



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

UNI/PdR 125:2022

Dati Societari	TENAX S.p.A. Sede Legale: Via dell'Industria 17, Viganò (LC)
----------------	---

Definito da	Approvato da	Data
Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida	Alta Direzione	16.06.2026
Documento n. 1	Revisione n. 00	Data di emissione: 16.06.2026

Indice

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	5
6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	7
7. RISORSE FINANZIARIE	7
8. REVISIONE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE.....	8
9. APPENDICE	8

1. PREMESSA

TENAX S.p.A., fondata nel 1960, è oggi parte di un Gruppo internazionale con una consolidata presenza in numerosi mercati esteri. La Società opera nella progettazione, produzione e commercializzazione, a marchio proprio, di reti, geogriglie, geocompositi, strutture tridimensionali estruse a base polimerica e prodotti correlati destinati ai settori del giardinaggio e del fai-da-te, dell'edilizia, dell'agricoltura, delle costruzioni, dell'industria e dell'ingegneria civile e ambientale.

La Società si propone quale punto di riferimento a livello globale nello sviluppo di soluzioni innovative e sostenibili a supporto della vita quotidiana, delle infrastrutture e dell'industria. Attraverso la valorizzazione delle competenze professionali e del proprio consolidato *know-how*, mira a realizzare prodotti durevoli, affidabili e ad alto valore aggiunto, capaci di generare benefici per i clienti, per le persone e per l'ambiente.

In linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile n. 9 – *Imprese, innovazione e infrastrutture* – e 11 – *Città e comunità sostenibili* promossi dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, TENAX riconosce nella sostenibilità un principio guida e un elemento strategico del proprio modello di business. In tale prospettiva, la Società adotta modelli produttivi orientati all'economia circolare, alla progressiva riduzione dell'utilizzo di materie prime vergini e alla promozione di processi responsabili sotto il profilo economico, sociale e ambientale.

A conferma di questo impegno, nel corso degli anni TENAX ha conseguito le certificazioni ISO 9001 per il Sistema di Gestione per la Qualità, ISO 14001 per il Sistema di Gestione Ambientale e ISO 45001 per il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Coerentemente con i propri valori, la Società promuove una cultura aziendale fondata sull'integrità, sulla legalità e sulla trasparenza, incoraggiando comportamenti etici e responsabili e valorizzando la diversità di esperienze, competenze e culture quale fattore di crescita, innovazione e competitività. TENAX riconosce nel dialogo e nella collaborazione tra professionalità differenti elementi essenziali per la creazione di valore condiviso e per il perseguimento di uno sviluppo sostenibile impegnandosi a promuovere anche gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile n. 5 – *Parità di genere* e n. 8 – *Lavoro dignitoso*.

In tale contesto, l'adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, in conformità alla UNI/PdR 125:2022, rappresenta un ulteriore passo nel percorso di sostenibilità e responsabilità sociale intrapreso dalla Società.

Attraverso questo impegno, TENAX intende rafforzare un modello organizzativo fondato sul rispetto della persona, sulla valorizzazione delle diversità e sulla promozione delle pari opportunità, nella convinzione che inclusione ed equità costituiscano fattori strategici per una crescita sostenibile e duratura.

2. SCOPO

TENAX è consapevole di come la valorizzazione delle diversità, del pluralismo e delle pratiche inclusive rappresenti un fattore determinante per il successo e la competitività delle organizzazioni, riflettendone la capacità di rispondere all'evoluzione della società e dei mercati.

La presente Politica per la Parità di Genere (di seguito, la presente "Politica") definisce i principi, gli indirizzi strategici e gli obiettivi attraverso i quali TENAX promuove una cultura organizzativa improntata all'equità, all'inclusione e alle pari opportunità, in conformità alla UNI/PdR 125:2022.

