108**	**105**	**175**	**41**	**230**	**18**	**2**	**81**	**292**	**151**	**416**

Dipendenti cessati per fascia di età e per genere

Reale Group												
Genere	<30			30-50			>50			Totale		
	2017	2016	2015	**2017**	2016	2015	**2017**	2016	2015	**2017**	2016	2015
Uomini	8	11	1	19	11	87	23	12	74	50	34	162
Donne	22	17	7	18	21	42	9	16	47	49	54	96
Totale	**30**	**28**	**8**	**37**	**32**	**129**	**32**	**28**	**121**	**99**	**88**	**258**

La tradizione dell'attenzione

EMPLOYABILITY

L'employability è un tema centrale per Reale Group. Soprattutto in questo momento di forte cambiamento del Gruppo, è importante che le persone siano pronte a mettersi in gioco per sviluppare nuove professionalità e accrescere il proprio bagaglio di competenze con flessibilità e disponibilità al cambiamento.
L'obiettivo relativamente al tema dell'employability è **mettere a disposizione gli strumenti per cogliere le opportunità di cambiamento**: attraverso il job posting vengono pubblicate sullo strumento di comunicazione interna aziendale la maggior parte delle vacancy e ciascuno, in totale trasparenza, può mettersi in gioco per arricchire il proprio bagaglio professionale. Reale Group supporta i cambiamenti di attività e le mobilità con specifici piani di formazione.

Formazione e sviluppo

Formazione

Il focus di **Academy**, **scuola di formazione per i dipendenti di Reale Group**, nata nel 2010, è quello di sostenere le persone nel cambiamento in atto utilizzando le leve della formazione, dello sviluppo e della comunicazione interna.
In particolar modo il 2017 ha visto Academy coinvolta nell'incrementare la partecipazione attiva dei dipendenti agli eventi formativi, nel promuovere la cultura *Digital Lean*, nel supportare l'adozione di nuovi strumenti di lavoro in un'ottica innovativa sempre più forte.

Ogni anno Academy realizza un piano formativo che nasce sulla base di diversi fattori: analisi del fabbisogno formativo, input ricevuti dal vertice, cambiamenti organizzativi e benchmark internazionale.

Le principali aree tematiche sono:

Engagement **Lean** **Innovazione** **Integrazione**

L'Academy di Reale Group è sempre attenta alle nuove professionalità e agli scenari evolutivi del mercato esterno. Proprio per questo, garantisce alle persone, mediante i suoi strumenti e piattaforme, un costante aggiornamento.

Organizza periodicamente degli informali *stand-up meeting*, gli ***Innovation Bites***, con l'obiettivo di far conoscere ai partecipanti nuove tecnologie e realtà imprenditoriali.

Nell'ambito del progetto **Lavoro Agile**, è stato creato un percorso completo con l'obiettivo di contestualizzare lo smart working e le tematiche ad esso correlate, al fine di consentire alle persone di rileggere il proprio ruolo personale e professionale alla luce dei nuovi paradigmi.

È stata avviata un'iniziativa per i Dirigenti, la ***Smart Leadership Journey***, con l'obiettivo di coinvolgere il Management nell'apertura verso nuovi stili manageriali orientati allo smart working, anche attraverso la condivisione di casi di successo aziendali nazionali e internazionali.

LAVORO AGILE: IL PERCORSO DI FORMAZIONE

È stato inoltre progettato un percorso formativo, che partirà all'inizio del 2018, a supporto dei dipendenti coinvolti nella sperimentazione del **Lavoro Agile**. Tale percorso è stato concepito e condiviso con le Parti Sociali, in sede di Commissione Formazione.

Di seguito i principali focus della formazione:

- accompagnare i protagonisti del progetto pilota con aumento della consapevolezza di cos'è lo smart working;
- sottolineare i vantaggi che può portare a persone e organizzazione;
- supportare le persone nell'individuazione e nello sviluppo delle competenze necessarie finalizzate alle nuove modalità di lavoro.

Il progetto coinvolgerà come destinatari, ma di fatto protagonisti attivi della sperimentazione, due diversi target di popolazione e figure aziendali, gli *Smart Worker*, ovvero le persone che hanno fatto richiesta di modalità di lavoro agile e gli *Smart Manager*, i cui collaboratori diretti hanno fatto richiesta di modalità di lavoro agile.

Gli **strumenti** che vengono **impiegati da parte di Academy** per applicare le politiche in essere a livello di Formazione, di Sviluppo e di Comunicazione Interna sono:

Mylearning +

Fabbrica Futuro +

Strumenti di diagnosi +

Academy ha concorso allo sviluppo delle iniziative di Reale Group diffondendone la conoscenza presso i colleghi e stimolando la loro partecipazione. Tra i progetti più importanti sostenuti nel corso del 2017, ricordiamo le **iniziative di *corporate wellness*** dedicate al benessere sia fisico che mentale delle persone, il **progetto di *onboarding*** per i neoassunti e la diffusione del **nuovo "modello delle competenze"**, che ispira le attività di Performance Management interne.

Per diffondere la cultura del lavoro collaborativo e della digitalizzazione, attraverso Fabbrica Futuro sono stati avviati tre progetti chiamati ***"Work in project"*** di miglioramento della piattaforma ai quali i dipendenti stessi potevano candidarsi, con una formula sperimentale di coinvolgimento.

Sono proseguite le attività di sviluppo sulla popolazione dei giovani con altre edizioni del **Progetto VOS (Valorizzazione, Orientamento e Sviluppo)** ed è stato avviato il programma pilota di ***"Mentoring e Reverse Mentoring"***.

La **formazione dei dipendenti di Uniqa** nel 2017 è stata gestita direttamente dalla Società indipendentemente da Academy, fatta eccezione per i dirigenti che a partire da maggio hanno preso parte alle iniziative organizzate a livello di Gruppo (**Guardare Oltre** e ***Smart Leadership Journey***).

Nel corso del 2017 la Direzione Risorse Umane di Uniqa, per rafforzare le competenze interne in prossimità di processi riorganizzativi, ha focalizzato gli interventi e i programmi formativi sul potenziamento delle competenze tecniche assicurative. L'esigenza formativa, così focalizzata, ha risposto a una richiesta diffusa da parte degli uffici (tramite interviste top-down), nella convinzione che un rafforzamento delle competenze professionali favorisca i processi di integrazione e collaborazione con Reale Group.

Nella prima fase di integrazione HR, successiva al *closing*, il Gruppo ha organizzato un questionario interno finalizzato a un progetto di conoscenza che ha coinvolto tutti i dipendenti di Uniqa. Il questionario ha fatto emergere le caratteristiche e competenze di ogni dipendente in base al sistema delle **"Ancore di Carriera"**. Ogni dipendente ha poi avuto un colloquio e un feedback di approfondimento con un HR Business partner di Gruppo.

Nel corso del 2017 sono state programmate le attività finalizzate all'integrazione dei sistemi e degli strumenti HR, principalmente a partire dal 2018.

Tra il 21 e 29 ottobre 2017 sono state organizzate, in collaborazione con l'area "Comunicazione" di Reale Group, delle sessioni formative di 1,5 ore ciascuna, che hanno coinvolto tutti i dipendenti, finalizzate alla conoscenza del social network di Reale Group, Fabbrica Futuro, strumento utile per favorire l'integrazione fra i colleghi delle diverse Imprese del Gruppo Reale. Inoltre nel secondo semestre 2017 sono stati organizzati, in collaborazione con con l'Internal Audit di Reale Mutua, delle sessioni formative relative alla **Responsabilità Amministrativa degli Enti e il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo**.

Nel corso del 2017 sono stati utilizzati i seguenti sistemi già in uso in Uniqa:

- **servizio di Aggiornamento Permanente di Ambrosetti, dedicato ai Dirigenti**
- **il Portale HR per la condivisione degli eventi e contenuti formativi erogati ai dipendenti, nonché le comunicazioni interne di organizzazione (ODS, Organigrammi, ecc.**
- **database Lotus notes per la diffusione dei documenti relativi all'area Organizzazione HR e Amministrazione del Personale**

A partire dal 2018 Academy gestirà anche la formazione dei dipendenti di Uniqa.

In Spagna è stata creata la **Commissione per la formazione e lo sviluppo professionale**, formata da rappresentanti dell'Organizzazione e dei dipendenti, che ha lo scopo di monitorare lo sviluppo del piano di formazione annuale e di proporre miglioramenti per il corretto funzionamento del piano di formazione.

FORMAZIONE

Reale Seguros Generales ha realizzato il progetto **"Assicura il tuo sviluppo"**, un piano per l'autosviluppo dei dipendenti che si concretizza in:
1) **competenze trasferibili** (Self Development - Apertura al cambiamento - Resilienza - Strategic Vision - MentalidadIticultural e della cooperazione - Attuazione - Orientamento al cliente);
2) **competenze di leadership per i dirigenti nella gestione dei loro team** (Comunicazione che genera impegno - Responsabilizzare le persone - Sviluppare le persone).
Ogni dipendente, in base alle proprie esigenze e interessi, sceglie e seleziona su quali competenze desidera essere formato. È un ambiente virtuale che consente la flessibilità di accedere da qualsiasi dispositivo, posizione e ora.
Inoltre, il dipendente ha l'opportunità di sviluppare e approfondire una competizione specifica attraverso un percorso formativo con metodologia mista (*blended*).

Con riferimento a Reale Chile Seguros Generales, sono state avviate iniziative specifiche di sviluppo e consolidamento della cultura organizzativa. Nel 2018, sarà effettuata una survey per intercettare i fabbisogni formativi e realizzare un piano di formazione ai dipendenti cileni in modo che, nello spirito di **Together more**, siano in sintonia con il modo di lavorare del Gruppo.

DISCLOSURE 404-1 A) AVERAGE HOURS OF TRAINING PER YEAR PER EMPLOYEE DEL GRI STANDARD 404: TRAINING AND EDUCATION 2016

Ore medie di formazione Reale Group

Categorie professionali	2017		
	Donne	Uomini	**Totale**
Impiegati	16,6	22,2	19,1
Funzionari/ Responsabili	21,1	23,7	23,0
Dirigenti	34,3	29,0	29,7
Totale	**17,3**	**23,1**	**20,3**

circa
2,7 mln euro
Valore degli investimenti in formazione sostenuti nell'anno 2017 da Reale Group

DISCLOSURE 404-3 A) PERCENTAGE OF EMPLOYEES RECEIVING REGULAR PERFORMANCE AND CAREER DEVELOPMENT REVIEWS DEL GRI STANDARD 404: TRAINING AND EDUCATION 2016

Percentuale di dipendenti coinvolti in programmi di performance management, suddivisi per genere e per categoria professionale

Genere	Categorie professionali	**2017**	2016	2015
Donne	Impiegati	**85%**	100%	100%
	Funzionari / Responsabili	**90%**	100%	100%
	Dirigenti	**85%**	88%	88%
Uomini	Impiegati	**87%**	100%	100%
	Funzionari / Responsabili	**84%**	100%	100%
	Dirigenti	**89%**	91%	91%

N

Welfare aziendale

Nei contratti integrativi aziendali di Reale Mutua, Italiana, Reale Immobili e Reale ITES - rinnovati nel 2017 - è stato introdotto il Piano di Welfare aziendale, che consente al dipendente, qualora sussistano le condizioni di incrementalità dei premi variabili previste dalla legge, di richiedere:
1) la corresponsione in denaro delle somme spettanti, fruendo dei benefici fiscali tempo per tempo vigenti, ovvero, 2) a far data dal 2018, in sostituzione del denaro, l'accesso ai servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR.

È in fase di definizione un portale dedicato ai dipendenti che hanno la possibilità di destinare il premio di risultato a determinati beni e servizi. I dipendenti, qualora vengano rispettati i parametri previsti di incrementalità del premio rispetto all'anno precedente, potranno scegliere tra una serie di servizi dedicati all'istruzione dei figli (scuola di ogni ordine, dall'asilo all'università, testi scolastici), alla famiglia (servizi di assistenza per familiari anziani con più di 75 anni o non più autosufficienti), alla cultura e tempo libero (attività educative e ricreative quali viaggi, abbonamenti alla palestra, corsi formativi), al work life balance (agevolazioni volte a conciliare la vita lavorativa con le necessità della vita privata). Sarà inoltre possibile destinare la somma al Fondo pensione.

Di concerto con le Organizzazioni Sindacali (OOSS), a partire da settembre 2017 in via sperimentale per il 2018 e su base volontaria, è stato attuato il **lavoro in modalità agile**, inteso come esecuzione dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali, senza l'utilizzo di una postazione fissa, in cui gli orari non sono rigidamente stabiliti (fino a sei giornate al mese). Si tratta di un cambio di mentalità importante sia per le persone che in tante hanno aderito (251 delle Imprese Reale Mutua, Italiana, Reale ITES, Reale Immobili, 50% donne e 50% uomini) migliorando la conciliazione tra tempi di vita e lavoro, sia per l'organizzazione aziendale nel cammino verso la **"Smart Organization"**.

L'importanza della parità di genere

Le Imprese del Gruppo promuovono e sostengono la cultura delle Pari Opportunità, valorizzando le risorse in una logica coerente ai valori aziendali e ai cambiamenti derivanti dall'evoluzione organizzativa. Inoltre, attuano politiche delle risorse umane libere da discriminazioni e pregiudizi. Le Imprese del Gruppo riconoscono ai dipendenti i benefit, previsti da Contratti Integrativi Aziendali, finalizzati a facilitare la conciliazione dei tempi famiglia/lavoro, sostenere il reddito dei dipendenti, garantire forme di previdenza e assistenza integrative del sistema pubblico, promuovere attività di prevenzione e cura della salute dei dipendenti e dei loro familiari.

In Reale Mutua la Commissione Pari Opportunità (C.P.O.) è stata istituita nel 1994, ai sensi del C.I.A. (art. 25) in riferimento al C.C.N.L. e alla Legge 125/91 ("Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"); è paritetica ed è costituita da 10 membri, 5 designati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali e 5 designati dalla Direzione Generale. Il suo obiettivo è promuovere e sostenere la cultura della parità in Azienda, proponendo e supportando progetti di valorizzazione delle risorse femminili e maschili in una logica coerente ai valori aziendali e ai cambiamenti derivanti dall'evoluzione organizzativa.

