Emesso da: DIREZIONE

Approvato da: DIREZIONE

Classificazione: PUBBLICO

Nome Documento DIRE_POL_01

Redatto il 6 OTTOBRE 2023

Centotrenta Servicing S.p.A.

Sede Legale: Via San Prospero, 4 – 20121 Milano
Tel. 02.45472239 Fax 02.72022410

Indirizzo PEC: 130servicing@legalmail.it - E-mail: info@130servicing.com

Codice fiscale, **Partita IVA** e n. di iscrizione al Registro Imprese di Milano **07524870966**
Capitale Sociale euro 7.215.000 interamente versato
Iscritta all'Albo Unico degli Intermediari Finanziari con il n. 13

Politica per la Parità di Genere

Versione	Data	Commento
2.0	17.09.2026	Aggiornamento
1.0	06.10.2023	Creazione Documento

Centotrenta Servicing S.p.A.

Sede Legale: Via San Prospero, 4 – 20121 Milano
Tel. 02.45472239 Fax 02.72022410

Indirizzo PEC: 130servicing@legalmail.it - E-mail: info@130servicing.com

Codice fiscale, **Partita IVA** e n. di iscrizione al Registro Imprese di Milano **07524870966**
Capitale Sociale euro 7.215.000 interamente versato
Iscritta all'Albo Unico degli Intermediari Finanziari con il n. 13

PREMESSE

Centotrenta Servicing S.p.A (di seguito solo Centotrenta) riconosce che il successo del proprio progetto si fonda sul rispetto e la valorizzazione della persona. **Centotrenta** abbraccia la pluralità come condizione di arricchimento, valorizzando le singolari caratteristiche di ogni persona con cui si relaziona nell'ambito della sua attività produttiva.

Sin dalla sua nascita **Centotrenta** si impegna a recepire i principi di gender equality sull'intero percorso professionale proposto ai propri attuali e potenziali collaboratori. Tale impegno si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di garantire un efficace rispetto delle pari opportunità mediante la promozione di azioni concrete.

Parità ed equità sono due valori che meritano dignità e cura in termini assoluti. La parità di genere è un'espressione di questi, e come tale deve essere fatta propria, tutelata e incoraggiata dalle organizzazioni, con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso le persone che vi lavorano.

La presente Politica

- Individua i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità di genere e l'empowerment femminile;
- prevede l'istituzione di un comitato guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere;
- assegna risorse, responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti;
- contiene i riferimenti a politiche/procedure a vario titolo collegate ai temi della parità di genere (es. gestione del personale e delle carriere, comunicazione interna ed esterna);
- viene comunicata, diffusa all'interno dell'organizzazione ed all'esterno dell'organizzazione, oltre che aggiornata sotto la responsabilità e il coordinamento della Direzione Aziendale e del Comitato Guida;
- si applica agli organi societari, a tutte le persone dipendenti e, per quanto applicabile, alle collaboratrici e ai collaboratori, alle persone in stage o tirocinio, alle candidate e ai candidati, nonché ai fornitori, consulenti e partner che operano per conto della Società.

La presente Politica costituisce il riferimento generale per la definizione e l'attuazione delle politiche, delle procedure e delle iniziative aziendali connesse alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e alla prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione.

PRINCIPI GUIDA E AREE DI AZIONE

L'adozione e il perseguimento di un sistema di gestione per la parità di genere, avente come obiettivo ultimo la "Certificazione di parità di genere" di questa organizzazione, si propone di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, attraverso (i) l'analisi degli aspetti critici del comportamento di questa organizzazione e (ii) la misurazione degli stadi di miglioramento attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui si rende conto nei documenti ufficiali.

Centotrenta ha già mosso importanti passi nella direzione del superamento del divario di genere, attraverso le iniziative che sono meglio sintetizzate nel piano strategico; nel contempo, tuttavia, è consapevole che il cammino per la parità di genere è lungo e richiede un impegno crescente, con l'intento di affrontare in maniera compiuta le aree tematiche maggiormente impattate da questo argomento, ovvero:

1. **Selezione, assunzione e onboarding**
   Centotrenta assicura che i processi di ricerca, selezione, assunzione e inserimento siano condotti secondo criteri trasparenti, inclusivi e neutrali rispetto al genere.
   A tal fine, la Società si impegna a:
   - utilizzare annunci e descrizioni delle posizioni formulati con un linguaggio inclusivo e neutro;
   - valutare le candidature sulla base delle competenze, dell'esperienza e dei requisiti professionali richiesti dal ruolo;
   - evitare, durante il processo di selezione, domande relative al matrimonio, alla gravidanza, alle intenzioni familiari o alle responsabilità di cura;
   - promuovere, ove possibile, una rappresentanza equilibrata dei generi nelle candidature considerate;
   - presentare i principi della presente Politica nell'ambito del processo di onboarding.

