



manteia
CREDIT INTELLIGENCE

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Rev.	Data	Modifiche/motivazione
0	14/03/2025	Prima redazione

SOMMARIO

MISSION E VISIONE STRATEGICA	3
I PRINCIPI ISPIRATORI	4
L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE	5
POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITA' DI GENERE	6
MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA.....	8
DIFFUSIONE DELLA POLITICA	8

MISSION E VISIONE STRATEGICA

MANTEIA-MEMAR SRL ha avviato la propria attività nel 2019 con l'obiettivo di sviluppare, produrre e commercializzare prodotti e servizi innovativi ad alto valore tecnologico. Grazie ad una costante spinta verso l'innovazione e alla capacità di anticipare le esigenze del mercato, Manteia è oggi un punto di riferimento per il settore fintech e per la trasformazione digitale delle istituzioni finanziarie e aziendali.

Il Gruppo Manteia è presente con quattro sedi in Italia (Milano, Reggio Emilia, Torino, Roma) e una sede estera a Madrid, dedicata allo sviluppo del mercato in Spagna e Portogallo.

Mercato servito e posizionamento

Manteia si rivolge principalmente a banche, Istituzioni Finanziarie, fondi di investimento, servicer e società di gestione patrimoniale, fornendo soluzioni tecnologicamente avanzate per la gestione dei portafogli di credito e l'automazione dei processi. Parallelamente, l'azienda ha ampliato la propria offerta anche al di fuori del settore finanziario, supportando grandi istituzioni pubbliche e private, nonché PMI, con strumenti di intelligenza artificiale e automazione dei processi documentali e aziendali. Attraverso un percorso di crescita organica e acquisizioni strategiche, Manteia si è quindi consolidata come un Gruppo di aziende integrate, capace di offrire soluzioni complete e scalabili per l'efficienza operativa e la valorizzazione degli asset finanziari e contribuendo ad una finanza più trasparente.

Mission

Con una solida esperienza nel settore e un impegno costante nell'innovazione, il Gruppo Manteia si posiziona come partner strategico per la trasformazione digitale, guidando i propri Clienti nell'adozione dell'intelligenza artificiale per la gestione del credito, la digitalizzazione documentale e l'ottimizzazione dei processi aziendali.

Attraverso soluzioni tecnologiche avanzate basate sull'AI, Manteia aiuta istituzioni finanziarie, aziende e PMI a massimizzare il valore dei loro asset, migliorare l'efficienza operativa e accelerare la transizione verso un futuro più sostenibile e digitale.

Grazie a un approccio data-driven e all'integrazione di algoritmi intelligenti, Manteia consente ai propri clienti di ridurre i costi operativi, migliorare la qualità e la sicurezza della gestione dei dati e ottenere un vantaggio competitivo duraturo, trasformando l'AI in un reale motore di crescita e innovazione.

L'impegno di Manteia si estende anche ai fornitori e ai partner, con cui collabora all'interno di un ecosistema di innovazione e crescita condivisa. L'azienda promuove relazioni basate sulla fiducia e sulla valorizzazione delle competenze, creando sinergie che favoriscono lo sviluppo di soluzioni sempre più efficaci e all'avanguardia.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **MANTEIA-MEMAR SRL** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla

UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per formalizzare e affermare un percorso valoriale che sin dalla costituzione comprende i principi della parità di genere, nello specifico in relazione alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di valorizzare le diversità. Valorizzare le diversità, in senso ampio, significa riconoscere e accogliere con rispetto e consapevolezza le differenze che rendono unica ogni persona – tra cui genere, identità e orientamento sessuale, età, abilità, origine etnica, credo religioso e background socioeconomico. **MANTEIA-MEMAR SRL** è convinta che solo attraverso il riconoscimento e l'inclusione autentica di queste differenze si possa costruire ambienti equi, innovativi e realmente rappresentativi della società in cui viviamo.