Nel 2013 è stata costituita **GEA – Genere, Equilibrio, Aziende**: comunità di genere e laboratorio di innovazione e convergenza di interessi tra le parti sociali sulle politiche di pari opportunità tra le Imprese del Gruppo in Italia.

I risultati dei progetti di GEA si possono riassumere in:

Conciliazione tempo di vita e di lavoro +

Il Programma di supporto alla genitorialità/maternità +

DISCLOSURE 405-1 B) DIVERSITY OF GOVERNANCE BODIES AND EMPLOYEES DEL GRI STANDARD 405: DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITY 2016

Ripartizione dei dipendenti per qualifica, genere e fasce d'età

Categorie professionali	2017								2016								2015							
	<30		30-50		>50		**Totale**		<30		30-50		>50		**Totale**		<30		30-50		>50		**Totale**	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	**Uomini**	**Donne**	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	**Uomini**	**Donne**	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	**Uomini**	**Donne**
Impiegati	2,4%	3,3%	19,6%	25,9%	12,4%	11,4%	34,4%	40,6%	2,8%	3,6%	19,4%	26,6%	11,4%	10,5%	**33,6%**	**40,7%**	3,0%	2,8%	20,4%	27,9%	10,5%	9,9%	**33,9%**	**40,5%**
Funzionari/ Responsabili	0,1%	0,1%	7,8%	3,7%	8,2%	1,7%	16,0%	5,5%	0,0%	0,0%	9,0%	3,3%	8,7%	1,9%	**17,7%**	**5,2%**	0,0%	0,0%	9,4%	3,4%	8,2%	1,7%	**17,7%**	**5,1%**
Dirigenti	0,0%	0,0%	1,3%	0,4%	1,7%	0,2%	3,0%	0,5%	0,0%	0,0%	1,1%	0,2%	1,3%	0,2%	**2,3%**	**0,4%**	0,0%	0,0%	1,3%	0,1%	1,2%	0,2%	**2,4%**	**0,3%**
Totale	**2,4%**	**3,4%**	**28,7%**	**29,9%**	**22,2%**	**13,3%**	**53,4%**	**46,6%**	**2,8%**	**3,6%**	**29,4%**	**30,1%**	**21,4%**	**12,6%**	**53,7%**	**46,3%**	**3,1%**	**2,8%**	**31,1%**	**31,5%**	**19,9%**	**11,7%**	**54,0%**	**46,0%**

DISCLOSURE 405-2 A) RATIO OF BASIC SALARY AND REMUNERATION OF WOMEN TO MEN DEL GRI STANDARD 405: DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITY 2016

Rapporto tra lo stipendio base della donna rispetto a quello dell'uomo, considerando le diverse categorie professionali

Categorie professionali	2017
	Rapporto % Donna / Uomo
Impiegati	**89%**
Funzionari/ Responsabili	**91%**
Dirigenti	**80%**

N

Il dialogo con le parti sociali

Nicoletta Maria Ruggieri

Ambassador

Guarda il video

"LE MISURE AD OGGI REALIZZATE, A FAVORE DI TUTTI I DIPENDENTI DEL GRUPPO, SONO IL FRUTTO DI UN DIALOGO CHE DURA DA TEMPO CON LE PARTI SOCIALI E QUESTO CI HA PERMESSO DI SPERIMENTARE PROGETTI E DI CONDIVIDERE OBIETTIVI COMUNI."

Le relazioni sono improntate ad un costante e trasparente confronto tra le parti sociali.
Le parti sociali concordano sull'importanza di conciliare gli obiettivi economici aziendali con quelli sociali e ambientali e ritengono che le scelte industriali debbano tenere prioritariamente in considerazione le ricadute sui dipendenti, sull'ambiente, sulla comunità, sulle istituzioni locali, sui Soci/Assicurati-Clienti e sui fornitori. Le parti sociali riaffermano il ruolo centrale dei dipendenti di Reale Group, l'obiettivo della loro valorizzazione quale elemento indispensabile, oltre che strategico, per lo sviluppo dell'Impresa e delle qualità dei singoli.

Le parti sociali condividono l'opportunità di individuare forme di dialogo, coinvolgimento specifico e percorsi condivisi sui temi di responsabilità sociale.

Il dialogo tra le parti sociali ha permesso la realizzazione di alcuni importanti progetti quali la flessibilità oraria per favorire la conciliazione dei tempio di vita e di lavoro (quale ad esempio l'orario flessibile, il tempo parziale, il lavoro a distanza e il lavoro agile), l'agevolazione per l'abitazione di alloggi in locazione/mutuo casa, l'attenzione alle questioni di genere (Commissione Pari Opportunità), la tutela della salute (Polizza Infortuni e Malattie), le soluzioni specifiche per il personale diversamente abile, le politiche a favore dei lavoratori studenti, il trasporto eco-sostenibile (incentivazione dell'utilizzo dei mezzi pubblici e delle biciclette) e la formazione continua per tutti i dipendenti.

BUONE PRASSI DI FLESSIBILITÀ ORARIA

Salute e Sicurezza dei lavoratori

Le Imprese di Reale Group Italia adottano una **Politica della Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro** come parte integrante della propria attività e come impegno strategico, rispetto alle finalità più generali dell'Azienda. A tale scopo si impegnano a perseguire gli obiettivi di miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori, mettendo a disposizione le risorse umane, strumentali ed economiche al fine di gestire in maniera ottimale la sicurezza, il benessere e la protezione della salute del proprio personale e di quanti operano presso le proprie strutture.

Gli obiettivi della politica anzidetta sono in particolare:

1. la gestione del fenomeno infortunistico attraverso il monitoraggio e l'individuazione di azioni dedicate per ridurre il numero di infortuni sul lavoro
2. l'applicazione di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza
3. l'attività di Formazione e Informazione Safety
4. il costante aggiornamento della documentazione per l'adeguamento all'evoluzione normativa (D.Lgs. 81/08 e direttive comunitarie)
5. la gestione della sorveglianza sanitaria, la predisposizione delle Misure di Prevenzione e Protezione per lavoratori, l'effettuazione delle indagini ambientali e di Audit/Verifiche ispettive nei luoghi di lavoro
6. l'attività di sensibilizzazione e comunicazione rivolta ai lavoratori e alle persone esterne

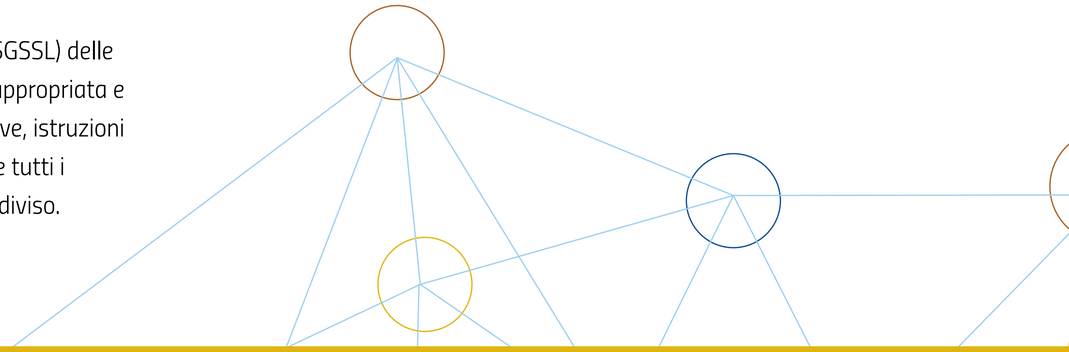
Al fine di raggiungere gli obiettivi e la mission della Politica della Sicurezza e Salute sul Lavoro, tutte le Società italiane facenti parte del Gruppo si impegnano a seguire la normativa cogente in materia di sicurezza e salute del lavoro, effettuando la Valutazione dei Rischi in ottemperanza alle prescrizioni del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., e ad adottare un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL), conforme ai requisiti della norma BS OHSAS 18001:2007, in grado di rappresentare un valido supporto alle funzioni aziendali coinvolte nella gestione ottimale di tutti gli aspetti inerenti.

Il Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute sul Lavoro (SGSSL) delle Imprese del Gruppo è un sistema organizzativo, dotato di appropriata e specifica documentazione (manuale, procedure organizzative, istruzioni di lavoro), atto a definire, tenere sotto controllo e migliorare tutti i processi del Gruppo e delle singole Imprese nel quale è suddiviso.

In particolare, tale sistema definisce le modalità per individuare responsabilità, procedure, processi e risorse al fine di realizzare una idonea politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.

È da sottolineare che la Direzione ha in questi ultimi anni sviluppato soprattutto le azioni inerenti le tematiche di formazione e informazione ricorrendo anche a strumenti di diffusione come la piattaforma social interna. Ciò per ottemperare non solo a quanto previsto dalla normativa ma anche per diffondere una cultura della sicurezza che porti benefici ai lavoratori anche al di fuori dei luoghi di lavoro.

Un altro aspetto in corso di sviluppo è poi quello della valutazione dello stress lavoro correlato per il quale, al fine di prevenire situazioni di disagio e creare un contesto lavorativo il più possibile positivo, è stata avviata un'analisi approfondita dei risultati delle valutazioni oggettive e soggettive che proseguirà nel corso del 2018 con un focus sulle aree lavorative critiche in collaborazione con consulenti esterni esperti in materia.



DISCLOSURE 403-2 A) TYPES OF INJURY AND RATES OF INJURY, OCCUPATIONAL DISEASES, LOST DAYS, AND ABSENTEEISM, AND NUMBER OF WORK-RELATED FATALITIES DEL GRI STANDARD 403: OCCUPATIONAL HEALTH & SAFETY 2016

Numero di infortuni sul lavoro e relativi indici di frequenza e di gravità

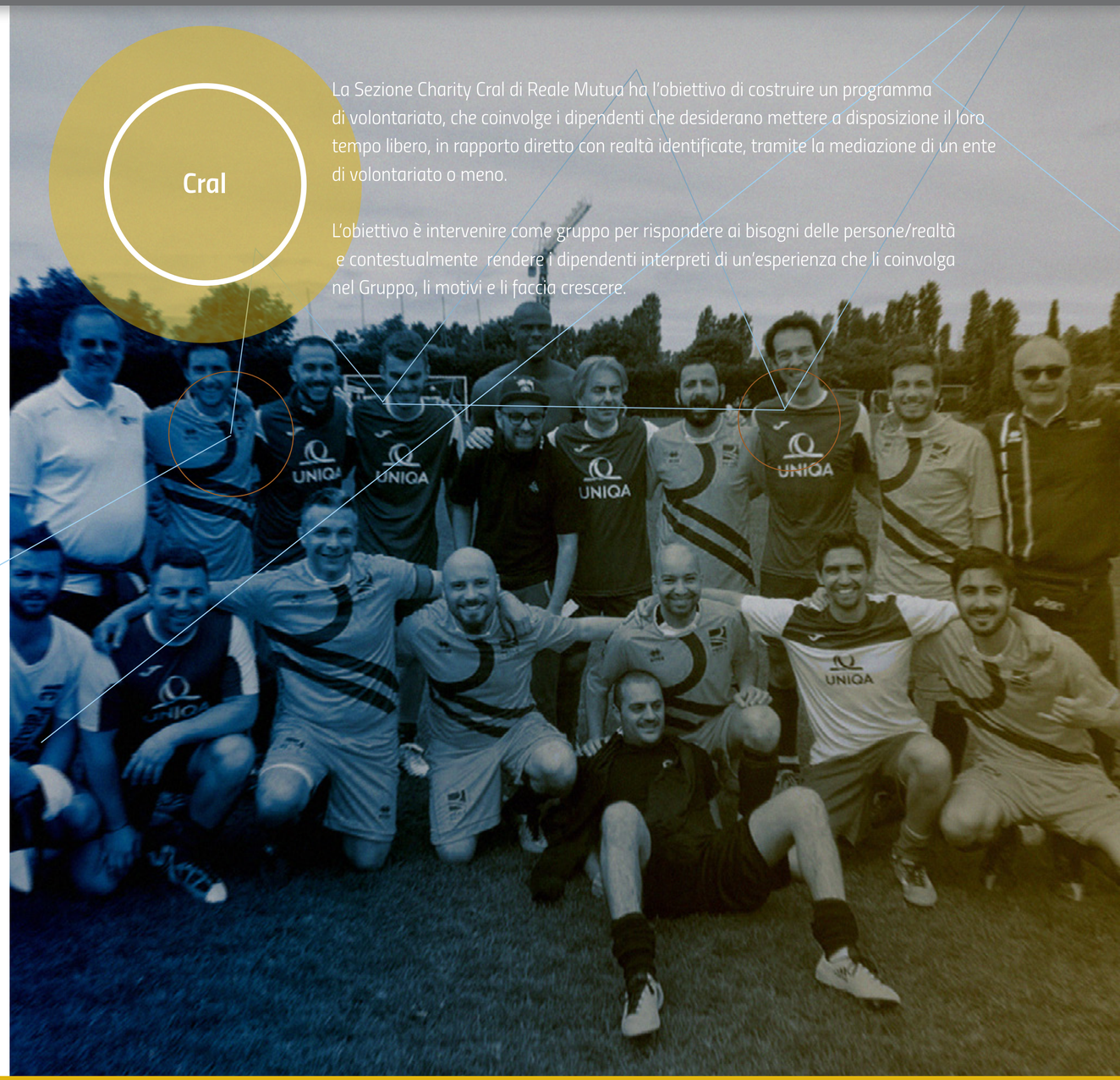
Ai fini della predisposizione della tabella sotto riportata, non sono stati considerati gli infortuni in itinere. Si riporta inoltre che nel corso del 2017 non si sono verificate fatalità sul luogo di lavoro.

