



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

UNI/PdR 125:2022

Dati Societari	Novatex Italia S.p.A. Sede Legale: Via per Dolzago 37, Oggiono, Lecco
----------------	---

Definito da	Approvato da	Data
Management in coordinamento con il Comitato Guida	Management	31 ottobre 2025
Documento n. 1	Revisione n. 00	Data di emissione: 31 ottobre 2025

Sommario

1. PREMESSA	3
2. SCOPO.....	4
3. RUOLI E RESPONSABILITÀ	4
4. PRINCIPI DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE.....	5
5. LINEE GUIDA DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E OBIETTIVI	6
6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	8
7. RISORSE FINANZIARIE	8
8. REVISIONE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	8
9. APPENDICE	8

1. Politica Parità di Genere

Novatex Italia S.p.A. è stata fondata nel 1977, rappresenta da oltre quarant'anni una realtà di riferimento internazionale nel settore delle reti per rotopresse, distinguendosi per la produzione di soluzioni caratterizzate da estrema affidabilità, resistenza, copertura e sottoposte a rigorosi test sui principali modelli di rotoimballatrici.

La Società ha da sempre una chiara vocazione internazionale, che le consente di esercitare un ruolo di *leadership* nel comparto della fienagione.

La *mission* aziendale è focalizzata sulla promozione di soluzioni innovative, efficienti e affidabili per la raccolta e la protezione del foraggio, creando contestualmente valore per collaboratori, partner e azionisti. La *vision* si fonda sulla convinzione che produttività, profitabilità e sostenibilità in agricoltura debbano crescere congiuntamente, attraverso l'impegno costante della Società nel mettere a disposizione prodotti che assicurino valore agli utilizzatori finali.

La responsabilità sociale costituisce parte integrante delle strategie aziendali: le linee guida adottate da Novatex sono orientate alla promozione di azioni etiche a favore delle nuove generazioni e della salvaguardia dell'ambiente, con particolare attenzione alle comunità vulnerabili. La Società si ispira ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite¹, sanciti dall'Agenda 2030, al fine di contribuire alla costruzione di un futuro sostenibile, equo, inclusivo e solidale.

In coerenza con i principi sanciti nel Codice Etico, la Società fonda le proprie attività e relazioni sul rispetto dei valori di: onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza e obiettività. Riconosce e tutela il valore delle risorse umane, promuovendo lo sviluppo delle competenze, l'equità nella gestione dei rapporti gerarchici, la formazione continua e la valorizzazione delle professionalità. È impegnata ad assicurare ambienti di lavoro sicuri e rispettosi della dignità della persona, conformemente alla normativa in materia di salute e sicurezza, e garantisce la tutela della *privacy* e dell'integrità morale dei collaboratori.

Nel corso degli anni, a dimostrazione del proprio impegno la Società ha ottenuto le certificazioni UNI ISO 9001 - Sistema di Gestione per la Qualità, UNI ISO 45001 - Sistema di Gestione per la Sicurezza, UNI ISO 14001 - Sistema di Gestione Ambientale.

Il sistema di *governance* è supportato da un efficiente modello di controllo interno, che garantisce coerenza e trasparenza delle operazioni aziendali, correttezza nella gestione delle informazioni e tracciabilità dei processi.

In questo contesto, l'impegno di Novatex verso l'adozione del **Sistema di gestione per la parità di genere** in conformità alla UNI/PdR 125:2022 si colloca quale naturale estensione dei valori aziendali e degli obblighi sanciti dal Codice Etico e rafforza la volontà di assicurare pari opportunità, inclusione e valorizzazione delle diversità come elementi strutturali e strategici della cultura organizzativa.

¹ L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità. Sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, l'Agenda è costituita da 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – *Sustainable Development Goals*, SDGs – inquadrati all'interno di un programma d'azione più vasto costituito da 169 target o traguardi, ad essi associati, da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030.

2. SCOPO

Novatex è consapevole di come la valorizzazione del pluralismo e delle pratiche inclusive nel mondo lavorativo contribuisca al successo e alla competitività delle Organizzazioni, riflettendone la capacità di rispondere all’evoluzione della società e dei mercati.

