

# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

<b>Versione:</b>	1.0	
<b>Redatto da:</b>	Ufficio Group Diversity, Equity&Inclusion (DEI)	
<b>Approvato dal Consiglio di Amministrazione di:</b>	Società Reale Mutua di Assicurazioni	15 Luglio 2024
	Italiana Assicurazioni S.p.A.	29 Luglio 2024
	Blue Assistance S.p.A.	26 Luglio 2024
	Reale Immobili S.p.A.	
	Banca Reale S.p.A.	
	Reale Ites S.r.l.	
	Blue Health Center	
	Italnext S.r.l.	
	Rem Intermediazioni S.r.l.	
	Reale ITES ESP S.L.	
	Reale Immobili España S.A.	
	Reale Seguros Generales S.A.	
	Reale Vida y Pensiones S.A.	
	Reale Chile Seguros Generales S.A.	
	Ydrogios Insurance	

## Traccia delle revisioni

Versione attuale	Data Approvazione CdA	Versione modificata	Descrizione	Autore
n-1/2024	15/07/2024	n-1/2024	Prima Emissione del documento	Diversity, Equity&Inclusion (DEI)

## Indice

1.	Introduzione .....	2
1.1.	Obiettivi del documento .....	2
1.2.	Approvazione e revisione del documento .....	3
1.3.	Riferimenti normativi (esterni e interni).....	4
1.4.	Perimetro di applicazione.....	4
2.	Principi generali .....	4
2.1.	Processo di Selezione e Assunzione (Recruiting) .....	6
2.2.	Sistema annuale di valutazione della Performance .....	6
2.3.	Formazione, sviluppo professionale e comunicazione .....	6
2.4.	Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera .....	7
2.5.	Definizione politiche retributive di breve e medio-lungo termine .....	7
2.6.	Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro.....	7
2.7.	Segnalazioni e violazioni .....	7
2.8.	Misurazione KPI .....	8
3.	Adozione e diffusione .....	8
4.	Governance .....	9
4.1.	Ruoli, Funzioni e Responsabilità coinvolte.....	9
5.	Allegati .....	9

## 1. Introduzione

### 1.1. Obiettivi del documento

Il presente documento, redatto in conformità con quanto previsto dall'UNI/PdR 125:2022, ha lo scopo di fornire



le linee guida sul Sistema di Gestione e sulle impostazioni metodologiche per la definizione di obiettivi e azioni in ambito di parità di genere in Reale Group, ai fini della Certificazione di riferimento. Il documento definisce le politiche in tale ambito per Reale Mutua, Italiana Assicurazioni e Blue Assistance e orienta l'impostazione delle altre società del Gruppo.

La Prassi di Riferimento (PdR) UNI 125:2022 prevede la strutturazione e l'adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPIs) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni, soprattutto a livello di legal entities italiane in quanto la PDR è di riferimento per l'Italia.

Prevede altresì la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nelle organizzazioni, e produrre un cambiamento graduale e progressivo sostenibile e durevole nel tempo.

La Certificazione consente di fare emergere numerosi benefici per l'organizzazione e per tutti i suoi Stakeholders che attraverso essa hanno modo di riconoscere il percorso e l'attenzione agita dal Gruppo verso le tematiche di equità ed inclusione, in coerenza con i due principi fondanti del Gruppo, la Mutualità e la Sostenibilità.

La Certificazione, inoltre, in piena coerenza con quanto espresso nel Codice Etico di Gruppo e con gli impegni presi da Reale Mutua come Società Benefit nello Statuto Sociale della medesima, e con quanto previsto nelle azioni iscritte nel "Piano Benefit" alla Finalità n.2, permette alle imprese di consolidare i propri punti di forza, aumentare il senso di appartenenza e proseguire verso gli obiettivi di miglioramento continuo della cultura, del clima aziendale e della reputazione, garantendo, al tempo stesso, un miglioramento nell'efficientamento interno dei processi aziendali.

Il documento si compone di quattro parti principali: un'introduzione, una sezione di principi generali riferiti ai processi aziendali coinvolti, le indicazioni circa la adozione e diffusione della politica ed infine la governance di riferimento. Quest'ultima, in particolare, individua i ruoli, i compiti, i poteri, le responsabilità, le caratteristiche di funzionamento, nonché i riporti e le autonomie nello svolgimento delle attività di competenza.

Nella sezione successiva del documento sono indicati gli elementi di maggior dettaglio, volti a meglio specificare i contenuti della politica.