Imprese Reale Group	2017	
	Indici di frequenza	Indice gravità
	IF	IG
Reale Mutua	1,21	0,01
Italiana Assicurazioni	0,00	0,00
Blue Assistance	0,00	0,00
Reale ITES	0,00	0,00
Banca Reale	0,00	0,00
Reale Immobili	5,06	0,03
Italnext	0,00	0,00
Uniqa Assicurazioni	0,00	0,00
Uniqa Previdenza	15,40	0,14
Uniqa Life	0,00	0,00
Uniqa Intermediazioni	0,00	0,00
Reale Seguros Generales S.A.	15,17	0,41
Reale Vida y Pensiones S.A.	0,00	0,00
Igar S.A.	0,00	0,00
Reale Chile Seguros S.A.	9,25	0,09
Reale Group Chile S.p.A.	0,00	0,00
Reale Group Latam S.p.A.	0,00	0,00

Cral

La Sezione Charity Cral di Reale Mutua ha l'obiettivo di costruire un programma di volontariato, che coinvolge i dipendenti che desiderano mettere a disposizione il loro tempo libero, in rapporto diretto con realtà identificate, tramite la mediazione di un ente di volontariato o meno.

L'obiettivo è intervenire come gruppo per rispondere ai bisogni delle persone/realtà e contestualmente rendere i dipendenti interpreti di un'esperienza che li coinvolga nel Gruppo, li motivi e li faccia crescere.



5.2 I NOSTRI **SOCI/ASSICURATI-CLIENTI**

Marco Mazzucco

Ambassador

Guarda il video

"BIG DATA, DIGITALIZZAZIONE, EVOLUZIONE DELLA TECNOLOGIA, PERSONALIZZAZIONE SARANNO TUTTI INGREDIENTI CHE DOVREMO MIXARE RAPIDAMENTE PER RIMANERE VICINI A QUESTO MERCATO E VINCERE LE SFIDE DI DOMANI COME OGGI."

Reale Group *persegue la centralità del Socio/Assicurato-Cliente in quanto ritiene che la vicinanza, la lealtà e la dedizione sono il riflesso del concetto di mutualità che, a sua volta, risponde alla necessità di stabilire un forte vincolo di impegno fra la società e il territorio.*

Nel 2017 Reale Group ha:

- ridisegnato il piano di comunicazione verso i propri Soci/Assicurati attraverso una serie di iniziative;
- avviato il progetto di Customer Experience con un duplice obiettivo: analizzare la Customer Journey attuale individuando i momenti e le motivazioni per cui non è coerente, integrata e/o efficiente, e ridisegnare la Customer Experience attraverso la semplificazione e l'innovazione della Customer Journey. Il progetto ha visto coinvolto un Gruppo di Lavoro costituito da giovani dipendenti appartenenti a diverse funzioni aziendali e da giovani agenti, con l'intento di mettere a fattor comune le reciproche esperienze, generare idee innovative e di promuovere all'interno delle Direzioni di competenza una cultura aziendale orientata alla soddisfazione dei bisogni del Cliente.

La scelta dei consumatori si orienta sempre di più su beni e servizi "sostenibili", provenienti da aziende che garantiscano la sostenibilità di un ciclo di vita dei prodotti che non sia solo "dichiarata" ma "dimostrata".
Reale Group, guidata dal principio mutualistico, è attenta alle esigenze dei Clienti e negli anni ha sviluppato prodotti con caratteristiche di sostenibilità soprattutto nell'ottica del miglior continuo.

Le principali evidenze di sostenibilità nell'offerta di Reale Group per l'Italia sono:

Garanzia Linea verde / Linea gas plus

Dedicata ai veicoli alimentati a GPL/Metano che prevede anche uno sconto sulla garanzia RCA.

Clausola Guidabene&Risparmi

Vendibile su Contachilometri Reale e su AutoMia. Prevede una riduzione del premio RCA per gli assicurati che hanno uno stile di guida "virtuoso" (in base alla rilevazione delle accelerate, decelerate, cornering, eccessi di velocità ecc).

Assistenza per autovetture ibride elettriche

Garanzia di assistenza (stradale e non) dedicata ai veicoli ibridi e/o elettrici.

Casamia / Casa e famiglia

Apertura verso le nuove tecnologie applicabili alle abitazioni:

1. assicurabilità di edifici in legno lamellare;
2. assicurabilità fabbricati costruiti in bioedilizia;
3. assicurabilità in caso di "home sharing";
4. impianti fotovoltaici-solari termici (aumento delle somme assicurabili).

Sìviaggiare Reale / Gulliver Pocket

È un prodotto creato per proteggere le persone e i beni dagli imprevisti che possono nascere in viaggio.

Agrireale / Agricoltura

- Processo assuntivo semplificato per fabbricati in legno lamellare;
- Impianti fotovoltaici / solari termici garantiti con condizioni facoltative dedicate - Assicurabile anche il rischio furto.

Blue Contact

Attività di assistenza a persone, aziende e partner (Centrale Operativa Assistenza Ramo 18 H24, Assistenza e pronto intervento tecnico per la casa, Assistenza stradale ai veicoli, Assistenza in viaggio, Assistenza quotidiana alla famiglia e cura della casa, Geolocalizzazione satellitare e pronto intervento ai veicoli).

Ecologica Reale / Ecowatt

È un prodotto creato specificatamente per garantire gli impianti fotovoltaici, eolici, solari termici.

In Commercio Reale / Commerciante

È stata introdotta la possibilità di assicurare per l'incendio i fabbricati costruiti, anche interamente, in legno lamellare (purché rispondente ai requisiti della norma UNI EN 14080), parificando quindi questo materiale ai tradizionali materiali incombustibili.

Ecologica Installazioni

Specifico per il montaggio dei pannelli fotovoltaici e solari termici.

Prodotto Contachilometri / Salvachilometri

Dedicato agli Assicurati che percorrono pochi chilometri.

Mynet Blue

È la piattaforma online che permette di accedere ai network convenzionati di Welfare di Blue Assistance. Grazie al continuo arricchimento dei network è possibile fruire di prestazioni di qualità ed a tariffe agevolate presso più di 1.300 studi odontoiatrici, 1.100 cliniche, 400 fisioterapisti e 400 palestre. Tutti i network sono a copertura nazionale e permettono agli aderenti, e al loro nucleo familiare, di avere un accesso privilegiato sulla sanità e sul benessere privati.

Permicro

Da diversi anni ormai Italiana, attraverso Divisione Rem, ha stretto una collaborazione con Permicro che rappresenta una tra le più importanti società di microcredito in Italia e opera su tutto il territorio nazionale con una chiara mission di inclusione sociale. Tale finanziaria commercializza una CPI (Credit Protection Insurance) fornita da Italiana a protezione del finanziamento. Permicro si rivolge a persone motivate e competenti con una buona idea imprenditoriale e a soggetti con esigenze finanziarie primarie (casa, salute e formazione) escluse dai tradizionali canali del credito per insufficiente storia creditizia o precaria posizione lavorativa.

Tetris per Dynamo Camp

"Italiana Assicurazioni per Dynamo Camp", "Tetris per Dynamo Camp" e il prodotto Spot "Tetris Edizione Speciale per Dynamo Camp" sono prodotti ideati da Italiana Assicurazioni che, oltre a tutelare il risparmio, presentano anche una forte finalità etica. Si tratta, infatti, di polizze Vita rispettivamente tradizionali e di tipo multiramo con le quali Italiana Assicurazioni si impegna a versare a titolo di liberalità, a favore dell'Associazione, lo 0,30% del totale dei premi raccolti.

Green&Pin

È una carta di pagamento internazionale associata a un IBAN, realizzata in plastica PETG riciclabili.
Nel 2017 Banca Reale ha avviato la commercializzazione di tre nuovi conti correnti: Fun Reale, Silver Reale e Gold Reale.

Fun Reale: è un conto di base che offre un'operatività bancaria illimitata a costi contenuti.

Silver Reale e Gold Reale: offrono in più rispetto alla Fun Reale una carta di credito gratuita, la possibilità di finanziare i premi assicurativi a tasso zero e servizi di valore in ambito salute e tutela della privacy.
Il conto Silver offre infatti il servizio Mynet di Blue Assistance, che consente di prenotare visite mediche e specialistiche a tariffe agevolate.
Il conto Gold offre anche il servizio Sicurnet di Crif, per monitorare e rimuovere i propri dati personali nei siti considerati a rischio.

Welfare

Il welfare è l'insieme delle iniziative che un'azienda può intraprendere per la sicurezza e il benessere dei dipendenti, delle loro famiglie e della comunità.

Per Reale Group il welfare rappresenta un obiettivo di business e si rivolge sia agli stakeholder esterni attraverso prodotti e servizi mirati, sia agli stakeholder interni attraverso una serie di servizi volti a valorizzare e sviluppare le competenze, a creare un ambiente di lavoro che stimoli lo spirito di gruppo e la condivisione.

L'approccio al welfare di Reale Group è "di comunità" in cui il settore privato si affianca allo Stato, agli Enti Territoriali e alle Imprese operanti sul territorio al fine di rispondere ai bisogni e al fine di creare benessere in un'ottica di lungo periodo.

La strategia welfare si poggia sulle seguenti leve:

- **Approccio distributivo consulenziale**
- **Offerta *tailor made***
- **Valorizzazione della *customer relation* attraverso strumenti digitali innovativi**

"Realmente Welfare" e "Welfare all'Italiana" sono la risposta di Reale Group, programmi innovativi basati su 3 pilastri: un check-up in grado di identificare i bisogni, una rete di professionisti in grado di consigliare le migliori soluzioni e un'offerta di prodotti e servizi completa e personalizzata per ogni necessità.

All'interno dell'offerta di previdenza integrativa si evidenzia la presenza del Fondo Pensione TESEO il cui elemento distintivo è l'eticità di tutti i comparti d'investimento.

Si sono inoltre effettuate attività di ri-orientamento per quanto riguarda i **prodotti di investimento del ramo Vita** (non inclusi nel perimetro welfare), con l'obiettivo di garantire sostenibilità nel lungo periodo dei rendimenti delle gestioni separate.

Progetto Family Welfare

Autosufficienza per Casamia 2016

Realmente Sereno/Domani con Te

Per accompagnare l'Assicurato in tutte le fasi della sua vita.

Realmente Amore/Domani per Loro

Per assolvere al bisogno e alla legge relativi al "Dopo di noi".

Realmente Con Te/Domani con Te

Per fornire servizi e prestazioni dirette in luogo di prestazioni di tipo monetario. Questo prodotto si avvale di un innovativo servizio di *Telemedicina* che consente di monitorare a distanza i parametri vitali del soggetto divenuto non autosufficiente.

Le principali evidenze di sostenibilità nell'offerta di Reale Group per la **Spagna** sono:

Connected Life

È un adesivo con un codice QR2 (Quick Response) posizionato sul veicolo in modo che i servizi di emergenza possano scansionarlo in caso di incidente. Questo codice consente loro di accedere a informazioni rilevanti che possono aiutare i soccorritori a intervenire più rapidamente.

Reale Vida Instinto Familiar

È un dispositivo di emergenza luminoso che consente di aumentare la visibilità del mezzo agli altri conducenti.

Help Flash©

È una nuova soluzione a protezione completa a tutti i membri della famiglia.

Risultati delle survey utilizzate per la misurazione della customer satisfaction

5.3 LA **NOSTRA RETE** SUL TERRITORIO

Luca Colombano

Ambassador

Guarda il video

"SIAMO CONVINTI CHE IL PROCESSO DI INTEGRAZIONE PORTERÀ VALORE SIA ALLA RETE DISTRIBUTIVA DI UNIQA CHE DI ITALIANA ASSICURAZIONI PERCHÉ AVREMO LA FLESSIBILITÀ NECESSARIA DI ADEGUARCI RAPIDAMENTE AI CAMBIAMENTI LEGATI AI NUOVI SEGMENTI DI BUSINESS EMERGENTI."

La rete agenziale è il contatto primario di Reale Group verso il Socio/Assicurato-Cliente, da sempre al centro delle strategie del Gruppo, rappresentando il centro del proprio business. Il canale tradizionale, quindi, si configura come il più rilevante sia in termini di vicinanza e supporto ai bisogni dei Soci/Assicurati-Clienti, sia in termini di raccolta premi.

Gli Agenti sono chiamati, pertanto, a svolgere un servizio di consulenza sia presso i Soci/Assicurati-Clienti sia presso i distributori al fine di garantire servizi sempre più innovativi e adeguati e generare consapevolezza con l'obiettivo di assicurare la massima protezione. Professionalità e forte presenza territoriale sono quindi le principali caratteristiche che contraddistinguono le reti agenziali del Gruppo.

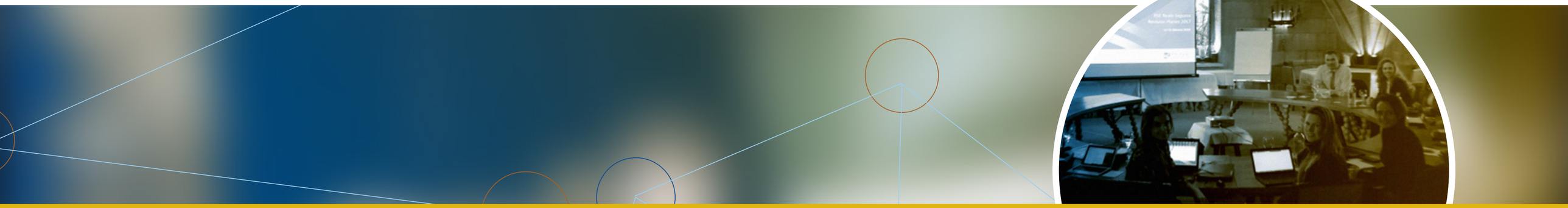
Il 2017 ha visto Reale Group impegnata nel consolidamento dei "Processi di Vendita Digitale", nonché nella piena diffusione di una cultura digitale verso la rete agenziale. In tale ottica è stata avviata nel primo trimestre dell'anno una nuova fase di "contaminazione digitale" tramite momenti di confronto sul territorio tra le Agenzie "Best Performer" e le Agenzie che ancora non hanno sposato in toto l'approccio *digit*.

A partire dal 2016 è stata creata una funzione dedicata alla gestione e al coordinamento delle comunicazioni verso la Rete agenziale con l'obiettivo di:

- **evolvere l'impianto comunicativo mediante una governance unica capace di selezionare e prioritizzare le informazioni per la Rete focalizzandosi sulle tematiche di maggior rilievo;**
- **fornire contenuti e strumenti a valore per l'ottimizzazione delle attività quotidiane (vendita, organizzazione, crescita professionale propria delle altre risorse, ecc.).**

Il 2017 ha visto Reale Group impegnata nello studio delle possibili evoluzioni dell'attuale "scrivania virtuale" di Agenzia con l'obiettivo di riorganizzare la "sezione operativa" secondo una logica più funzionale e il potenziamento/ammodernamento della "sezione comunicativa/informativa". Il nuovo portale operativo è concepito per concentrare in un unico desktop tutti gli strumenti necessari allo svolgimento delle attività quotidiane del personale di Agenzia: dall'accesso agli applicativi per le attività commerciali, alla consultazione delle principali notizie del Gruppo o del mercato, dalla condivisione di contenuti per accelerare il cambiamento indotto da progettualità strategiche alla analisi del piano commerciale per il raggiungimento degli obiettivi.