2. **Retribuzioni e carriere e opportunità di sviluppo**
   Centotrenta Servicing S.p.A. promuove l'equità nei processi di valutazione, sviluppo professionale, mobilità interna, avanzamento di carriera e successione nelle posizioni di responsabilità.

   Le decisioni relative alla crescita professionale sono assunte sulla base di criteri coerenti, trasparenti e documentabili, connessi alle competenze, alle responsabilità, alle prestazioni e al potenziale professionale, senza discriminazioni legate al genere.

   La Società monitora periodicamente l'equità retributiva tra i generi, tenendo conto, secondo criteri omogenei e documentabili, dell'inquadramento, del ruolo, delle responsabilità, delle competenze e dell'esperienza professionale. Il monitoraggio comprende, ove applicabile, la retribuzione fissa, la remunerazione variabile, i premi, i benefit, le promozioni e i passaggi di livello.

   I principi e i criteri applicabili alla definizione della remunerazione fissa e variabile sono disciplinati dalle Politiche di remunerazione e dagli ulteriori regolamenti e documenti aziendali di riferimento, adottati e aggiornati dagli organi competenti. Tali documenti assicurano la coerenza dei sistemi retributivi e incentivanti con i principi di equità, trasparenza, pari opportunità e non discriminazione definiti dalla presente Politica.

   Gli eventuali scostamenti retributivi non giustificati da criteri oggettivi sono analizzati e, ove necessario, gestiti attraverso specifiche azioni correttive o di miglioramento, definite e monitorate nell'ambito del Piano Strategico per la parità di genere.
3. **Genitorialità caregiving e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

   Centotrenta promuove la parità di genere garantendo flessibilità, strumenti e cultura organizzativa che permettano alle persone di gestire e occuparsi in maniera efficace e soddisfacente della propria famiglia in maniera equa, prescindendo dal genere. Sia che si parli di figli che di genitori anziani o di altri familiari fragili, entrambi i generi hanno il diritto di occuparsi direttamente dei propri cari.
   In coerenza con tale principio, Centotrenta promuove misure e iniziative dirette a:

   - accompagnare le persone prima, durante e dopo i periodi di congedo;
   - favorire il rientro e la piena reintegrazione professionale;
   - garantire il mantenimento delle opportunità di formazione, sviluppo e crescita;
   - promuovere un utilizzo consapevole e condiviso dei congedi genitoriali;
   - sostenere le persone con responsabilità di cura;

- favorire, compatibilmente con le esigenze organizzative, il ricorso a strumenti di flessibilità e di lavoro agile;
- programmare le riunioni e le attività aziendali tenendo conto delle esigenze di conciliazione delle persone.

Le misure applicabili sono disciplinate nelle politiche, nei regolamenti e nelle procedure aziendali di riferimento.

4. Bias gestionali e processi di gestione

Centotrenta crede fermamente che la gestione dei processi aziendali in modo neutro rispetto al genere renderà gli stessi più efficienti ed efficaci. Per questo, Centotrenta sviluppa consapevolezza riguardo i bias inconsci e il loro impatto nei processi organizzativi e crea una cultura inclusiva e aperta all'ascolto. Scopo dell'attività di sensibilizzazione è riconoscere i bias presenti e prenderne le distanze fornendo formazione specifica e strumenti per rendere i processi aziendali neutri dal punto di vista del genere e della discriminazione in generale.

5. Formazione e sensibilizzazione

La Società realizza iniziative periodiche di formazione e sensibilizzazione rivolte a tutti i livelli dell'organizzazione, compresi l'Alta Direzione e il management, sui temi della parità di genere, del linguaggio inclusivo, degli stereotipi e dei bias inconsci.

Gli obiettivi formativi sono definiti anche sulla base delle risultanze dei monitoraggi, delle survey, degli audit, delle eventuali segnalazioni e delle esigenze rilevate nell'ambito del Piano Strategico. La partecipazione e l'efficacia delle iniziative sono documentate e periodicamente valutate.

6. Prevenzione delle discriminazioni e delle molestie

Centotrenta non tollera alcuna forma di discriminazione, molestia, violenza fisica, verbale o digitale, comportamento sessista, mobbing o condotta lesiva della dignità della persona.

La Società mette a disposizione modalità di segnalazione riservate e, ove previsto, anonime, assicurando la tutela della persona segnalante e il divieto di qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi effettua una segnalazione in buona fede.

Le segnalazioni sono esaminate secondo criteri di riservatezza, imparzialità e tempestività, nel rispetto delle procedure aziendali applicabili. Gli eventi segnalati e le relative azioni sono monitorati in forma aggregata, nel rispetto della riservatezza delle persone coinvolte, anche ai fini del miglioramento del sistema di gestione per la parità di genere.

COMITATO GUIDA

Il Comitato Guida per la parità di genere è nominato mediante apposito atto dell'organo competente.

La sua composizione è definita e periodicamente aggiornata tenendo conto dell'assetto organizzativo della Società e assicurando la presenza dell'Alta Direzione e delle funzioni aziendali maggiormente coinvolte nell'attuazione del sistema di gestione per la parità di genere.