La Politica per la Parità di Genere (“il presente Documento”) definisce il quadro generale all’interno del quale sono individuate le strategie e gli obiettivi atti a promuovere una cultura che educhi alla parità di genere.

Nel rispetto della Costituzione e della normativa vigente in materia², la Politica per la Parità di Genere intende eliminare ogni discriminazione basata sul genere, intesa quale assenza di pari opportunità e trattamento, prevenire e contrastare ogni forma di molestia e/o mobbing, impegnandosi a favorire l’*empowerment* femminile, la formazione e la crescita del singolo.

In tale ottica, Novatex intende assicurare la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini promuovendo non solo un ambiente lavorativo inclusivo, ma dove le differenze possano convivere e contaminarsi.

Il presente Documento contiene i principi, le linee guida e gli obiettivi che definiscono l’impegno della Società per promuovere ed assicurare la parità di genere nell’intero ciclo di selezione e gestione del proprio personale.

3. RUOLI E RESPONSABILITÀ

HR Manager: è una figura in possesso, tra le altre, delle competenze organizzative e di genere. È responsabile, con il supporto del Comitato Guida, di definire e proporre al Consiglio di amministrazione l’approvazione e la formale adozione della Politica per la Parità di Genere, la quale è coordinata sotto la sua guida.

Consiglio di amministrazione: rappresenta il Management ed è responsabile di approvare e garantire l’efficace adozione della Politica per la Parità di Genere; assegna adeguate risorse finanziarie (budget), le responsabilità e le autorità competenti al perseguitamento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Comitato Guida: è responsabile nel supportare il CEO nel garantire l’adozione e l’efficace attuazione della Politica per la Parità di Genere. È costituito dal CEO, dall’HR Manager e dalla Administration Finance and Control Manager.

² In particolare, il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, così come modificato dalla Legge 5 novembre 2021 n. 162, nonché l’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.

4. PRINCIPI DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La politica per la parità di genere adottata da Novatex si fonda su un quadro valoriale già consolidato nella strategia di responsabilità sociale d'impresa e ispirato ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite. In particolare, conformemente alla *ratio* del percorso intrapreso, essa trova riscontro diretto nei seguenti traguardi:

- **Goal 5 – Parità di genere**, volto a garantire pari opportunità, a combattere ogni forma di discriminazione e a promuovere l'*empowerment* femminile;
- **Goal 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica**, che richiama la necessità di assicurare ambienti di lavoro sicuri, inclusivi e rispettosi della dignità della persona, nonché condizioni occupazionali eque;
- **Goal 10 – Riduzione delle disuguaglianze**, finalizzato a rimuovere ogni barriera fondata su caratteristiche personali, sociali o culturali e a favorire un'organizzazione equa e inclusiva.

Tali principi sono declinati nel Codice Etico aziendale, che rappresenta la cornice di riferimento inderogabile per la gestione dei rapporti interni ed esterni. In particolare, il Codice:

- 4.1 afferma i valori fondamentali di onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza e obiettività nello svolgimento delle attività aziendali e nelle relazioni con tutti gli *stakeholder*;
- 4.2 vieta in modo assoluto ogni forma di discriminazione basata sul, genere, etnia, nazionalità, età, disabilità, stato di salute, orientamento sessuale, opinioni politiche, convinzioni religiose o appartenenza sindacale o qualsiasi altra caratteristica che contraddistingua l'individuo;
- 4.3 riconosce il valore delle risorse umane come fattore primario di successo, impegnandosi a promuoverne la crescita, la formazione continua e la valorizzazione delle competenze;
- 4.4 assicura condizioni di lavoro fondate sul rispetto della dignità individuale, vietando ogni forma di violenza fisica o psicologica, molestia o comportamento lesivo della persona;
- 4.5 tutela i diritti dei lavoratori in materia di sicurezza, salute, *privacy* e integrità morale, quale condizione essenziale di un contesto organizzativo equo e inclusivo.