Inoltre, nel mese di febbraio 2017 è stata avviata da Reale Mutua, in fase sperimentale, la Reale Community: uno spazio dedicato ad Agenti/Collaboratori/Personale di Agenzia dove poter condividere informazioni e best practice, approfondire tematiche operative e approcci commerciali, sviluppare un nuovo canale di comunicazione sia all'interno della Rete sia verso i referenti di Direzione. La fase di sperimentazione vede il coinvolgimento di 87 Agenzie Reale Mutua su tutto il territorio nazionale a cui è stata presentata la progettualità con specifiche sessioni di lancio sul territorio. Al termine della fase di sperimentazione si valuteranno le modalità di estensione della Community a tutta la Rete RMA.



Importanza della rete agenziale e dei brokers

La formazione commerciale

La formazione della rete distributiva risulta fondamentale affinché la stessa possa diventare sempre più professionale e specializzata nell'ascoltare e guidare i Soci/Assicurati-Clienti attraverso consulenze dedicate, contribuendo così anche migliorare l'inclusione e l'educazione assicurativa/finanziaria delle diverse categorie di Soci/Assicurati-Clienti. Nel 2017 Reale Group ha continuato a porre particolare attenzione alla formazione commerciale rivolta alla rete di vendita attraverso un piano specifico di corsi sempre più mirati e funzionali allo sviluppo delle competenze necessarie per il corretto esercizio dell'attività di intermediazione assicurativa.

È stata inoltre rilasciata la nuova piattaforma della Formazione Commerciale di Gruppo punto di riferimento per tutti gli aspetti formativi. La piattaforma formativa è fruibile anche tramite device mobili, in coerenza con il processo di digitalizzazione delle Reti Agenziali.

Si conferma comunque che:

- **l'aula fisica continua a rivestire un ruolo cruciale nell'offerta formativa destinata prevalentemente alla formazione tecnica e di tipo manageriale di alto livello**
- **l'aula virtuale è dedicata prevalentemente alla formazione su tematiche operative legate ai processi aziendali e come canale di approfondimento sugli argomenti trattati nei corsi d'aula**
- **il canale online continua a essere principalmente utilizzato per la formazione di prodotto**

Formazione Rete Agenziale Imprese italiane*

* I dati di seguito rendicontati si riferiscono alle Imprese italiane Reale Mutua, Italiana Assicurazioni e Uniqa.

CORSI IN AULA			
	Corsi	Edizioni	Partecipanti
2017	128	796	13.569

CORSI AULA VIRTUALE			
	Corsi	Edizioni	Partecipanti
2017	66	631	7.035

CORSI ONLINE			
	Corsi	Ore	Partecipanti
2017	290	89.441	88.956

Formazione Rete Agenziale Imprese spagnole

CORSI RETE AGENZIALE E BROKERS IMPRESE SPAGNOLE				
	Partecipanti	Ore totali	*di cui in aula*	*di cui in e-learning*
2017	5.492	28.607	*10.321*	*18.286*

Risultati delle survey per la misurazione della soddisfazione della rete agenziale

Reale Mutua e Italiana Assicurazioni +

TRADE MARKETING E PUNTOWEB

Il Trade Marketing si focalizza sull'evoluzione dell'asse comunicativo Direzione-Reti Agenziali di Gruppo mediante un presidio strutturato che coordini i diversi contenuti informativi; una governance unica a garanzia di coerenza e prioritizzazione delle comunicazioni.
Dorsale della funzione è rappresentata dalla piattaforma informatica che ha reso possibile questa razionalizzazione: "PUNTO WEB". Un portale web concepito per concentrare tutti gli strumenti necessari per lo svolgimento delle attività quotidiane del personale di Agenzia (dall'accesso agli applicativi per le attività commerciali alla consultazione delle principali notizie del Gruppo).

In parallelo è stata avviata (da febbraio 2017) in fase sperimentale, la **Reale Community**: uno spazio "moderno e sociale" dedicato ad Agenti/Collaboratori/Personale di Agenzia dove poter condividere informazioni e best practice, approfondire tematiche operative e approcci commerciali oltre a sviluppare un nuovo canale di comunicazione "bidirezionale" tra Direzione e Agenzie.

6
VALORIZZAZIONE, TUTELA E INNOVAZIONE

Matteo Cattaneo

Ambassador

Guarda il video

"LE SFIDE CHE IL MONDO DEVE AFFRONTARE SONO SEMPRE PIÙ COMPLESSE E COINVOLGONO LA SOCIETÀ, I CITTADINI, LE COMUNITÀ, L'AMBIENTE NATURALE IN CUI VIVIAMO IN MANIERA SEMPRE PIÙ ARTICOLATA. RITENIAMO CHE LE AZIENDE E I BRAND CHE IN FUTURO AVRANNO PIÙ SUCCESSO SARANNO QUELLE CHE NELL'AFFRONTARE LA RICERCA DI QUESTE SOLUZIONI, TROVERANNO DELLE OCCASIONI PER INNOVARE E TRASFORMARSI."

Il settore assicurativo (italiano e non) deve affrontare importanti sfide: le evoluzioni dei modelli di business sono sempre più rapide a causa delle continue innovazioni tecnologiche e delle **crescenti aspettative dei Clienti**. I cambiamenti regolamentari stanno sempre più definendo regole "di base" per gli operatori del settore; nuovi operatori si affacciano al settore assicurativo con l'obiettivo di conquistare quote di mercato a discapito di assicurazioni tradizionali e consolidate.

All'interno dello stesso settore assicurativo tutti i principali player hanno ormai avviato importanti programmi di innovazione e di partnership.

In questo contesto **la capacità di Reale Group di affrontare il cambiamento è un requisito essenziale sia per la prospettica autonomia e sostenibilità sia per la possibilità di cogliere le nuove opportunità offerte dalle nuove tecnologie**.

Il Gruppo, tra i primi fra le compagnie assicurative, ha avviato già nel 2016 il proprio percorso di Innovazione, definendo quali obiettivi perseguire, come supportare una diffusa cultura del cambiamento e dell'innovazione e come aprirsi al confronto con attori esterni.

Fin da subito, Reale Group ha abbracciato la filosofia della "*open innovation*", permettendo di combinare le risorse e idee interne con contributi esterni.

In tale ambito il Gruppo:

- si è dotato di un team internazionale dedicato all'innovazione
- ha avviato alcune iniziative tra cui in ambito "*cyber*", "*sharing economy*" e "casa"
- ha introdotto un programma interno di innovazione (Realize) volto a permettere a tutti i colleghi di proporre e perseguire iniziative innovative
- ha iniziato un proprio percorso volto a ricercare possibili collaborazioni e partnership con il mondo delle start-up "*insurtech*"

Il tema dell'innovazione è parte importante della collaborazione nell'alleanza Eurapco[5]. La forza di otto diversi gruppi assicurativi ha permesso di esplorare, con positivi vantaggi per tutti, specifici ambiti di lavoro e indagine (ad esempio l'utilizzo di prime applicazioni di *machine learning* per il riconoscimento immagini). È indubbio che Eurapco continuerà a rappresentare una leva di primaria importanza per la strategia di innovazione.

Gli ambiti prioritari nei quali ricercare innovazione sono:

Welfare + **Mobilità** + **Sinistri**

L'innovazione sempre più deve essere letta e interpretata integrando in modo efficace le seguenti dimensioni strategiche per il Gruppo:

- **la centralità del Socio/Assicurato-Cliente e la sua "esperienza" con il Gruppo**
- **la progressiva affermazione di modelli digitali di offerta e interazione (digitalizzazione)**
- **la ricerca di nuovi modelli aziendali di impegno nella società (*social innovation*)**

Le sfide che attendono Reale Group devono rappresentare uno stimolo ma anche un'opportunità per affrontare con velocità e snellezza le prossime fasi di cambiamento.

L'innovazione in Reale Group si basa sull'inclusione ("Together More") di un "ecosistema di collaboratori" con cui sviluppare nuove idee in un ambente innovativo, ed i primi da considerare per essere parte di questo ecosistema sono i dipendenti del Gruppo.

Con l'obiettivo di ingaggiare i dipendenti in questo ecosistema, a gennaio 2017 è nato **Realize**, il processo di *Open Innovation* per i dipendenti di Reale Group, indipendentemente dal Paese di origine, dal livello aziendale e dal settore in cui operano. Chiunque in Reale Group è in grado di presentare e sviluppare nuove idee su un argomento, detto "*challenge*", individuato come "interessante da esplorare in modo innovativo".

Nel corso del 2017 sono state lanciate 3 "*challenge*": *Connected life*, *Customer Journey* e *Attracting Millennials*. Hanno partecipato circa 80 dipendenti che hanno presentato 39 idee, di cui 26 hanno trovato un dirigente a supporto.

Sfide	Idee
Connected Life	24
Customer Journey	9
Attracting Millenials	6
Totale	**39**

Tutte le idee, secondo la metodologia di innovazione definita, vengono sottoposte e approvate nel *Digital Innovation Board*, organo rettore del processo.

6.1 LA TUTELA DELL'**AMBIENTE**

Nonostante la tipologia di business del Gruppo non comporti particolari rischi in ambito ambientale, Reale Group presta da sempre molta attenzione alle tematiche ambientali.

L'impegno ambientale del Gruppo ha, infatti, radici lontane nel tempo e Reale Mutua, fedele ai propri principi mutualistici, ha da sempre agito con grande attenzione sia nei confronti del territorio in cui opera, sia nel rispetto delle esigenze dei diversi portatori di interesse. L'impegno costante al rispetto dell'ambiente è oggi percepito trasversalmente in tutte le Imprese del Gruppo ed è di stimolo al miglioramento continuo del proprio modo di operare.

POLITICA AMBIENTALE

Nell'ambito del Sistema di Gestione Ambientale di Reale Group **sono stati definiti gli aspetti ambientali delle attività, prodotti e servizi da tenere sotto controllo e quelli sui quali il Gruppo può esercitare un'influenza** nonché i relativi impatti ambientali.

Un aspetto ambientale significativo ha, o può avere, un impatto ambientale significativo; per determinare la significatività vengono applicati i criteri seguiti in Reale Group a livello di Risk Management.

Risultano significativi i seguenti aspetti ambientali:

- **Emissioni in atmosfera:** riscaldamento globale
- **Utilizzo di risorse** (rinnovabili e non rinnovabili)
- **Impatto acustico**

Ne consegue che il controllo operativo dell'aspetto "Emissioni in atmosfera" viene affidato a un fornitore qualificato tramite l'analisi dei fumi, mentre le attività operative dell'aspetto "Utilizzo di risorse" è affidato alla società di fornitura e monitorato tramite il Report degli Indicatori Ambientali. Infine le attività di misurazione e valutazione di conformità legislativa dell'aspetto "Impatto acustico" vengono assegnate a fornitori qualificati che eseguono valutazioni strumentali.

Al fine di applicare le politiche in materia ambientale, Reale Group ha implementato un sistema di gestione ambientale di Gruppo iniziando una graduale estensione della Certificazione Ambientale secondo norma ISO 14001:2015 a Reale Mutua, Banca Reale, Italiana Assicurazioni, Blue Assistance, Reale Immobili e Reale ITES. Nel rispetto della graduale estensione saranno certificate anche le imprese spagnole.

I principali indicatori ambientali[6]

DISCLOSURE 302-1 A), B), C), E) F) E G) ENERGY CONSUMPTION WITHIN THE ORGANIZATION DEL GRI STANDARD 302: ENERGY 2016 (CON SUDDIVISIONE FRA FONTE RINNOVABILE/NON RINNOVABILE, COME RICHIESTO DAL DECRETO E DAI GRI STANDARD)

Consumo di energia all'interno dell'organizzazione

FATTORI DI CONVERSIONE GJ/1000 m3		
Anno	**Fattore di conversione GJ/1000*m3**	**Fonte**
2015-2016-2017	39,010	Linee Guida per il Reporting di Sostenibilità - Protocolli indicatori - EN3

FATTORE DI CONVERSIONE KWh/GJ		
Anno	**Fattore di conversione KWh/GJ**	**Fonte**
2015-2016-2017	0,0036	Linee Guida per il Reporting di Sostenibilità - Protocolli indicatori - EN3

Consumi [GJ]	Periodo
	2017
Consumi Elettrici*	29.626
Consumi Termici	18.838
Consumi Energetici Totali	48.463