La composizione vigente, le responsabilità e la durata degli incarichi sono riportate nell'atto di nomina.

Il compito del Comitato Guida, che si doterà di un proprio codice di condotta e si riunirà con cadenza almeno trimestrale, è quello di:

- Garantire la continua ed efficace applicazione della presente politica per la parità di genere;
- Redigere il piano strategico, allo scopo di tradurre i temi della presente politica in obiettivi semplici, misurabili, realistici, pianificati nel tempo ed individualmente assegnati come responsabilità di attuazione;
- Allocare le risorse stanziate dalla Direzione per la concreta attuazione e perseguimento degli Obiettivi strategici contenuti nel piano strategico;
- Promuovere la formazione e la sensibilizzazione rispetto ai temi oggetto del piano strategico, in particolare sensibilizzando i Manager che occupano posizioni apicali e che assumono la responsabilità di far vivere ed applicare i principi e gli obiettivi che ricadono sotto le rispettive sfere di responsabilità.

RISORSE

La Direzione – previa valutazione di congruità stanzierà anno per anno la dotazione finanziaria necessaria per il supporto delle iniziative proposte dal Comitato Guida per l'efficace miglioramento del sistema di gestione per la parità di genere, segnatamente utili a:

- favorire il definitivo superamento delle disparità retributive di genere a parità di inquadramento e competenze;
- intervenire sui processi non rispettosi dei principi sopra identificati, allocando le risorse umane e gli strumenti necessari per la revisione di policies e prassi ad essi contrari;
- promuove la formazione e ogni iniziativa di sensibilizzazione ritenuta opportuno dal Comitato Guida per la responsabilizzazione dei dipendenti, ad ogni livello;
- promuovere le iniziative a sostegno della genitorialità, nelle forme che saranno pianificate e promosse nell'ambito del piano strategico.

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

Questa organizzazione si propone, attraverso le iniziative poste in essere dal Comitato Guida e dagli stakeholder da essa coinvolti, di impostare una comunicazione interna ed esterna neutra dal punto di vista del genere, attraverso iniziative in linea con i principi della presente politica e con gli obiettivi strategici da essa stabiliti.

La Società assicura che la versione vigente della presente Politica sia chiaramente identificata e accessibile alle parti interessate.

La Politica è:

- pubblicata sull'intranet aziendale;
- resa disponibile sul sito internet della Società;
- presentata alle nuove persone nell'ambito del processo di onboarding;
- diffusa alle persone dell'organizzazione attraverso specifiche iniziative di comunicazione e sensibilizzazione;
- resa disponibile agli stakeholder rilevanti, ove opportuno.

In particolare, con riguardo alla comunicazione esterna, Centotrenta si propone di:

- impostare le proprie campagne di comunicazione evitando azioni tali da alimentare eventuali stereotipi di genere ed utilizzando un linguaggio inclusivo e neutro;
- favorire la partecipazione ad eventi/webinars organizzati da Centotrenta attraverso una composizione equilibrata dei generi;

MONITORAGGIO PERIODICO E CONTROLLO

La Società monitora periodicamente l'attuazione della presente Politica, l'andamento degli obiettivi contenuti nel Piano Strategico e i KPI relativi alla parità di genere.

Il monitoraggio tiene conto, ove applicabile:

- dei dati relativi a selezione, assunzioni e composizione dell'organico;
- dei dati relativi a formazione, valutazione, mobilità, promozioni e turnover;
- dell'analisi dell'equità remunerativa e dell'accesso alla remunerazione variabile;
- della presenza dei generi nei ruoli di responsabilità e nei livelli decisionali;
- dell'utilizzo dei congedi e delle misure di conciliazione;
- dei risultati delle survey e delle attività di ascolto;
- delle segnalazioni e delle situazioni non conformi rilevate;
- degli esiti degli audit interni ed esterni;
- dello stato di avanzamento delle azioni previste dal Piano Strategico.

La presente Politica è sottoposta almeno annualmente a revisione da parte dell'Alta Direzione, con il coinvolgimento del Comitato Guida, nell'ambito del riesame del sistema di gestione.

La revisione considera i risultati del monitoraggio, gli esiti degli audit, le eventuali modifiche normative e organizzative, le esigenze formative e le opportunità di miglioramento. L'esito della revisione e l'eventuale conferma o aggiornamento della Politica sono formalmente documentati.

Milano, 17/09/2026

La Direzione

Centotrenta Servicing S.p.A.

Sede Legale: Via San Prospero, 4 – 20121 Milano
Tel. 02.45472239 Fax 02.72022410

Indirizzo PEC: 130servicing@legalmail.it - E-mail: info@130servicing.com

Codice fiscale, **Partita IVA** e n. di iscrizione al Registro Imprese di Milano **07524870966**
Capitale Sociale euro 7.215.000 interamente versato
Iscritta all'Albo Unico degli Intermediari Finanziari con il n. 13