Il conseguimento della certificazione per l'azienda rappresenta solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

MANTEIA-MEMAR SRL si impegna sin dalla sua costituzione nella prevenzione e contrasto di pregiudizi e discriminazioni basati sui possibili vari fattori, quali, a titolo puramente esemplificativo, orientamento sessuale, transgenderismo, creando un ambiente dove ogni differenza è accolta positivamente.

Attraverso il percorso che porta all'adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere **MANTEIA-MEMAR SRL** adotta il paradigma delle pari opportunità in una prospettiva collettiva, come attenzione al benessere della società, in una logica reattiva, ossia adotta scrupolosamente ciò che è obbligatorio per legge, ma soprattutto in una logica etica che sposa i valori dell'uguaglianza sostanziale, dell'equità, del rispetto dei diritti civili con la finalità primaria di sradicare, non solo la discriminazione di genere, ma tutte le discriminazioni basate sulla diversità, favorendo la costruzione di una organizzazione inclusiva, che previene e contrasta stereotipi e pregiudizi, gestisce gli eventuali conflitti che nascono dalle diversità, non le teme, ma crea le condizioni affinché queste possano esprimersi liberamente.

MANTEIA-MEMAR SRL ritiene che l'obiettivo dell'inclusione sia far sì che l'unicità degli individui divenga una caratteristica dell'Organizzazione nel suo complesso e che quindi tutti/e i/le dipendenti si sentano al tempo stesso unici/che e parte integrante di essa; i paradigmi e le logiche relative alla valorizzazione delle diversità rappresentano una dimensione della cultura e dell'identità della sua organizzazione.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **MANTEIA-MEMAR SRL** sono:

- Imparzialità e inclusività;
- Correttezza e trasparenza;
- Valorizzazione del personale;
- Tutela della persona;
- Prevenzione e contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione.

L'attenzione con la quale **MANTEIA-MEMAR SRL** concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirata - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ desegregazione degli ambiti disciplinari nel mondo dell'istruzione favorendo, attraverso la valorizzazione di *role models* al femminile, l'orientamento verso la formazione delle ragazze e donne nei percorsi di studio *STEM*, nei quali il divario di genere risulta ancora significativo, con la componente femminile che si attesta solamente intorno al 27%;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.



L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

MANTEIA-MEMAR SRL considera il clima aziendale un elemento imprescindibile per attrarre e trattenere talenti all'interno dell'Organizzazione e pone attenzione all'approccio umano sia nei confronti del personale che dei propri clienti; dalle analisi effettuate, nella logica di misurare il grado di maturità della propria organizzazione, nella caratterizzazione di tale approccio, in ottica di genere, è emersa la necessità di definire le pratiche inclusive già attuate in azienda mediante l'adozione di un modello gestionale che documenti tali pratiche, le renda esigibili e favorisca il protagonismo delle/dei dipendenti nella co-costruzione del sistema aziendale di gestione della parità di genere.

Sulla base di tali presupposti, con l'intento di favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di **MANTEIA-MEMAR SRL** ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

MANTEIA-MEMAR SRL si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per prevenire e contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei/delle propri/e dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;

- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment di genere, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment di genere;
- ✓ a rafforzare interventi finalizzati a promuovere l'equità di genere e il principio di non discriminazione fuori dal proprio contesto organizzativo diretti ai propri stakeholder, considerando tra questi anche fornitori, clienti e la comunità locale.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano Strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment);
2. Gestione della carriera;
3. Equità salariale;
4. Genitorialità, cura;
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.