Nel rispetto dei principi costituzionali e della normativa vigente¹, TENAX si impegna a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta fondata sul genere assicurando la parità di trattamento e di opportunità e promuovendo condizioni di lavoro rispettose della dignità, della libertà e dell'integrità della persona.

La Società si impegna, altresì, a prevenire e contrastare qualsiasi forma di violenza, molestia, molestia sessuale, mobbing o comportamento lesivo della dignità individuale, favorendo lo sviluppo professionale e personale delle proprie Persone, la valorizzazione del talento e l'*empowerment* femminile.

In tale ottica, TENAX 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.

La presente Politica contiene i principi, le linee guida e gli obiettivi che definiscono l'impegno di TENAX per affrontare con serietà e determinazione la parità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

3. RUOLI E RESPONSABILITÀ

Amministratore Delegato: 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 l'Alta Direzione 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 perseguimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Comitato Guida: è responsabile nel supportare l'Amministratore Delegato nel garantire l'adozione e l'efficace attuazione della Politica per la Parità di Genere. È costituito dall'Amministratore delegato, dall'HR Manager e da una Impiegata contabile/ufficio risorse umane.

¹ Si fa particolare riferimento al Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, come modificato dalla Legge 5 novembre 2021, n. 162, nonché al Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96, attuativo della Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva.

4. PRINCIPI DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La presente Politica si fonda sui valori che guidano l'attività di TENAX e che trovano espressione nel proprio modello di sviluppo sostenibile, nella promozione di comportamenti etici e responsabili e nella valorizzazione delle persone quali elementi centrali per la crescita e il successo dell'organizzazione.

In tale contesto, TENAX riconosce la parità di genere quale elemento essenziale per garantire equità, inclusione e valorizzazione del talento, contribuendo al miglioramento del benessere organizzativo, alla crescita professionale delle persone e alla competitività dell'impresa.

Nell'attuare il sistema di gestione per la parità di genere, la Società ispira il proprio operato ai seguenti principi:

1. Rispetto della persona e valorizzazione delle diversità, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle caratteristiche individuali, delle esperienze e delle differenti sensibilità culturali;
2. Pari opportunità e non discriminazione, garantendo criteri oggettivi e imparziali nei processi di selezione, sviluppo professionale, valutazione e riconoscimento delle persone;
3. Merito e sviluppo delle competenze, valorizzando il contributo individuale e favorendo opportunità di crescita professionale basate sulle capacità, sulle competenze e sui risultati;
4. Benessere organizzativo e conciliazione vita-lavoro, sostenendo condizioni che favoriscano l'equilibrio tra dimensione professionale e personale e promuovendo iniziative a supporto della genitorialità e delle attività di cura;
5. Legalità, trasparenza e responsabilità, promuovendo comportamenti etici e incoraggiando la segnalazione di condotte non conformi ai principi aziendali nel rispetto della documentazione normativa interna adottata;
6. Sostenibilità e responsabilità sociale, integrando la promozione della parità di genere e delle pari opportunità all'interno di un modello di sviluppo sostenibile, fondato sulla responsabilità sociale d'impresa, sulla valorizzazione delle persone e sulla creazione di valore per gli stakeholder nel lungo periodo.

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

TENAX dichiara il proprio impegno nel perseguire i valori del dialogo, della collaborazione e dell'inclusione, nella convinzione che un ambiente di lavoro capace di valorizzare le diversità e le caratteristiche individuali di ciascuna persona contribuisca a trasformare idee, competenze ed esperienze in soluzioni innovative e progetti di successo.