## **1.2. Approvazione, revisione ed efficacia del documento**

Il documento è predisposto dalla Funzione DEI (Diversity, Equity & Inclusion), in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere (CGPG) e approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo esame del Comitato di Gestione delle Politiche, del Comitato Sostenibilità e del Comitato per il Controllo Interno e i Rischi di Gruppo (CCIRG).

Successivamente, tale documento, verrà ratificato nei Consigli di Amministrazione delle altre società del Gruppo, al fine di consentire l'approvazione di analoghi documenti, in ragione delle normative di riferimento e delle proprie specificità, seppur nel rispetto degli indirizzi della Capogruppo.



Il documento è oggetto di revisione, a mezzo delibera, sia da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, qualora se ne ravvisi la necessità sulla base degli accadimenti, delle verifiche, dei cambiamenti e dei risultati del monitoraggio continuo.

Il presente documento ha efficacia dalla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

### **1.3. Riferimenti normativi (esterni e interni)**

La Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 non è una norma nazionale, ma è un documento pubblicato da UNI, come previsto dal Regolamento UE n.1025/2012 che riflette gli esiti del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e a cui hanno partecipato il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità.

La presente Prassi di Riferimento segue, come per altre prassi di Gruppo, le indicazioni del nostro Codice Etico, del Contratto Collettivo Nazionale (CCNL) di riferimento e di quello integrativo aziendale (CIA).

### **1.4. Perimetro di applicazione**

Il documento è applicato alle Società del Gruppo di seguito indicate:

- imprese assicurative italiane: Società Reale Mutua di Assicurazioni (la Capogruppo - USCI) e Italiana Assicurazioni S.p.A.;
- imprese assicurative estere: Reale Seguros Generales S.A., Reale Vida y Pensiones S.A., Reale Chile Seguros Generales S.A., Ydrogios Insurance;
- imprese strumentali italiane ed estere: Reale Ites (ITA ed ESP), Blue Assistance S.p.A., Reale Immobili S.p.A., Italnex S.r.l., REM Intermediazioni S.r.l., Reale Immobili España S.A., Blue Health Center;
- Banca Reale S.p.A., che è soggetta alla specifica normativa di settore e alla vigilanza delle relative Autorità.

Il perimetro di applicazione vincolante si applica soprattutto alle società operanti in Italia in quanto la UNI PDR 125:2022, al momento, regola nello specifico il territorio italiano.

## **2. Principi Generali**

In Reale Group riconosciamo il valore delle persone e delle loro differenze, adottando una gestione delle Risorse Umane che offra uguali opportunità di crescita professionale e personale a tutte le persone presenti in azienda. Pensiamo che sia importante individuare, sostenere e valorizzare il talento in modo equo e aperto a tutte e tutti, con equilibrio ed eterogeneità: per questo, i contributi di ogni genere devono essere considerati in modo paritario nelle decisioni interne all'organizzazione.

Siamo profondamente legati al nostro Purpose (Taking care of people for a better world together), alla nostra Vision (Developing the wellbeing of people and communities, creating trust over time) e alla nostra Mission



(Protecting and helping people with simple and sustainable solutions inspired by our mutuality principles), quali espressione di quei Valori e principi che da quasi due secoli ci caratterizzano e definiscono la nostra identità basata sulla Mutualità, la Centralità delle Persone, la Sostenibilità e l'Eccellenza del servizio.

Reale Group si impegna, inoltre, a sviluppare azioni volte a favorire il raggiungimento dell'Obiettivo n. 5 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (Uguaglianza di Genere), in linea con quanto presente nel Codice Etico e nel piano strategico di Sostenibilità di Gruppo.

Creare una cultura per la parità di genere in Reale Group è parte integrante della nostra People Strategy ed è essenziale per assicurare una performance di alto livello secondo un principio di meritocrazia e, più in generale, in linea con i valori mutualistici e di Sostenibilità del Gruppo.

La People Strategy è un mezzo per sostenere il Piano Strategico e aiutare le persone del Gruppo a gestire il processo di trasformazione attraverso tre dimensioni: Become (apprendere e progredire), Believe (ricercare un senso personale) e Belong (favorire rapporti positivi). Reale Group ha deciso di applicare la presente politica per la parità di genere che si prefigge di riconoscere, valorizzare e sostenere la diversità e le pari opportunità nei luoghi di lavoro. Per questo motivo ha deciso di stabilire un piano di azione per la sua realizzazione, adottando un modello gestionale che assicuri nel tempo il rispetto dei requisiti definiti, monitorando lo stato di avanzamento delle attività attraverso l'adozione di specifici KPIs che saranno parte integrante dei documenti del Sistema di Gestione.