Inoltre, la Società in data 01 Ottobre 2025 ha sottoscritto la dichiarazione di sostegno dei *Women's Empowerment Principles* (WEPS)³ riconoscendone i seguenti principi:

- a) creare una cultura aziendale che favorisca la parità;
- b) promuovere il trattamento equo di tutti gli uomini e le donne nella vita lavorativa, rispetto e promozione dei diritti umani e della non discriminazione;
- c) garantire la salute, la sicurezza e il benessere di ogni risorsa;

³ I *Women's Empowerment Principles* (WEPS) sono una serie di principi che offrono alle imprese una guida su come promuovere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile sul posto di lavoro, nel mercato e nella comunità. Istituiti da UN Women e UN Global Compact, i WEPS si basano sugli standard internazionali in materia di lavoro e diritti umani e sul riconoscimento che le imprese hanno un interesse e una responsabilità per l'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile.

- d) promuovere l'istruzione, la formazione e lo sviluppo professionale delle donne;
- e) promuovere l'imprenditorialità femminile, il rafforzamento del ruolo delle donne nel mercato degli acquisti, il rispetto della loro dignità in tutte le attività di marketing;
- f) promuovere la parità attraverso iniziative comunitarie e patrocinio;
- g) misurare e rendicontare i progressi nel campo della parità di genere.

In particolare, attraverso i *WEPs* la Società mira a consolidare la posizione delle donne in azienda utilizzandoli come un vero e proprio *framework* a cui fare riferimento nella definizione delle strategie e delle politiche interne.

5. LINEE GUIDA DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E OBIETTIVI

Fin dalla sua costituzione, la Società si è dichiarata contraria a qualsiasi forma di discriminazione e si impegna costantemente a:

- 5.1 creare e favorire un ambiente lavorativo non solo inclusivo, ma dove le diversità possano convivere e siano vissute come punti di forza;
- 5.2 favorire l'unicità e la crescita del singolo;
- 5.3 garantire pari opportunità per Tutti e Tutte;
- 5.4 assicurare che tutti siano trattati con pari dignità e rispetto, prevenendo e contrastando discriminazioni, intimidazioni, mobbing e qualsiasi forma di molestia;
- 5.5 incoraggiare coloro che si sentano discriminati, vessati, molestati a segnalare detti episodi assicurando e garantendo riservatezza, competenza nella gestione delle segnalazioni, protezione da qualsivoglia forma di ritorsione;
- 5.6 esaminare pratiche e procedure in merito a selezione, assunzione, crescita, retribuzione al fine di assicurare costantemente equità;
- 5.7 adottare un linguaggio comunicativo inclusivo e rispettoso delle diversità.

La Società riconosce che il perseguitamento della propria *mission* è reso possibile dal coinvolgimento e dalla partecipazione di ciascun individuo; pertanto, si impegna a garantire un contesto organizzativo che consenta a tutti di esprimere appieno il proprio potenziale umano e professionale.

A supporto dell'attuazione e del monitoraggio continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, la Società promuove un dialogo costante con la comunità aziendale, volto a raccogliere evidenze e riscontri provenienti dagli *stakeholder* interni ed esterni.

La Società, riconoscendo particolare attenzione ai risultati di soddisfazione raccolti, si impegna al raggiungimento dei propri obiettivi nei seguenti aspetti di vita lavorativa:

- 5.8 selezione ed assunzione (*recruitment*);
- 5.9 gestione della carriera;
- 5.10 equità salariale;

- 5.11 genitorialità e cura;
- 5.12 conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*);
- 5.13 prevenzione abusi e molestie.

Per ciascun ambito sopra riportato, la Società ha definito e adottato documenti normativi interni soggetti ad analisi e verifiche periodiche. Le Policy e le Procedure sono sviluppate in conformità alla normativa di interesse e alle linee guida internazionali in materia di parità di genere (riportate all'interno del Manuale di Gestione), mirano a promuovere e garantire un ambiente di lavoro equo e dignitoso e a rendicontare i risultati nel rispetto delle disposizioni di cui alla UNI PdR 125:2022.