In particolare, la Società si impegna a:

- creare e favorire un ambiente lavorativo non solo inclusivo, ma dove le diversità possano convivere e siano vissute come un *plus*;
- favorire l'unicità e la crescita del singolo;
- esaminare pratiche e procedure in merito a selezione, assunzione, crescita, retribuzione al fine di assicurare costantemente la meritocrazia;

- assicurare che tutti siano trattati con pari dignità e rispetto, prevenendo e contrastando discriminazioni, intimidazioni, mobbing e qualsiasi forma di molestia;
- promuovere una cultura orientata alla sostenibilità, alla responsabilità sociale e alla creazione di valore nel lungo periodo;
- promuovere condotte etiche finalizzate a costruire un ambiente di lavoro onesto e trasparente;
- favorire il dialogo collaborativo tra le persone, valorizzando la pluralità di competenze, esperienze, professionalità e culture;
- riconoscere e valorizzare il merito quale criterio fondamentale per lo sviluppo professionale e la crescita delle persone;
- sostenere la genitorialità e le attività di cura, favorendo condizioni che consentano una piena partecipazione alla vita lavorativa;
- incoraggiare la segnalazione di comportamenti non conformi, assicurando e garantendo riservatezza, competenza nella gestione delle segnalazioni, protezione da qualsivoglia forma di ritorsione.

Per assicurare attuazione e un continuo monitoraggio al sistema di gestione per la parità di genere, TENAX ha avviato un costante confronto con la popolazione aziendale atto a raccogliere i risultati di soddisfazione emersi dai propri *stakeholder*.

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

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. Prevenzione abusi e molestie

Per ciascun aspetto sopra riportato, la Società ha definito ed adottato Politiche e Procedure specifiche oggetto di analisi e verifica periodica.

Le Politiche e le Procedure specifiche richiamate sono sviluppate in conformità ai riferimenti normativi riportati all'interno del Manuale di gestione, al fine di ottenere vantaggi concreti e rendicontare i risultati in linea con l'implementazione del sistema di gestione.

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

1. Selezione e assunzione del personale: il processo di selezione e, successivamente, di gestione del personale assicura 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 inclusivo².
2. Gestione della carriera: assicura equità tra i generi nelle opportunità di crescita e avanzamento professionale.

² Anche nel rispetto delle Linee Guida per la parità di genere nel linguaggio sviluppate da UNI – Ente di Normazione Italiano a giugno 2024.

3. Equità salariale: adotta pratiche di remunerazione eque per medesimo livello inquadramentale e a parità di competenze.
4. Genitorialità: garantisce politiche volte a favorire e tutelare la genitorialità e la cura da parte dei *caregivers* sostenendo i propri dipendenti.
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro: garantisce ai propri dipendenti un equilibrio tra vita lavorativa e familiare/personale applicando un'organizzazione lavorativa flessibile.
6. Prevenzione abusi e molestie: previene e gestisce eventuali forme di abuso e molestie all'interno del contesto lavorativo anche a mezzo di una figura professionale esterna competente in materia.

Alla documentazione normativa interna che esprime i principi a cui TENAX 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 l'Alta Direzione ed il Comitato Guida.

Per il raggiungimento ed il mantenimento dei propri obiettivi, la Società focalizza impegni e azioni nelle seguenti aree affrontate dalla Prassi di Riferimento UNI 125:2022:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità
- Equità remunerativa
- Genitorialità

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

- eventuali *gap* esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla Prassi di Riferimento UNI 125:2022, rimuovendo eventuali *bias*;
- 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 presente Politica è adeguatamente comunicata e diffusa all'interno della Società tramite la intranet aziendale, nonché condivisa con gli *stakeholder* mediante pubblicazione sul sito web con l'obiettivo di generare un impatto positivo e creare maggiore valore.

La Politica per la Parità di Genere è oggetto di sensibilizzazione e di una formazione specifica destinata a tutta la popolazione aziendale almeno su base annuale e, in ogni caso, in occasione di eventuali ingressi in Società.

7. RISORSE FINANZIARIE

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

L'Alta Direzione assicura che il budget – rivisto annualmente – sia impiegato efficacemente 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:

- Piano Strategico
- Policy, prescrizioni e Procedure in materia di parità di genere
- Manuale del sistema di gestione per la parità di genere e documentazione connessa
- Piano di comunicazione e formazione.