** La percentuale di energia elettrica derivante da fonte rinnovabile è pari a 70%.*

DISCLOSURE 305-1 A) E C) DIRECT (SCOPE 1) GHG EMISSIONS DEL GRI STANDARD 305: EMISSIONS 2016

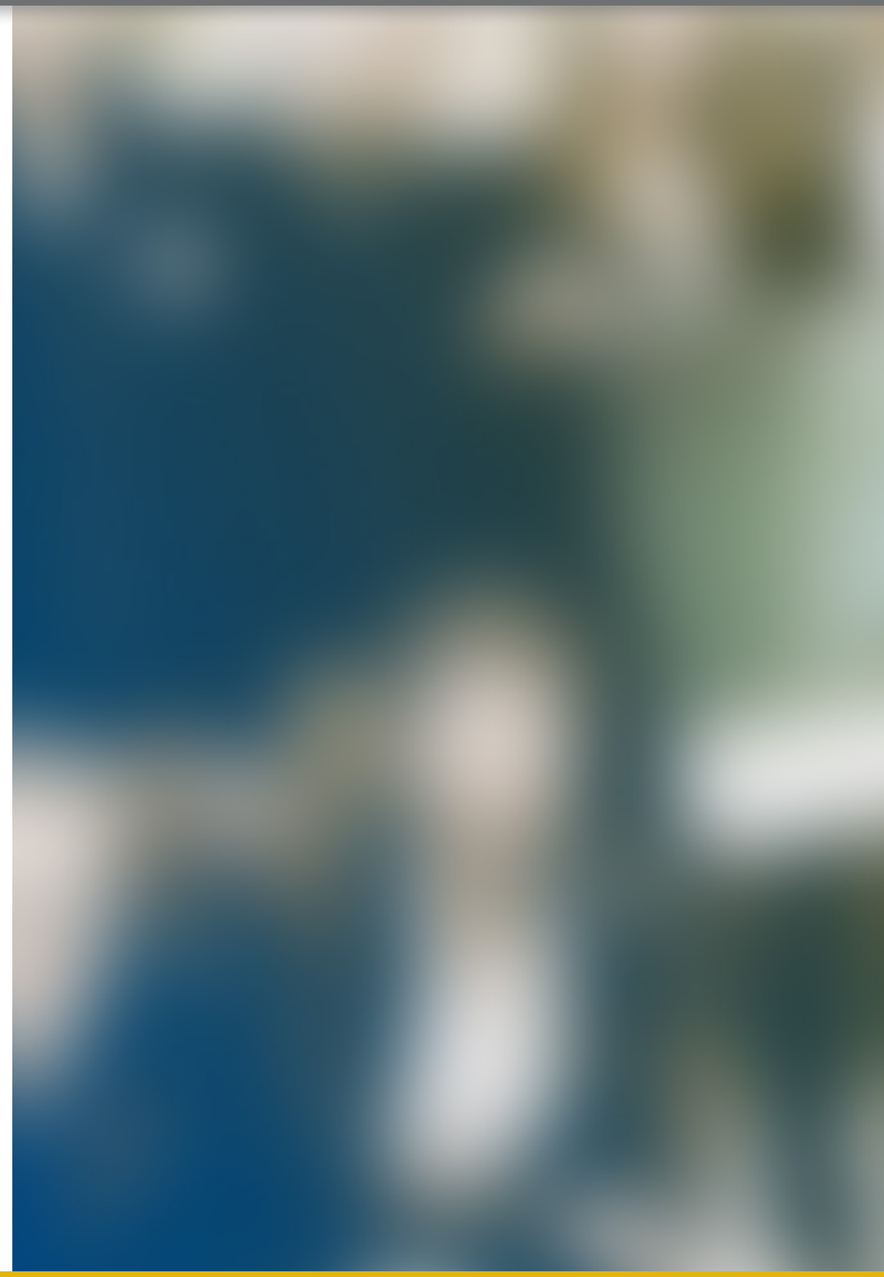
Emissioni dirette (Scope 1)

GAS NATURALE		
Anno	**Fattore di conversione $tCO_2eq/1000*m^3$**	**Fonte**
2015-2016-2017	1,891	GHG Protocol - GHG Emissions from Stationary Combustion

ELETTRICITÀ		
Anno	**Fattore di conversione tCO_2eq/Kwh**	**Fonte**
2015 - 2016 - 2017	0,000385	GHG Protocol - GHG Emissions from Purchased Electricity
2015 - 2016 - 2017	0,000000	Energia Elettrica Rinnovabile certificata
2015 - 2016 - 2017	0,000465	Associations of Issuing Bodies - European Residual Mixes 2016 (Italia)
2015 - 2016 - 2017	0,000400	Associations of Issuing Bodies - European Residual Mixes 2016 (Spagna)
2015 - 2016 - 2017	0,000305	GHG Protocol - GHG Emissions from Purchased Electricity (Spagna)

FATTORI DI CONVERSIONE SPAGNA	
NATURAL GAS: Conversion factors 1000 m3 --> tCO_2eq	**1,891**
ELECTRICITY SPAIN: Conversion factors KWh --> tCO_2eq	**0,000305**

Emissioni dirette [tCO_2eq]	**Periodo**
	2017
Via Corte d'appello 11, Torino	374,9
Via Traiano 18, Milano	128,9
New Building, Torino	6,8
Italnext S.r.l.	N/A
Uniqa (Milano - Via Carnia 26) + Udine - Puintat	43,3
Reale Seguros Generales (Principe De Vergara)	-
Reale Vida y Pensiones (Principe De Vergara)	-
IGAR (Castellana)	359,5
Totale	**912,9**



DISCLOSURE 305-2 A) E B) ENERGY INDIRECT (SCOPE 2) GHG EMISSIONS DEL GRI STANDARD 305: EMISSIONS 2016

Emissioni indirette (Scope 2)

Emissioni indirette [tCO_2eq]	2017		2016		2015	
	Location Based	Market Based	Location Based	Market Based	Location Based	Market Based
Via Corte D'appello, 11 Torino	835,2	0,00	826,65	998,7	872,1	1.053,5
Via Traiano 18, Milano	262,5	0,00	253,99	306,8	262,1	316,6
New Building, Torino	1.338,1	0,00	271,69	328,2	N/A	N/A
Italnext S.r.l.	1.253,3	1.514,06	N/A	N/A	N/A	N/A
Uniqa (Milano - Via Carnia 26) + Udine - Puintat	339,6	410,32	N/A	N/A	N/A	N/A
Reale Seguros Generales (Principe De Vergara)	203,7	266,8	N/A	N/A	N/A	N/A
Reale Vida Y Pensiones (Principe De Vergara)			N/A	N/A	N/A	N/A
IGAR (Castellana)	104,0	136,2	N/A	N/A	N/A	N/A
Totale	**4.336,4**	**2.327,4**	**1.352,3**	**1.633,7**	**1.134,1**	**1.370,1**

Sede Italiana Assicurazioni (via Traiano)

Nel 2017 è stata sostituita la centralina di termoregolazione. L'apparecchiatura, brevettata da Reale Immobili SpA con il nome "GREM", permette di gestire e programmare gli impianti di climatizzazione invernale, variandone criteri di funzionamento non solamente in funzione della conoscenza della temperatura esterna, ma anche e soprattutto di altri dati meteo (es. irraggiamento, radiazione netta, umidità relativa esterna, velocità e direzione del vento). L'apparecchiatura dovrebbe consentire una riduzione su base annua dei consumi di gas metano di circa il 10-15%.

Certificazione Leed Platinum

Inaugurato nel mese di settembre 2016 a Torino, il New Building Bertola ha ottenuto nel 2017 la certificazione Leed Platinum, Leadership in Energy and Environmental Design, attribuita dal US Green Building Council. Per ottenere questo importante riconoscimento sono state compiute alcune scelte tecniche e tecnologiche specifiche relative al sistema di climatizzazione, all'impianto fotovoltaico, all'impianto geotermico per il recupero e lo sfruttamento di calore dal sottosuolo, e agli apparecchi illuminanti, dotati di tecnologia Led. La struttura garantisce un'elevata qualità dell'ambiente interno, sintetizzata dalla sigla IEQ (Indoor Environmental Quality), ottenuta tramite un equilibrio di elementi legati all'architettura, alla climatizzazione, all'acustica e all'illuminazione per offrire le migliori condizioni ambientali in termini di comfort termo igrometrico, qualità dell'aria interna ed efficace illuminazione naturale. "*La nostra Società è orgogliosa di aver ottenuto questa certificazione per il New Building Bertola che ha permesso la riqualificazione di un luogo storico della Città di Torino*", ha commentato Alberto Ramella, Direttore Generale di Reale Immobili. "*Tutto ciò dimostra il rispetto e l'attenzione sia per l'ambiente e per la salute dei nostri dipendenti sia per l'imprescindibile innovazione tecnologica a cui abbiamo dato grande importanza*".

6.2 LA VALORIZZAZIONE DEI **TERRITORI**

L'IMPEGNO DI REALE IMMOBILI

Reale Group si impegna a lavorare per e con le comunità in un percorso di **miglioramento continuo** per assicurare una visione **globale e integrata della sostenibilità economica, sociale e ambientale**.

Reale Group ritiene infatti che la centralità delle persone, la vicinanza alle famiglie e alla collettività nei momenti di difficoltà e l'ascolto dei bisogni dei territori nei quali opera debbano sempre guidare le attività del Gruppo per poter non solo rispondere ma anticipare le esigenze in modo da proporre **soluzioni e risposte concrete**.

Oltre

1,3 mln euro

Erogazioni liberali di Reale Group nel 2017

Reale Group, attraverso il contributo diretto sotto forma di erogazione di liberalità, ha supportato importanti iniziative culturali principalmente del territorio piemontese, ha proseguito nel favorire l'attività di alcune associazioni onlus dedite sia all'assistenza sociale sia alla ricerca in campo sanitario e, in continuità con gli anni precedenti, è intervenuta con sostegni straordinari nei confronti dei territori colpiti da calamità naturali.

Nel corso del 2017 Reale Group ha dato seguito a iniziative riguardanti:

Assistenza +

Territorio +

Istituti scolastici +

Organizzazioni +

Con riferimento alla Spagna le iniziative hanno riguardato principalmente:

- l'empowerment femminile (Jornada de engageMEN - Mujeres y Cía, Settimana internazionale delle donne, Jornada "Comunicazione e uguaglianza", Evento "Yo Dona Working Women Gin & Talks", Fondazione della Settimana della donna)
- i giovani (Disseminazione del "Patto per la gioventù", Progetto STEM, Collaborazione con AIESEC, Film documentario "La prossima lezione")
- gli anziani (Jornadas Reorienta 45+)
- la diversity (Sponsorizzazione del congresso "Factor W")
- l'innovazione sociale (Forum NESI)

Comune di Amatrice

Nell'aprile 2017, Reale Mutua e Italiana Assicurazioni hanno donato circa 210.000 euro al Comune di Amatrice, gravemente colpito dall'evento sismico del 24 agosto 2016. Il contributo economico è stato destinato alla fornitura del verde e dell'arredo urbano nell'area di Collemagrone, frazione del Comune di Amatrice, e di altre aree limitrofe, ove sono state collocate le nuove soluzioni abitative in emergenza.

Ringrazio di cuore a nome mio e della mia Comunità Reale Mutua e Italiana Assicurazioni, che con questo importante gesto ci aiutano a guardare al futuro con speranza. Ancora una volta ribadisco quanto la vicinanza di tutti, italiani e non, ci permetta di alleviare il dolore e ci dia lo stimolo per ricominciare. Lo dobbiamo a tutti quelli che dal 24 agosto ci dimostrano il loro affetto, e a chi non è più tra noi.

Sergio Pirozzi
Sindaco di Amatrice

Parco della Rotonda a Ceva

Nel luglio 2017 si è svolta la cerimonia inaugurale dell'area giochi del Parco della Rotonda a Ceva, andato distrutto a seguito della violenta alluvione del 2016. L'esondazione del Tanaro del 24 novembre 2016 ha infatti compromesso le strutture del Parco della Rotonda, provocando vari danni che hanno reso necessario l'abbandono e la chiusura dei centri ludico sportivi dell'area. Il parco è stato ricostruito grazie al contributo di Reale Group che, per far fronte ai profondi danni causati dalla calamità, ha stanziato 41.000 euro per quest'iniziativa.

Sono molto emozionato di prendere parte a questa festa d'inaugurazione, segno di rinascita per Ceva e conferma che Reale Mutua e tutto Reale Group, da quasi due secoli, tutelano il prossimo e si adoperano per il territorio italiano nel quale sono molto presenti e radicati. È stato naturale per noi intervenire a seguito di una calamità così terribile, che ha colpito l'intera comunità di un territorio cui siamo tradizionalmente molto legati. È anche in questo modo, infatti, che intendiamo il nostro essere mutua: contribuire ai bisogni della collettività e consentire di tornare, dopo un disagio, a una vita normale nel minor tempo possibile.

Massimo Luvié
Condirettore Generale di Reale Mutua

IL MUSEO E L'ARCHIVIO STORICO REALE MUTUA

Il Museo Storico Reale Mutua, inaugurato nel 2007, è stato completamente ampliato e rinnovato nel 2013, con un allestimento moderno e multimediale. Si propone di conservare, tramandare e rendere disponibile alla collettività il ricco patrimonio documentale e storico della Società attraverso una ricca raccolta di documenti antichi, registri, libri mastri e contabili datati dal 1827 al 2012. La vicinanza al territorio, testimoniata anche dall'elevato apprezzamento dei visitatori (attestatisi a circa n. 11.000 dall'apertura), è rafforzata anche dall'adesione alla rete dell'Abbonamento Musei Torino Piemonte e dalla partecipazione a Museimpresa, associazione con l'obiettivo di individuare e mettere in rete le imprese italiane che sviluppano la promozione del proprio patrimonio culturale.

La gestione della catena di fornitura

Reale Group riconosce l'importanza di garantire l'osservanza delle normative e dei codici di condotta interni ed esterni, nella convinzione che il rispetto delle regole e la correttezza negli affari costituiscano elementi fondamentali nel perseguimento degli obiettivi comuni, fondati sulla fiducia e sulla trasparenza oltre che sulla competenza professionale.

Reale Group promuove una gestione "sostenibile" della propria catena di Fornitura, basata su principi di equità, trasparenza e correttezza.

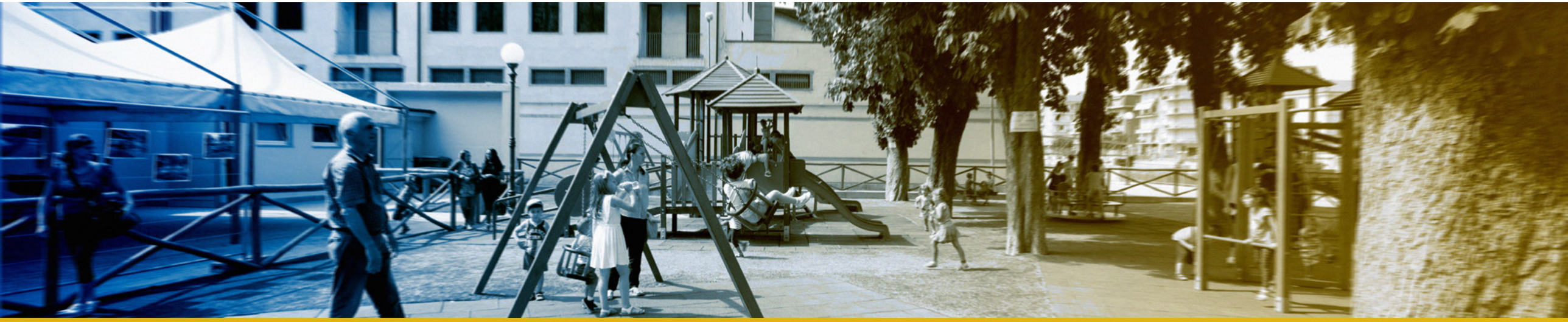
Gli acquisti gestiti da Reale Group si suddividono, a prescindere dal Paese in cui le Imprese del Gruppo operano (Italia, Spagna e Cile), nelle seguenti categorie:

Acquisti diretti +

Acquisti indiretti +

La gestione di questa seconda tipologia di acquisti, è demandata in Spagna alla "Dirección de Compras REALE", che fornisce le linee guida di indirizzo anche al Cile, e in Italia alla Funzione "Acquisti di Gruppo".