Per completezza e trasparenza si riporta nel seguito una breve sintesi della documentazione normativa interna collegata alla Politica per la Parità di Genere:

- I. **selezione, assunzione e gestione del personale** - il processo di selezione, assunzione e, successivamente, di gestione del personale assicura la parità di trattamento tra i generi. In particolare, stabilisce di adottare pratiche di *recruiting* che garantiscano a tutti i candidati una valutazione basata sulle capacità e competenze professionali, libera da qualsiasi pregiudizio ed accompagnata da un linguaggio neutro ed inclusivo⁴;
- II. **gestione della carriera** - assicura equità tra i generi nelle opportunità di crescita e avanzamento professionale;
- III. **equità salariale** - adotta pratiche di remunerazione eque per medesimo livello di inquadramento e a parità di competenze, misurandole costantemente;
- IV. **genitorialità** - garantisce politiche volte a favorire e tutelare la genitorialità e la cura da parte dei *caregivers* sostenendo i propri dipendenti;
- V. **conciliazione dei tempi vita-lavoro** - garantisce ai propri dipendenti un equilibrio tra vita lavorativa e familiare/personale applicando un'organizzazione lavorativa flessibile, favorita anche dallo *smart working*;
- VI. **prevenzione abusi e molestie** - previene e gestisce eventuali segnalazioni in merito ad episodi di discriminazione, abuso e molestie all'interno del contesto lavorativo a mezzo di una figura professionale esterna e competente in materia.

Alla documentazione normativa interna che esprime i principi a cui Novatex si ispira, sono associati i processi verificati e verificabili nonché gli obiettivi di parità: raggiungibili, specifici e misurabili così come definiti nel Piano Strategico elaborato in sinergia d'intenti tra il Management ed il Comitato Guida.

Per il raggiungimento ed il mantenimento dei propri obiettivi, la Società focalizza impegni e azioni nelle seguenti aree:

- 5.14 cultura e strategia;

⁴ Anche nel rispetto delle Linee Guida per la parità di genere nel linguaggio sviluppate da UNI – Ente di Normazione Italiano a giugno 2024.

- 5.15 governance;
- 5.16 processi HR;
- 5.17 opportunità;
- 5.18 equità remunerativa;
- 5.19 genitorialità.

I principi riferiti a ciascuna area costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- 5.20 eventuali gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla Prassi di Riferimento UNI 125:2022, rimuovendo eventuali *bias*;
- 5.21 le esigenze della popolazione aziendale, con particolare riferimento alla popolazione femminile quale principale parte interessata ai concreti risultati del sistema di gestione implementato.

6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La Politica per la Parità di Genere è comunicata e diffusa a tutto il personale aziendale tramite i canali di comunicazione aziendali. È altresì resa accessibile agli altri *stakeholder* mediante pubblicazione sul sito istituzionale, con l'obiettivo di costituire un modello di riferimento per altre realtà e generare valore aggiunto.

La Politica è supportata da iniziative di sensibilizzazione e da percorsi formativi dedicati, rivolti a tutti i dipendenti, erogati con cadenza annuale e, in ogni caso, in occasione di eventuali nuovi ingressi in Società.

7. RISORSE FINANZIARIE

Il Management assegna risorse finanziarie (budget), responsabilità chiare e autorità ben definite al fine di perseguire, raggiungere e mantenere gli obiettivi di parità di genere identificati.

Il Management assicura che il budget – rivisto annualmente – sia impiegato efficacemente e in maniera strategica per promuovere la diversità quale elemento di vantaggio socialmente utile per la Società.

8. REVISIONE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Con cadenza annuale, la Politica per la parità di genere è revisionata sulla base di eventuali accadimenti e cambiamenti societari, dell'evoluzione normativa, della congruità con il Piano Strategico, dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche effettuate, anche in relazione all'attività formativa.

9. APPENDICE

A corredo della Politica per la Parità di Genere e correlate, si rinvia alla seguente documentazione:

- 9.1 Piano Strategico;
- 9.2 Policy, prescrizioni e Procedure in materia di Parità di Genere;
- 9.3 Manuale del sistema di gestione per la Parità di Genere e documentazione connessa;
- 9.4 Piano di comunicazione e formazione.

Oggiono, 31 Ottobre 2025