Nello specifico, gli impegni assunti da **MANTEIA-MEMAR SRL** sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Al fine di non sperimentare una mancanza di attrattività delle proprie posizioni nei confronti della popolazione femminile ed evitare discriminazioni di genere si adotta la seguente policy per il recruitment:

1. Si tiene nota delle candidature per ciascuno dei profili selezionati, ai fini di avere nel tempo un dato statistico;
2. Si evita il riferimento al maschile sovraesteso nella descrizione della posizione lavorativa;
3. Durante il colloquio si pongono le stesse domande a tutte/i le /i candidate/i;
4. Non si effettuano domande sullo stato delle persone, ossia se le persone sono coniugato/a, convivente, fidanzato/a, n. di figli, intenzione di avere figli;
5. Non si effettuano domande sui carichi di cura e assistenza familiare;
6. Si segnala all'interno delle richieste di ricerca del personale l'adozione delle politiche di parità di genere da parte dell'azienda.

Gestione della carriera

Al fine di tendere al bilanciamento nelle posizioni di leadership e favorire lo sviluppo professionale di entrambi i generi si adotta la seguente policy:

1. Si diffonde una cultura aziendale basata sulla generalizzazione delle opportunità di carriera, imperniata solamente sulle capacità ed i livelli professionali;
2. Si favorisce un ambiente lavorativo basato sulla qualità dei rapporti umani e sulla valorizzazione della diversità come elemento che genera innovazione;
3. Si elaborano in ottica di genere i dati del personale, compresi quelli relativi alla progressione di carriera;
4. Si offrono opportunità di sviluppo professionale a tutto il personale.

Equità salariale

L'equità salariale è raggiunta attraverso focus sul merito, responsabilità, carico di lavoro e risultati. Al fine di garantire l'equità salariale si adotta la seguente policy:

1. Si dispone di un quadro organizzativo in relazione ai diversi profili professionali;
2. Si informano annualmente i/le dipendenti delle politiche retributive;
3. Si monitorano i dati disaggregati per genere relativi agli stipendi distinguendo le parti variabili dello stesso, in riferimento al genere, ai profili professionali.

Genitorialità, cura

Al fine di una valorizzazione della genitorialità e della cura si adotta la seguente policy:

1. Si favorisce la diffusa conoscenza dei diritti stabiliti normativamente e/o contrattualmente in riferimento al congedo di maternità, paternità, parentale e ad altri tipi di congedi finalizzati a favorire le attività di cura;
2. Si predispongono piani di coinvolgimento della lavoratrice in maternità o in congedo parentale, da attuare esclusivamente su sua richiesta; si rendono disponibili tali piani anche al lavoratore padre che ne richieda l'attuazione a causa di utilizzo dei congedi parentali;
3. Si predispongono programmi di reinserimento al lavoro dopo la maternità o assenze legate alla disabilità o l'utilizzo di congedi parentali, al fine di favorire la formazione e/o informazione su eventuali cambiamenti avvenuti nel periodo di assenza.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Al fine di garantire l'equilibrio tra lavoro e vita si adotta la seguente policy:

1. Si organizzano le riunioni di lavoro in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita; fatta salva la gestione di urgenze e necessità operative;

2. Si garantisce la partecipazione alle riunioni di lavoro anche a chi è titolare di contratti part-time, a tempo determinato ecc;
3. Si offre la possibilità di avere una flessibilità di orario, compatibilmente con la mansione svolta tenendo prioritariamente conto delle necessità di conciliazione derivanti da genitorialità o altri impegni di cura;
4. Si offre la possibilità dell'orario di lavoro part-time o dello smart working.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Al fine di garantire l'attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro si adotta la seguente policy:

1. Si elabora ed adotta un Piano per la prevenzione e la Gestione delle Molestie sul lavoro;
2. Si organizzano formazioni periodiche specifiche a tutto il personale, inclusa la direzione;
3. Si dispone di una documentazione informativa sul tema da mettere a disposizione di tutto il personale e da condividere in occasione di tutti gli onboarding;
4. Si adotta una modalità di segnalazione anonima degli accadimenti che possono rientrare nella fattispecie delle molestie, in senso lato;
5. Si individua una responsabilità specifica da attribuire ad una o più persone all'interno della Organizzazione adeguatamente formata.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quelle collegate, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

MANTEIA-MEMAR SRL

Presidente del Consiglio di amministrazione
GRAZIANO MELONI