Acquisti di Gruppo si occupa, di gestire tutti gli acquisti indiretti di Reale Mutua, Italiana Assicurazioni e Reale ITES (Italia e Spagna) e parte degli acquisti indiretti di Banca Reale e Blue Assistance. Non risultano invece gestiti dalla Funzione Acquisti di Gruppo gli acquisti indiretti relativi alle società spagnole e cilene del Gruppo, alle Società Uniqa, a Italnext e a Reale Immobili, per conto della quale è gestito dal 2016 soltanto l'Albo Fornitori.



La struttura della Funzione Acquisti opera a diretto riporto dell'Alta Direzione ed è focalizzata su comparti merceologici e specifici al fine di interfacciarsi con competenze e professionalità sia verso clienti interni sia verso i diversi mercati di fornitura.

La Funzione è dotata di uno specifico ufficio che si occupa della gestione dell'Albo Fornitori. Si tratta di un elemento importante per il presidio delle tematiche connesse ai temi della compliance e dei rischi operativi e reputazionali.

La Funzione esercita un'attenta e puntuale azione di controllo e monitoraggio del grado di affidabilità economico-finanziaria e degli eventuali rischi potenziali derivanti da eccessiva dipendenza commerciale o interposizione di mano d'opera.

I principali obiettivi della Funzione Acquisti di Gruppo sono:

EFFICACIA

in stretta collaborazione con l'unità richiedente, assicurare il miglior approvvigionamento in termini di rapporto qualità / prezzo, con molta attenzione sulla prima a fronte di iniziative particolarmente strategiche per il Gruppo.

COMPLIANCE

alle norme di legge ed alle normative interne, quali ad esempio: rispetto del Codice Etico, Modello di controllo, Regole di qualificazione fornitori, Norme Ambientali.

SUPPORTO ALL'IDENTIFICAZIONE DEI BISOGNI E DELLE SOLUZIONI

la nostra conoscenza del mercato e delle soluzioni deve essere messa a disposizione del cliente interno, favorendo lo scambio di informazioni reciproco.

QUALITÀ ED EFFICIENZA

garantire tempi di approvvigionamento ragionevoli e in linea con le attese dell'azienda.

I fornitori a perimetro Funzione Acquisti vengono sottoposti ad un "iter di certificazione" più o meno articolato in funzione dei volumi di ordinato e del tipo di fornitura. In ogni caso, in tutti i tipi di iter, viene sempre richiesta al fornitore l'adesione esplicita al Codice Etico e alle Politiche Ambientali di Reale Group, nonché ai Modelli ex D.Lgs 231/2001.

La valutazione qualitativa dei maggiori fornitori attivi presenti nell'Albo Fornitori, ovvero di coloro che hanno rapporti contrattuali di fornitura in essere con il Gruppo, può essere integrata con informazioni di Vendor Rating, atte a completare il livello di valutazione e di presidio sui fornitori.

Dal 2016 il perimetro dell'attività di qualificazione dei Fornitori è stato gradualmente esteso ai Fornitori di Reale Immobili, con conseguente adeguamento dell'iter di certificazione alle specifiche caratteristiche di questo tipo di fornitori.

Con riferimento alla Spagna, la gestione degli Acquisti indiretti è demandata alla Dirección de Compras REALE.
Con frequenza annuale, la funzione acquisti spagnola effettua survey ai fornitori i cui risultati testimoniano la percezione positiva da parte degli stessi sulle procedure di acquisto utilizzate dalle Imprese spagnole.

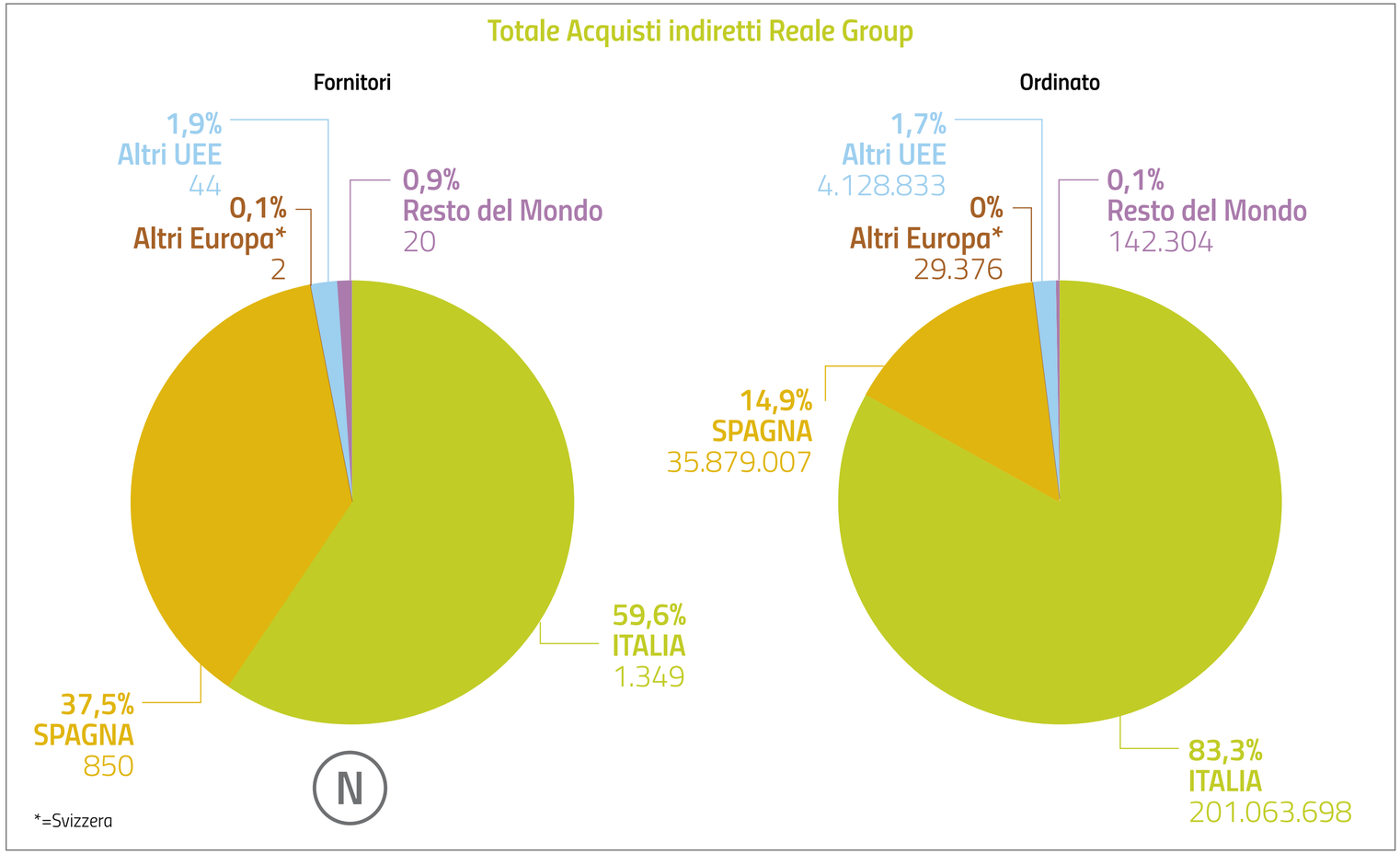
La survey è rivolta a tutti i fornitori che hanno partecipato ai processi di contrattazione, fornitori aggiudicatari e non aggiudicatari e di diversi settori che devono valutare i seguenti aspetti: trasparenza, equità, facilitazione della competitività e accessibilità/dialogo.

La Direzione Acquisti spagnola promuove l'utilizzo del Portale Fornitori, che garantisce una maggior efficienza nelle procedure di contrattazione e nei criteri di equità e trasparenza citati. Tale Portale consente di raggiungere un maggior livello di efficienza nella gestione del processo di selezione, di garantire il rispetto dei principi di equità e trasparenza nonché di ridurre eventuali impatti negativi associati a collaborazioni con terze parti. Nell'ambito del processo di selezione vengono analizzati aspetti quali:

- la stabilità economica del fornitore;
- l'adeguatezza del fornitore rispetto alle esigenze espresse dalla società richiedente;
- il livello di allineamento rispetto ai valori di sostenibilità del Gruppo.

Nel 2017 i fornitori per gli acquisti indiretti di Reale Group sono stati 2.265 per un ordinato di oltre 241 milioni di euro.

DISCLOSURE 204-1 A), B) E C) PROPORTION OF SPENDING ON LOCAL SUPPLIERS DEL GRI STANDARD 204: PROCUREMENT PRACTICES 2016



La gestione della catena di fornitori

Reale Group non ha una politica sulla gestione della propria catena di fornitura. Tuttavia, all'interno del proprio Codice Etico sono riportati i principi generali di comportamento da adottare nei rapporti con i fornitori.

Nei criteri di selezione e valutazione dei Fornitori, Reale Group segue regole precise, che guidano l'individuazione delle specifiche del bene o servizio da acquistare, l'utilizzo di procedure di accesso al mercato tali da evitare equivoci e situazioni di privilegio, la definizione di criteri di scelta obiettivi, il rispetto degli accordi stipulati e l'assoluta indipendenza nei rapporti tra le parti.
Riguardo alla scelta dei Fornitori, vengono selezionati solamente coloro che dimostrino, a seguito di un processo di qualificazione, di possedere i requisiti tecnici, economici e organizzativi necessari; oltre a questo, essi devono dichiarare preventivamente l'impegno a osservare i principi etico-comportamentali contenuti nel Codice, per sé, i subfornitori autorizzati, i loro dipendenti e collaboratori.

Reale Group chiede ai propri Fornitori di aderire al proprio Codice Etico, promuovendo i seguenti principi:

- lotta alla corruzione
- lotta alla discriminazione
- condizioni di lavoro salutari e sicure
- divieto di lavoro forzato e di sfruttamento economico dei minori

Reale Group:

- tutela la protezione dell'ambiente, considerando favorevolmente solo chi dichiara di attenersi ai requisiti
- stimola la relazione con il territorio selezionando, ove possibile, Società a valenza locale e nazionale
- si assicura che i fornitori osservino i principi etico-comportamentali in essere

Considerate le tipologie di acquisti che il Gruppo effettua e i Paesi in cui i fornitori operano, ritenuti non ad alto rischio, e i presidi di controllo in essere, Reale Group non identifica particolari rischi con riferimento alla propria catena di fornitura.

Reale Group applica infatti criteri di selezione e valutazione dei propri fornitori oggettivi nonché procedure di controllo e monitoraggio specifiche messe in atto sia dalle Funzioni aziendali coinvolte nel processo di acquisto sia dalle strutture di controllo di cui il Gruppo è dotato (Risk Management, Internal Audit, ecc.).

7 REALE FOUNDATION

7.1 IDENTITÀ E STRATEGIA DI **CORPORATE GIVING**

Ignacio Mariscal Carnicero

Ambassador

Guarda il video

"LA FUNDACIÓN REALE HA SAPUTO ACCOMPAGNARE LA STRATEGIA DELLA COMPAGNIA NEL CORSO DI QUESTI 20 ANNI. È STATA IN GRADO DI UNIRE LA QUALITÀ DEL SERVIZIO CON LA VICINANZA AL CLIENTE E INTERMEDIARIO COSÌ COME AL TERRITORIO NAZIONALE IN CUI OPERA LA FONDAZIONE."

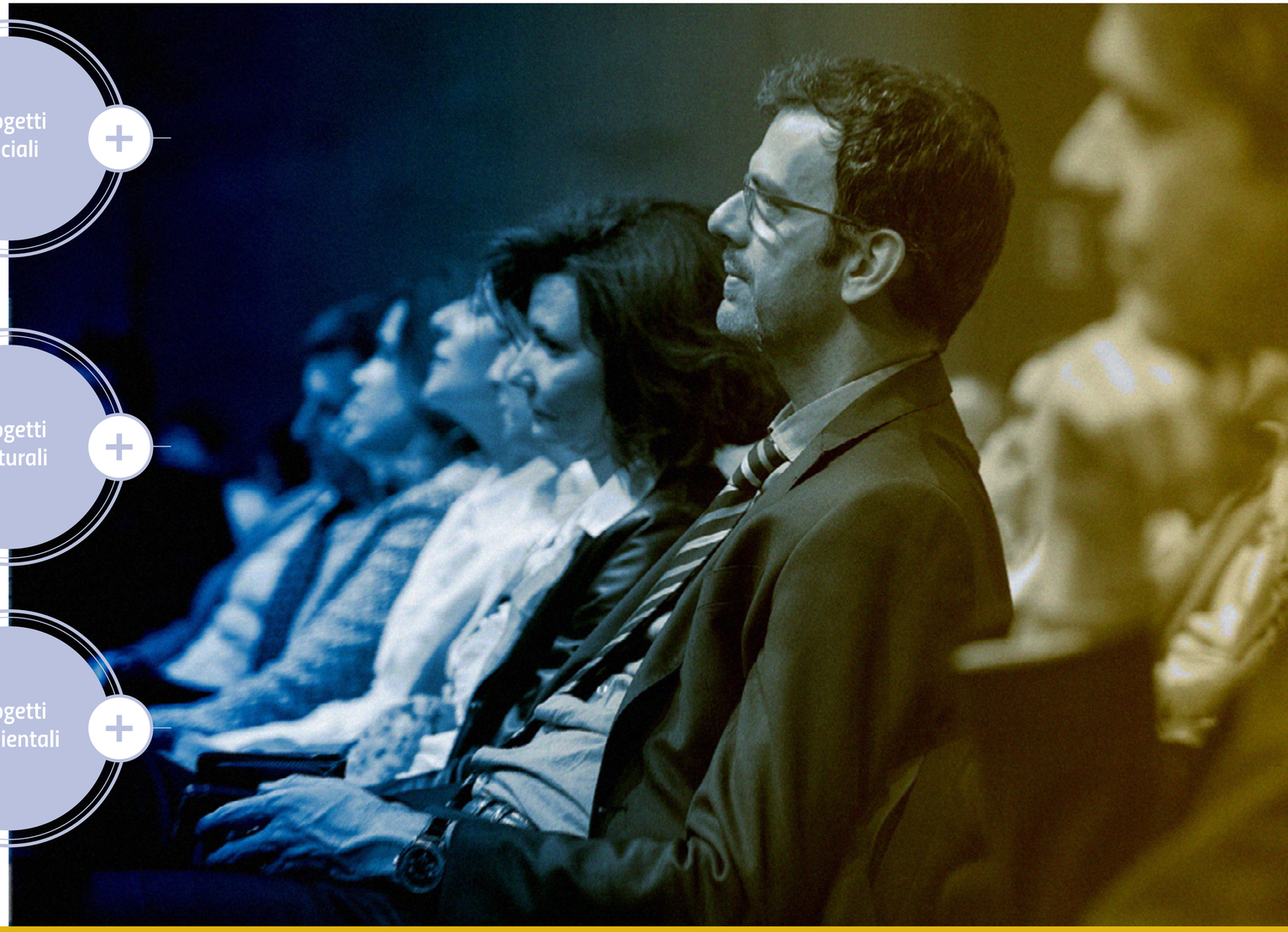
Nel corso dell'esercizio 2017 Reale Group si è attivata in molteplici ambiti per sostenere le iniziative di Enti senza fine di lucro che operano sia in Italia che in Spagna.

