

HALEON

Politica sulla parità di genere



1. INTRODUZIONE

Il benessere delle persone è al centro di ogni scelta di Haleon, con politiche progettate per riflettere il purpose aziendale, ispirare i dipendenti e consentire loro di prosperare, anche nei momenti più difficili della vita. La Politica sulla parità di genere è una chiara manifestazione dell'impegno di Haleon nel creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo, dove tutte le persone, indipendentemente dal genere, abbiano pari opportunità di successo e crescita professionale.

Haleon riconosce che la diversità di genere arricchisce il contesto lavorativo e contribuisce a un ambiente più innovativo e dinamico. L'azienda si impegna a promuovere una cultura in cui le differenze di genere siano rispettate e valorizzate, affrontando attivamente le barriere che ostacolano la parità. Attraverso politiche inclusive e un impegno costante verso l'equità, Haleon mira a supportare le carriere di tutti, garantendo che le voci di ciascuno siano ascoltate e rispettate.

Inoltre, Haleon promuove la sensibilizzazione e l'educazione sui temi della parità di genere, incoraggiando un dialogo aperto e costruttivo tra i dipendenti. In questo modo, l'azienda non solo sostiene il benessere individuale, ma contribuisce anche a costruire una società più giusta e inclusiva per tutti.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La seguente politica si applica a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato di Haleon, a coloro con contratto di somministrazione, al personale in stage, nonché a partner e fornitori.

3. PRINCIPI FONDAMENTALI

3.1. CULTURA E STRATEGIA

Haleon mantiene il suo impegno a promuovere un ambiente di lavoro equo ed inclusivo, dove:

- le risorse sono incoraggiate ad esprimere, anche in maniera anonima, le proprie opinioni, la percezione circa le pari opportunità offerte dall'azienda e partecipare attivamente tramite eventuali suggerimenti di cambiamento;
- i linguaggi e i comportamenti sono rispettosi delle diversità, inclusa quella di genere;
- vengono organizzate occasioni formative sulla differenza di genere e il suo valore, sulla lotta ai pregiudizi e unconscious bias, e vengono coinvolti tutti i livelli aziendali;
- l'approccio alla parità di genere si estende anche agli stakeholder esterni tramite il loro coinvolgimento sui temi di diversità, equità e inclusione.

Haleon ha istituito un Comitato Guida, composto da General Manager, HR e Corporate Affairs, che congiuntamente all'Alta Direzione contribuisce alla definizione della Politica di Genere ed è responsabile dell'attuazione di un Piano Strategico per la gestione delle tematiche legate alla parità di genere e all'inclusione.

3.2. GOVERNANCE

Tramite l'istituzione del Comitato Guida di cui sopra, Haleon promuove una struttura di governance in cui sia presente un presidio focalizzato sulla definizione di una strategia di Inclusione e Parità di Genere a tutto tondo, che altresì definisca processi, responsabilità e strumenti atti al raggiungimento degli obiettivi identificati nell'ambito della suddetta strategia.

Nello specifico, secondo la Prassi UNI/PdR 125:2022, il Comitato Guida è l'organo che ha la responsabilità di garantire l'efficace e corretta adozione della presente policy e il suo monitoraggio periodico, al fine di verificarne il costante allineamento e rispetto dei principi e obiettivi aziendali in tema di parità di genere.

Esso definisce anche il piano strategico ed i KPI ritenuti rilevanti per la parità di genere in azienda.

3.3. PROCESSI HR

Haleon si impegna a mantenere ed alimentare processi di gestione e sviluppo delle risorse umane (a titolo esemplificativo e non esaustivo: recruiting, on-boarding, piani di crescita e sviluppo, performance review, promozioni, job rotation e succession planning) che promuovono l'inclusione, la parità di genere e l'integrazione;

Inoltre, Haleon ha adottato politiche che garantiscono una partecipazione paritaria ai percorsi di formazione e valorizzazione professionale, assicurando un'equa distribuzione di opportunità tra tutta la popolazione aziendale. Questo approccio si applica a tutte le opportunità formative, inclusi i percorsi di leadership, di mentoring e quelli di coaching.

Haleon ha sviluppato politiche di mobilità interna e successione per posizioni manageriali che sono in linea con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere. Inoltre, si è dotata di meccanismi per proteggere il posto di lavoro e garantire lo stesso livello retributivo dopo il periodo di maternità e paternità.

Haleon mantiene il suo impegno nel designare referenti ed elaborare prassi aziendali per tutelare l'ambiente di lavoro, con un'attenzione particolare alla prevenzione e gestione di episodi di molestie o mobbing.

3.4. PARI OPPORTUNITA'

Haleon mantiene il suo impegno affinché i dipendenti godano di pari opportunità di carriera, indipendentemente dal loro genere.

A tal fine, promuove un'equa rappresentanza di genere in azienda sia a livello quantitativo (rispetto alla totalità dell'organico) che qualitativo, tenendo conto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di dirigenza o manageriali, nonché all'interno della prima linea di riporto al vertice.



2

3.5. EQUITA' RETRIBUTIVA

Haleon garantisce un impegno costante nell'ambito delle politiche retributive, assicurando modalità di revisione salariale e di attribuzione di benefici eque.

L'impegno si estende anche alla gestione di eventuali disparità salariali di genere per il medesimo livello di inquadramento, a parità di competenze e responsabilità. Haleon, inoltre, garantisce che le retribuzioni e i benefici siano accessibili a tutti senza discriminazioni, anche nel periodo della genitorialità – con riferimento a questo, è opportuno richiamare la Parental Policy in vigore.

3.6. CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Haleon promuove attivamente la conciliazione vita-lavoro. L'obiettivo è quello di permettere ai collaboratori di gestire in maniera responsabile e sostenibile l'equilibrio fra vita professionale e privata, basandosi su un rapporto di fiducia tra collaboratori, manager e colleghi, che permetta una maggiore autonomia nell'organizzazione del proprio lavoro ed al contempo favorisca performance eccellenti. Esempi di tale approccio sono la Global Parental Leave Policy, la Caregiver Policy e l'accordo di Smart Working.

Haleon ha implementato una serie di servizi dedicati a supportare il rientro dei dipendenti dopo la maternità o la paternità. Questi servizi sono accompagnati da policy che vanno oltre quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), come la Global Parental Leave, con lo scopo di proteggere i diritti dei genitori e di facilitare il work-life balance.

4. SEGNALAZIONI

Laddove emerga il sospetto che un dipendente o uno stakeholder di Haleon abbia posto in essere un comportamento contrario alla presente policy, si può fare riferimento al Dipartimento HR oppure utilizzare il canale Speak Up, che è uno strumento di segnalazione accessibile a tutti dal sito aziendale.

Le segnalazioni ricevute saranno esaminate in dettaglio dai dipartimenti di HR e/o Legal & Compliance a seconda dell'ambito di interesse e sempre seguendo processi che assicurino integrità e tutela del segnalante. Successivamente, se appropriato, verrà avviata un'indagine formale.

5. MONITORAGGIO E REVISIONE

La presente policy è sottoposta a una costante opera di monitoraggio e revisione da parte del Comitato Guida, con la finalità di verificarne il costante allineamento e rispetto a principi e obiettivi aziendali in tema di parità di genere.

Milano, 15 luglio 2025

Pasquale Davide Fanelli - General Manager Southern Europe