In particolare, Reale Group ha deciso di fare riferimento ai KPIs indicati al punto 5 della prassi UNI/PdR 125:2022, che costituiranno una parte rilevante delle informazioni utili per monitorare il raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

La presente politica di parità di genere di Gruppo è:

- a) definita dall'Alta Direzione, in coerenza con gli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ed in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere;
- b) comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e alle proprie parti interessate;
- c) oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
- d) aggiornata periodicamente sulla base degli accadimenti, delle verifiche, dei cambiamenti e dei risultati del monitoraggio continuo;
- e) coordinata dal Presidente del Comitato Guida per la Parità di Genere (CGPG), in possesso di adeguate competenze organizzative e di materia.

Questa policy si rivolge alle Persone che lavorano in e per Reale Group (Fornitori, Soci/Assicurati e Clienti, Intermediari, ecc) per aumentarne l'impatto nella propria rete e sistema di valore e diventare un modello per altre realtà aziendali.

Questo documento stabilisce le linee guida da seguire attraverso prassi e processi aziendali specifici, per realizzare un ambiente di lavoro con uguaglianza di genere in tutto il ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.



### **2.1. Processo di Selezione e Assunzione (Recruiting)**

Reale Group si propone di ricercare e assumere persone con diversi backgrounds e abilità, perseguendo la parità di genere sia nella fase di selezione sia in quella di eventuale inserimento lavorativo, attraverso la definizione di una rosa di candidati equilibrata in base al genere.

Allo stesso tempo, Reale Group si impegna a valorizzare il merito nelle sue svariate sfumature: esperienze, capacità e competenze orientano nella scelta dei profili più adatti.

Il processo di selezione si basa sull'uso di un approccio omogeneo per assicurare pari opportunità in tutte le sue fasi. L'azienda garantisce inoltre che le persone coinvolte nel processo di assunzione, quali recruiter e Line Manager, abbiano libero accesso ad una formazione adeguata sulla parità di genere e sui bias cognitivi, che possono influenzare negativamente i processi di selezione e assunzione, nonché di gestione delle persone.

### **2.2. Sistema annuale di valutazione della Performance**

Il processo di valutazione della prestazione incoraggia la comunicazione continua tra Line Manager ed Employees, riconoscendo il contributo di ciascuno agli obiettivi e alle sfide dell'azienda. Nel corso del processo si promuove inoltre la realizzazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un dialogo positivo volto all'empowerment delle persone grazie all'utilizzo del feedback, inteso come strumento per la crescita continua.

La Direzione HR si impegna a monitorare che l'intero processo di valutazione della prestazione annuale non presenti discriminazioni di genere. Reale Group si impegna a integrare la dimensione Diversità e Inclusione all'interno del Modello di Leadership e di conseguenza nel sistema di Performance Management.

### **2.3. Formazione, sviluppo professionale e comunicazione**

Reale Group ha come obiettivo quello di offrire le stesse opportunità di crescita senza fare distinzioni di genere, basandosi su standard chiari e conformi ai processi di Performance Management e di Talent Development.

Vengono organizzati momenti formativi rivolti a tutto il personale aziendale per accrescere la consapevolezza sul valore delle differenze, della parità di genere, dell'inclusione e l'impatto positivo che hanno questi valori sui risultati aziendali.

In particolare, vengono sensibilizzati tutti i Line manager sui temi legati ai pregiudizi (*unconscious bias*) e sull'importanza di comportarsi in modo inclusivo.

Infine, Reale Group si impegna a coinvolgere in modo equo, in tutte le azioni e i percorsi formativi, l'intero personale indipendentemente dal genere e, ad esempio, dall'abilità, dall'etnia, dall'orientamento sessuale o religioso.



#### **2.4. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera**

Reale Group promuove la meritocrazia e il rispetto delle persone a prescindere dal genere. Garantisce che nei processi di Talent Development e Succession Planning vi sia una corretta selezione di candidate/i del genere meno presente, con l'obiettivo di perseguire la parità nelle posizioni manageriali.

Reale Group si adopera quindi affinché donne e uomini siano rappresentati allo stesso modo nei processi di nomina interni e quindi siano equilibrate le liste delle/i candidate/i alle posizioni manageriali.