Istituti scolastici, Organizzazioni culturali e ambientali, Istituti di ricerca scientifica e **Associazioni** operanti nel Terzo settore a sostegno di giovani, e più in generale di persone in situazione di disagio, hanno beneficiato di contributi liberali, per un valore di oltre 1,3 milioni di euro.

Nella penisola iberica, la responsabilità sociale e l'impegno delle Imprese spagnole di Reale Group si riflettono nella Fundación Reale che ha erogato più di 200.000 euro nel corso del 2017.
Dal 1998, anno della costituzione, Fundación Reale è servita come strumento al servizio delle comunità spagnole per contribuire alle **cause sociali** e promuovere e diffondere **attività culturali, difesa e conservazione dell'ambiente**, nonché la **promozione di sport amatoriali**.

I progetti e le iniziative gestiti dalla Fundación Reale nel corso del 2017 si suddividono in:

- Progetti sociali +
- Progetti culturali +
- Progetti ambientali +



L'esercizio 2017 rappresenta un traguardo importante per Reale Group e per la sua storia bisecolare anche nell'ambito della gestione delle erogazioni liberali.

Le scelte che negli anni precedenti hanno portato alla costruzione di un modello virtuoso capace di sostenere iniziative in grado di generare valore nel tempo per tutti gli stakeholder coinvolti, hanno permesso a Reale Group di far **evolvere la propria strategia di sostenibilità** e le relative attività di **community engagement**.

Il 24 ottobre 2017 viene istituita

REALE FOUNDATION

Una fondazione corporate di Gruppo, senza fini di lucro, derivata dall'esperienza di Fundación Reale.

Reale Foundation rappresenta uno strumento **trasversale e internazionale** per le società del Gruppo – Società Reale Mutua di Assicurazioni, Italiana Assicurazioni, Banca Reale, Blue Assistance, Reale Immobili, Reale Seguros Generales e Reale Vida – mediante il quale saranno gestite ogni anno le erogazioni liberali volte a sostenere iniziative a favore della collettività in una logica di indirizzo, di coordinamento e di puntuale verifica sulle destinazioni di tutte le elargizioni.

Il **Patronato** rappresenta l'organo di governo di Reale Foundation ed è composto da ciascuna Impresa del Gruppo partecipante, che a sua volta designa una persona fisica in propria rappresentanza.

Al Patronato si aggiunge un **Comitato Probiviri**, il cui ruolo sarà di verificare l'allineamento delle attività della Fondazione ai principi etici che guidano il Gruppo.

Reale Foundation ha inoltre scelto di dotarsi di un **Comitato Operativo**, composto da rappresentanti delle Imprese del Gruppo, con funzioni consultive per analizzare le proposte progettuali e il programma annuale da presentare al Patronato.

La Fondazione riceverà un contributo dalle Imprese del Gruppo, nella misura stabilita annualmente dai singoli Consigli di Amministrazione, **nel limite massimo complessivo, per l'intero Gruppo, dell'1% dell'utile netto consolidato**; tale importo verrà utilizzato nell'esercizio 2018 per iniziative in Italia, Spagna e Cile a supporto delle comunità in cui Reale Group è presente e opera.

In continuità con le azioni intraprese negli ultimi 20 anni da Fundación Reale, le risorse stanziate per l'esercizio 2018 saranno destinate a iniziative che perseguiranno finalità nelle seguenti tre aree di intervento principali in allineamento con i **Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite** (Goal **1** - No poverty; Goal **3 -** Good health and well-being, Goal **8** - Decent work and economic growth; Goal **11** - Sustainable cities and communities).

Area salute & Welfare: prevenzione delle malattie croniche

A fronte di dati positivi sull'aspettativa di vita, stanno crescendo, anche a causa di un progressivo invecchiamento della popolazione, patologie croniche quali il diabete, l'asma bronchiale, l'osteoartrosi, i disturbi della tiroide, lo scompenso cardiaco, le malattie ischemiche del cuore e neurologiche. Secondo il rapporto Osservasalute 2017, l'assistenza a queste persone (quasi quattro cittadini su dieci, pari a 23,6 milioni di individui) rappresenta la sfida principale per la sanità italiana.

Guarda il video

Occorre definire un quadro di offerta che sia una risposta ai bisogni delle persone e delle aziende, che sia orientato ai nuovi bisogni e ai nuovi rischi in cui la polizza "tradizionale", cioè il prodotto come l'abbiamo sempre inteso fino ad oggi continuerà ad avere un ruolo importante ma non più esclusivo.

Andrea Bertalot
Ambassador

Guarda il video

Stanno arrivando grandi novità in ambito welfare; con l'ingresso delle nuove tecnologie sarà possibile attuare la cosiddetta eHealth cioè la possibilità di dare assistenza alle persone per la loro salute e per il loro benessere anche a distanza.

Anna Deambrosis
Ambassador

Area sociale: inclusione e sviluppo socio-economico dei giovani

I dati mostrano un incremento percentuale delle persone in condizioni di povertà assoluta e relativa che rischia di colpire in particolare i giovani, alla luce di un tasso di disoccupazione giovanile in Italia che a fine 2016 coinvolge oltre il 40% della popolazione e una percentuale di NEET (Not in Employment, Education, Training) che ammonta all'11,4%, la percentuale più alta in Europa.

Guarda il video

L'adesione di Reale Group al Global Compact delle Nazioni Unite rappresenta la conferma del nostro impegno in tema di Responsabilità sociale.

Massimo Luviè
Ambassador

Area ambiente & comunità sostenibili: resilienza alle catastrofi naturali

Inondazioni e terremoti sono fenomeni che si registrano sempre più frequentemente con un'altissima incidenza, in termini di vite umane e a livello economico. L'indice Inform Risk 2017 rileva criticità nei Paesi in cui è attivo Reale Group, in particolare per quanto riguarda l'esposizione all'evento e la capacità di risposta (*coping capacity*).

Guarda il video

Abbiamo sostenuto il Patto per i giovani e un lavoro di qualità, assumendo giovani che non avevano esperienza lavorativa per sviluppare il lavoro per cui sono stati preparati: lavoro di qualità e in una condizione decente.

Pilar Suárez-Inclán García de la Peña
Ambassador

Guarda il video

Per noi la sostenibilità è il tentativo quotidiano di coniugare le esigenze che nascono dalla complessità della vita urbana rispetto alla composizione dei nostri progetti sia all'interno che all'esterno degli edifici.

Alberto Ramella
Ambassador

Il sostegno a organizzazioni culturali e ambientali, insieme alla mobilità sostenibile, continueranno ad assumere un ruolo centrale anche nella strategia di Reale Foundation, per perseguire il percorso di valorizzazione del patrimonio culturale e ambientale a livello internazionale.

> *Reale Foundation è frutto dello spirito mutualistico che da 189 anni guida il nostro modo di fare impresa di Reale Group.*
> *L'analisi delle aspettative dei nostri stakeholder e dei bisogni sociali delle aree nelle quali operiamo ha evidenziato la necessità di dotarci di uno strumento di Gruppo, dedicato alla gestione delle attività di valorizzazione del territorio e in grado di programmare e progettare interventi mirati a favore delle nostre comunità di riferimento.*
>
> **Luca Filippone**
> **Direttore Generale di Reale Mutua**

8 OBIETTIVI 2018-2020

8 **OBIETTIVI** 2018-2020

Luca Filippone

Ambassador

Guarda il video

"LA SOSTENIBILITÀ È SEMPRE PIÙ UN ELEMENTO FONDAMENTALE DELLA STRATEGIA DELLE AZIENDE, LO È PERCHÉ DIVENTA IMPORTANTE LAVORARE, NON SOLO PER LA MASSIMIZZAZIONE DEL PROFITTO, MA ANCHE PER CONTRIBUIRE A ELEMENTI FONDAMENTALI PER IL FUTURO DEL NOSTRO MONDO E DELLE PERSONE IN TUTTO IL PIANETA. ABBIAMO LAVORATO MOLTO AFFINCHÉ LE TEMATICHE DI SOSTENIBILITÀ SIANO INTEGRATE NELLA STRATEGIA, MA ANCHE NELLE AZIONI, NEI PRODOTTI, NEI PROCESSI QUOTIDIANI DELLE NOSTRE PERSONE, NEL MODO DI LAVORARE IN REALE GROUP."

Risorse Umane

La scuola di formazione Academy nei prossimi anni accompagnerà il Gruppo nel suo processo di cambiamento.

Le principali aree di intervento riguarderanno:

- Smart Working
- Competenze tecniche
- Innovazione
- Wellness
- Normative
- Lean
- Digital factory

Nel 2018 la Direzione HR di Reale Group avrà come principale obiettivo quello di stimolare le sinergie per favorire l'integrazione tra le diverse Imprese del Gruppo.

In questo contesto, si inserisce l'**integrazione di Uniqa**: l'obiettivo è valorizzare le competenze e le esperienze delle persone di Reale Group, sviluppando nuove professionalità, attraverso piani di sviluppo dedicati.

Saranno inoltre sviluppate nuove modalità di lavoro maggiormente flessibili, per ottimizzare la collaborazione tra colleghi operanti in diverse sedi di lavoro nonché avviate iniziative di volontariato aziendale.

Con riferimento alla Spagna, nel 2018 saranno avviate iniziative specifiche sulle seguenti aree:

- Diversità di genere;
- Diversità di età;
- Volontariato aziendale.

Con riferimento al Cile, nel 2018 saranno effettuate iniziative specifiche volte a:

- Diffondere i valori di Reale Group all'interno dell'organizzazione;
- Garantire l'allineamento rispetto al "modo di lavorare Reale";
- Favorire l'integrazione e il lavoro di squadra sia internamente sia con le altre Imprese del Gruppo.

Performance ambientale

La sede di Milano di Italiana Assicurazioni sarà oggetto di interventi di ristrutturazione edile e impiantistica correlati alla ridefinizione degli ambienti lavorativi in conseguenza dell'ingresso dei colleghi di Uniqa che prevederanno l'utilizzo di tecnologie all'avanguardia atti a limitare gli impatti ambientali.

Marketing/Commerciale

A livello strategico, Reale Mutua si focalizzerà su due macro-ambiti:

La gestione e lo sviluppo del business

+

L'evoluzione della rete agenziale in un contesto di mercato sempre più competitivo

+

Con riferimento a **Italiana Assicurazioni** e alle Società di **Uniqa**, i principali obiettivi saranno i seguenti:

- Identificare "il nuovo ruolo degli Agenti", sempre centrali nell'implementazione della strategia di Gruppo;
- Migliorare la sinergia tra le diverse Reti Distributive, al fine di accrescere le capacità di problem solving e la sensibilità nell'anticipare le esigenze dei Clienti;
- Semplificare i processi;
- Costruire una nuova "customer experience" multicanale attraverso l'adozione di piattaforme tecnologiche "responsive" per i siti e le app della Compagnia.

Con riferimento a **Blue Assistance**, i principali obiettivi saranno i seguenti:

- Rifacimento Area Riservata assistiti con nuova customer experience;
- Lancio Mynet.blue al mercato consumer: nuovo sito e-commerce;
- Lancio nuovo servizio online destinato al consumatore finale.

Sostenibilità

- Realizzazione di un Codice Condotta Fornitori
- Avvio Volontariato aziendale di Gruppo
- Sviluppo e upgrading delle attività di Reale Foundation

Innovazione

Alla luce dei risultati conseguiti in ambito innovazione e con l'obiettivo di affrontare "al meglio" i rischi e le opportunità che, con sempre maggiore velocità e rapidità, si stanno presentando, il Gruppo ha deciso di avviare un laboratorio permanente per l'innovazione.

Reale Group, in particolare, persegue i seguenti obiettivi:

- Esplorare e sperimentare l'assicurazione del futuro, affinando continuamente gli strumenti anche per assicurare una eccellente esperienza dei nostri Clienti;
- Sperimentare estensioni orizzontali e/o verticali della catena del valore attraverso partnership e/o occupando un ruolo all'interno di ecosistemi di servizi originati anche al di fuori del contesto assicurativo;
- Abilitare un più ampio e fattivo coinvolgimento e una più veloce messa a terra delle iniziative di innovazione.

DISCLOSURE GRI

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2017

Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi del D.Lgs. 254/2016 di Reale Group

Tabella delle Disclosure GRI

GRI STANDARDS	DISCLOSURE	CAPITOLO	PAGINA	NOTE RELATIVE ALLA COPERTURA DELLE DISCLOSURE GRI	NOTE RELATIVE ALLA COPERTURA DEL PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE
TEMI D.LGS. 254/16: TEMI AMBIENTALI TEMI RILEVANTI PER REALE GROUP: PERFORMANCE AMBIENTALE					
GRI 302: ENERGY	302-1: Energy consumption within the organization	Cap. 6 Valorizzazione, Tutela e Innovazione, parag. 6.1 La tutela dell'ambiente	76	Dei requisiti di reporting previsti dalla Disclosure non è stato rendicontato il punto d.	Tutti i dati relativi al 2015 e al 2016 si riferiscono alla sede di via Corte d'Appello a Torino (Imprese: Reale Mutua e Reale Immobili), alla sede di via Traiano (Impresa: Italiana Assicurazioni) a Milano e al new building di via Bertola a Torino (Imprese: Banca Reale, Blue Assistance e Reale ITES); i consumi relativi al 2017 includono anche quelli relativi alla sede di Italnext, alla sede di Uniqa di via Carnia a Milano e quelli delle sedi delle Imprese spagnole. I dati del 2015, 2016 e 2017 non si riferiscono alle sedi locali/filiali dal momento che la metratura è similare a quella di unità abitative e pertanto non ritenute rilevanti. Non sono inclusi i dati delle Società cilene in quanto le stesse sono operative da inizio luglio 2017 e l'organizzazione aziendale non è ancora strutturata in modo da poter effettuare delle rilevazioni in ambito ambientale.
GRI 305: EMISSIONS	305-1: Direct (Scope 1) GHG emissions	Cap. 6 Valorizzazione, Tutela e Innovazione, parag. 6.1 La tutela dell'ambiente	77	Dei requisiti di reporting previsti dalla Disclosure non sono stati rendicontati i punti b, d, e, f e g.	Tutti i dati relativi al 2015 e al 2016 si riferiscono alla sede di via Corte d'Appello a Torino (Imprese: Reale Mutua e Reale Immobili), alla sede di via Traiano (Impresa: Italiana Assicurazioni) a Milano e al new building di via Bertola a Torino (Imprese: Banca Reale, Blue Assistance e Reale ITES); i consumi relativi al 2017 includono anche quelli relativi alla sede di Italnext, alla sede di Uniqa di via Carnia a Milano e quelli delle sedi delle Società spagnole. I dati del 2015, 2016 e 2017 non si riferiscono alle sedi locali/filiali dal momento che la metratura è similare a quella di unità abitative e pertanto non ritenute rilevanti. Non sono inclusi i dati delle Società cilene in quanto le stesse sono operative da inizio luglio 2017 e l'organizzazione aziendale non è ancora strutturata in modo da poter effettuare delle rilevazioni in ambito ambientale.

GRI STANDARDS	DISCLOSURE	CAPITOLO	PAGINA	NOTE RELATIVE ALLA COPERTURA DELLE DISCLOSURE GRI	NOTE RELATIVE ALLA COPERTURA DEL PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE
GRI 305: EMISSIONS	305-2: Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	Cap. 6 Valorizzazione, Tutela e Innovazione, parag. 6.1 La tutela dell'ambiente	78	Dei requisiti di reporting previsti dalla Disclosure non sono stati rendicontati i punti c, d, e, f e g.	Tutti i dati relativi al 2015 e al 2016 si riferiscono alla sede di via Corte d'Appello a Torino, alla sede di via Traiano a Milano e al new building di via Bertola a Torino; i consumi relativi al 2017 includono anche quelli relativi alla sede di Italnext, alla sede di Uniqa di via Carnia a Milano e quelli delle sedi delle Società spagnole. I dati del 2015, 2016 e 2017 non si riferiscono alle sedi locali/filiali dal momento che la metratura è similare a quella di unità abitative e pertanto non ritenute rilevanti. Non sono inclusi i dati delle Imprese cilene in quanto le stesse sono operative da inizio luglio 2017 e l'organizzazione aziendale non è ancora strutturata in modo da poter effettuare delle rilevazioni in ambito ambientale.
TEMI D.LGS. 254/16: TEMI ATTINENTI AL PERSONALE TEMI RILEVANTI PER REALE GROUP: IDENTITA', GOVERNANCE E SISTEMA DI GESTIONE DEI RISCHI					
GRI 405: DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITIES	405-1: Diversity of governance bodies and employees	Cap. 3 Corporate Governance e Compliance, paragr. 3.3. Sistema di Governance, compliance e gestione dei rischi	20		La suddivisione per fascia d'età dei componenti degli Organi di Governo è stata rendicontata soltanto con riferimento alla Capogruppo Reale Mutua.
TEMI D.LGS. 254/16: TEMI ATTINENTI AL PERSONALE TEMI RILEVANTI PER REALE GROUP: VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE DI REALE GROUP					
GRI 102: GENERAL DISCLOSURES	Disclosure 102-8: Information on employees and other workers	Cap. 5. Essere Reale Group, parag. 5.1 Le persone di Reale Group	44	Dei requisiti di reporting previsti dalla Disclosure non sono stati rendicontati i punti d, e ed f.	È stato scelto di rendicontare solo il personale dipendente, dato il numero poco rappresentativo del personale esterno a livello di Gruppo. Inoltre, il dato è stato presentato come aggregato a livello di Gruppo, senza una suddivisione per "region" (Italia, Spagna e Cile).

GRI STANDARDS	DISCLOSURE	CAPITOLO	PAGINA	NOTE RELATIVE ALLA COPERTURA DELLE DISCLOSURE GRI	NOTE RELATIVE ALLA COPERTURA DEL PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE
GRI 401: EMPLOYMENT	401-1: New employee hires and employee turnover	Cap. 5. Essere Reale Group, parag. 5.1 Le persone di Reale Group	45	Dei requisiti di reporting previsti dalla Disclosure, non è stata rendicontata la suddivisione per "region" e, con riferimento al tasso di turnover, la distinzione per fasce di età e genere. Tale suddivisione è stata fornita in relazione ai dipendenti assunti e cessati.	
GRI 403: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY	403-2: Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities	Cap. 5. Essere Reale Group, parag. 5.1 Le persone di Reale Group	58	Dei requisiti di reporting previsti dalla Disclosure non sono stati rendicontati i punti b, e c. Relativamente al punto a), si è scelto di rendicontare soltanto l'indice di frequenza e l'indice di gravità degli infortuni, senza indicare la suddivisione per genere.	I dati relativi a Uniqa, Italnext, alle Società spagnole e cilene del Gruppo si riferiscono al solo anno 2017.
GRI 404: TRAINING AND EDUCATION	404-1: Average hours of training per year per employee	Cap. 5. Essere Reale Group, parag. 5.1 Le persone di Reale Group	49		
	404-3: Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	Cap. 5. Essere Reale Group, parag. 5.1 Le persone di Reale Group	50		Uniqa è stata esclusa dal perimetro in quanto non sono stati previsti per il 2017 programmi di performance management. Inoltre, si segnala che per tutte le Imprese del Gruppo, il programma è previsto solo per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato.
GRI 405: DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITIES	405-1: Diversity of governance bodies and employees	Cap. 5. Essere Reale Group, parag. 5.1 Le persone di Reale Group	53		I dati relativi a Uniqa, Italnext, alle Società spagnole e cilene del Gruppo si riferiscono al solo anno 2017.
	405-2: Ratio of basic salary and remuneration of women to men	Cap. 5. Essere Reale Group, parag. 5.1 Le persone di Reale Group	54		I dati relativi alle Società spagnole e cilene del Gruppo si riferiscono al solo anno 2017.

GRI STANDARDS	DISCLOSURE	CAPITOLO	PAGINA	NOTE RELATIVE ALLA COPERTURA DELLE DISCLOSURE GRI	NOTE RELATIVE ALLA COPERTURA DEL PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE
TEMI D.LGS. 254/16: TEMI SOCIALI TEMI RILEVANTI PER REALE GROUP: GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA					
GRI 204: PROCUREMENT PRACTICES	204-1: Proportion of spending on local suppliers	Cap. 6 Valorizzazione, Tutela e Innovazione, paragr. 6.2. La valorizzazione dei territori	85		I dati rendicontati si riferiscono agli acquisti indiretti effettuati dalle Imprese di Reale Group, ad eccezione di Uniqa e Italnext.
TEMI D.LGS. 254/16: LOTTA CONTRO LA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA TEMI RILEVANTI: ANTICORRUZIONE					
GRI 205: ANTI-CORRUPTION	205-2: Communication and training about anti-corruption policies and procedures	Cap. 4 Legalità	38	Dei requisiti di reporting previsti dalla Disclosure non sono stati rendicontati i punti a, c e d. Per quanto riguarda il punto e), non sono state fornite le percentuali, ma solo il totale di dipendenti formati.	

INDICATORE	CAPITOLO	PAGINA	NOTE RELATIVE ALLA COPERTURA DELLE DISCLOSURE GRI	NOTE RELATIVE ALLA COPERTURA DEL PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE
Altri Indicatori non GRI				
TEMI RILEVANTI PER REALE GROUP: CENTRALITÀ DEL SOCIO/ASSICURATO-CLIENTE				
RISULTATI DELLE SURVEY UTILIZZATE PER LA MISURAZIONE DELLA CUSTOMER SATISFACTION	Cap. 5. Essere Reale Group, parag. 5.2 I nostri Soci/Assicurati-Clienti	65		I dati rendicontati si riferiscono alle Società Reale Mutua e Blue Assistance.
TEMI RILEVANTI PER REALE GROUP: IMPORTANZA DELLA RETE AGENZIALE E DEI BROKERS				
FORMAZIONE RETE AGENZIALE	Cap. 5. Essere Reale Group, parag. 5.3. La nostra rete sul territorio	68		I dati rendicontati si riferiscono alle Società Reale Mutua, Italiana Assicurazioni e Uniqa e alle Società spagnole.
RISULTATI DELLE SURVEY PER LA MISURAZIONE DELLA SODDISFAZIONE DELLA RETE AGENZIALE	Cap. 5. Essere Reale Group, parag. 5.3. La nostra rete sul territorio	69		I dati rendicontati si riferiscono alle Società Reale Mutua e Italiana Assicurazioni.
TEMI RILEVANTI PER REALE GROUP: GESTIONE DELLE EROGAZIONI LIBERALI				
EROGAZIONI LIBERALI DI REALE GROUP NEL 2017	Cap. 6. Valorizzazione, Tutela e Innovazione, parag. 6.2. La valorizzazione dei territori	79		
TEMI RILEVANTI PER REALE GROUP: INNOVAZIONE				
TABELLA DELLE NUOVE IDEE SVILUPPATE	Cap. 6 Valorizzazione, Tutela e Innovazione	73		

Building a better working world

Società Reale Mutua di Assicurazioni

Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 3, comma 10, del D. Lgs. 30 dicembre 2016, n. 254 e dell'art. 5 del Regolamento Consob n. 20267

Building a better working world

EY S.p.A.
Via Meucci, 5
10121 Torino

Tel: +39 011 5161611
Fax: +39 011 5612554
ey.com

Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 3, comma 10, del D. Lgs. 30 dicembre 2016, n. 254 e dell'art. 5 del Regolamento Consob n. 20267

Al Consiglio di Amministrazione di
Società Reale Mutua di Assicurazioni

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Società Reale Mutua di Assicurazioni e sue controllate (di seguito "Reale Group") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 predisposta ex art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 marzo 2018 (di seguito "DNF").

Responsabilità degli amministratori e del collegio sindacale per la DNF

Gli amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto ed ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti nel 2016 dal GRI - Global Reporting Initiative ("GRI Standards"), con riferimento alla selezione di GRI Standards indicati nel paragrafo "Nota metodologica" della DNF, da essi individuato come standard di rendicontazione.

Gli amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli amministratori sono responsabili inoltre per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il collegio sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'International *Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

EY S.p.A.
Sede Legale: Via Po, 32 - 00198 Roma
Capitale Sociale deliberato Euro 3.250.000,00, sottoscritto e versato Euro 3.100.000,00 i.v.
Iscritta alla S.O. del Registro delle Imprese presso la C.C.I.A.A. di Roma
Codice fiscale e numero di iscrizione 00434000584 - numero R.E.A. 250904
P.IVA 00891231003
Iscritta al Registro Revisori Legali al n. 70945 Pubblicato sulla G.U. Suppl. 13 - IV Serie Speciale del 17/2/1998
Iscritta all'Albo Speciale delle società di revisione
Consob al progressivo n. 2 delibera n.10831 del 16/7/1997

A member firm of Ernst & Young Global Limited

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai "GRI Standards", con riferimento alla selezione di GRI Standards indicati nel paragrafo "Nota metodologica" della DNF. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio *"International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information"* (di seguito *"ISAE 3000 Revised"*), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'ISAE 3000 Revised (*"reasonable assurance engagement"*) e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche dell'impresa rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario incluse nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo;
4. comprensione dei seguenti aspetti:
   - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
   - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
   - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

   Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a);
5. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.
   In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Società Reale Mutua di Assicurazioni e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di Reale Group
  a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
  b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati;
- per alcune società (Italiana Assicurazioni S.p.A., Banca Reale S.p.A., Blue Assistance S.p.A., Reale Immobili S.p.A., Reale ITES GEIE), che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività e del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato, abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF di Reale Group relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standard indicati nel paragrafo "Nota metodologica" della DNF.

Altri aspetti

I dati comparativi presentati nella DNF in relazione all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2016, non sono stati sottoposti a verifica.

Torino, 11 aprile 2018

EY S.p.A.

Paolo Ancona
(Socio)

Hanno collaborato a questa edizione, curata dalla Direzione Sostenibilità di Gruppo, le principali strutture delle Imprese di Reale Group.

Nel ringraziare per i contributi, si informa che per ogni necessità di segnalazioni, suggerimenti o informazioni sia sul documento in esame sia sulla strategia di sostenibilità che sottende alla realizzazione del presente documento, è possibile contattare la Direzione Sostenibilità di Gruppo all'indirizzo:
direzionesostenibilitadigruppo@realemutua.it

Progetto grafico e impaginazione:
Industree s.r.l., Milano
Chiuso in redazione nel mese di aprile 2018.

REALE GROUP
TOGETHERMORE