#### **2.5. Definizione politiche retributive di breve e medio-lungo termine**

Reale Group ha una politica di remunerazione coerente con i Valori, il Purpose, la Vision e la Mission del Gruppo nonché a sostegno dell'Ambition, incentivando azioni e comportamenti in linea con la sua cultura ed i suoi valori, nel rispetto dei principi di diversità, pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità delle persone, equità e assenza di discriminazione previsti dal Codice Etico.

I criteri retributivi, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e medio-lungo termine sono basati su principi di riconoscimento delle responsabilità assegnate, dei risultati raggiunti e della qualità del contributo professionale dato, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicati a ruoli analoghi o simili per responsabilità e complessità.

Il Gruppo si impegna a garantire equità e opportunità di accesso agli stessi trattamenti retributivi, indipendentemente dal genere.

#### **2.6. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro**

Reale Group si propone di favorire l'equilibrio tra vita privata e professionale del Personale in tutte le fasi della loro permanenza presso l'azienda, offrendo modalità di lavoro flessibili (su tutti il lavoro agile) che siano adeguati agli obiettivi assegnati.

Inoltre, favorisce il personale in caso di lunghi periodi di assenza dal lavoro, garantendo la parità di trattamento durante e dopo il congedo, permettendo di mantenere i contatti con l'Azienda durante lo stesso e facilitando il rientro al termine.

Reale Group si impegna a contrastare le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso specifico di sensibilizzazione che aumenti la consapevolezza nelle persone e le orienti nei comportamenti quotidiani.

#### **2.7. Segnalazioni e violazioni**

Reale Group invita a comunicare, anche in forma anonima, le proprie idee e le proposte di modifica dell'organizzazione, al fine di promuovere il dialogo e la discussione a vantaggio di una maggiore tutela e



responsabilizzazione verso circostanze di:

- abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;
- molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;
- discriminazioni in fase di selezione e assunzione;
- discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
- disparità retributiva;

Ogni tipo di richiesta di informazione o segnalazione potrà pervenire alla casella postale appositamente creata [paritadigenere@realegroup.eu](mailto:paritadigenere@realegroup.eu) . Per quanto riguarda le segnalazioni di violazione di qualunque dei punti sopra citati, dovranno essere comunicate alla già esistente piattaforma di Whistleblowing in coerenza con il D.lgs 24/2023.

## **2.8. Misurazione KPI**

Reale Group adotta un sistema di monitoraggio, attraverso una Dashboard, per garantire che la finalità inerente la parità di genere sia gestita in maniera adeguata. La dashboard contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione dell'andamento complessivo delle varie iniziative riguardanti la popolazione aziendale. Questa dashboard viene aggiornata periodicamente e condivisa con il Comitato Guida per la Parità di Genere e, all'occorrenza, con i Consigli d'Amministrazione e i Comitati di riferimento.

## **3. Adozione e diffusione**

La Politica per la Parità di Genere di Reale Group è pubblicata per tutti gli stakeholders sul sito internet aziendale, sui siti di ogni singola Legal Entity e sul Digital Workplace aziendale. Essa è visionabile all'indirizzo: <https://www.realegroup.eu/IT/> .

Ogni istanza potrà essere inoltrata al Comitato Guida per la Parità di Genere all'indirizzo e-mail appositamente creato [paritadigenere@realegroup.eu](mailto:paritadigenere@realegroup.eu) o attraverso la piattaforma di Whistleblowing come da punto 2.7 della presente Politica.

Reale Group si impegna a destinare un budget appropriato al Sistema di Gestione per la Parità di Genere, meglio dettagliato nel documento "Piano Strategico" che evidenzia le azioni di rimedio per il mantenimento della Certificazione.



## 4. Governance

### 4.1. Ruoli, Funzioni e Responsabilità coinvolte

Come prescritto dalla prassi UNI su citata e al fine di garantire l'adozione efficace e l'applicazione continua della Politica, viene costituito il Comitato Guida per la Parità di Genere: un organismo di garanzia con funzioni propositive, consultive e di verifica a supporto del Group Management Committee per le scelte decisionali.

La/il Presidente del Comitato Guida per la Parità di Genere di Reale Group rappresenta l'Alta Direzione sia all'interno che all'esterno del Gruppo, nell'esercizio delle attività di sensibilizzazione e di consolidamento delle relazioni legate al proprio incarico di promozione e attuazione della Parità di Genere.

## 5. Allegati

Alleghiamo la Prassi di Riferimento UNI 125:2022, così come pubblicata dalla Presidenza del Consiglio, Dipartimento per le Pari Opportunità in data 16 marzo 2022.

