POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Revisione:	02
Data della revisione:	01.10.2026

Havas Italia crede nel valore delle persone, affinché ogni risorsa si senta inclusa e possa dare il meglio di sé per competenze, esperienza e impegno; a tal fine, il Gruppo adotta strategie di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere e migliorare una cultura inclusiva, che valorizzi l'unicità delle persone e la loro crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto all'interno della sua organizzazione.

Si impegna a rispettare e promuovere i diritti umani e crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

Da molti anni il Gruppo ha attuato un percorso di promozione della diversità, dell'inclusione e della leadership femminile, attuato un piano significativo di iniziative di D&I e aumentato la presenza delle donne nei ruoli di vertice.

Havas Italia si impegna da sempre verso il rispetto delle persone, la parità di genere e l'inclusione, rifiutando qualsiasi tipo di molestia fisica, verbale, digitale, sessuale o psicologica, abuso, minacce o intimidazioni sul luogo di lavoro, garantendo in questo modo condizioni di lavoro rispettose e favorevoli all'interno del Gruppo, con piani di azione specifici indirizzati al coinvolgimento e all'ascolto delle proprie risorse.

Realizza diverse attività con l'obiettivo di agevolare l'equilibrio ed una migliore gestione dei tempi di vita del personale con le esigenze organizzative aziendali con programmi di supporto, agevolazioni e incentivi in diverse aree.

Per rafforzare il suo impegno, Havas Italia ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la UNI/PdR 125:2022, e persegue un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione, al fine di raggiungere e mantenere una più equa parità di genere, anche a livello retributivo.

Tale modello gestionale vuole garantire, nel tempo, il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici indicatori di cui rende conto nei documenti del sistema di gestione.

La politica globale contiene riferimenti a politiche collegate alla gestione del personale e delle carriere, nonché alla comunicazione: tutti elementi che hanno l'obiettivo di manifestare la volontà del Gruppo di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La politica generale e quelle collegate alla parità di genere fanno parte di un unico documento del sistema, e sono riconfermate o aggiornate al momento della revisione periodica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione.

Gli indicatori di cui al punto 5 della UNI/PdR125:2022, costituiscono una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come Havas Italia progredisce verso gli obiettivi prefissati.

La politica di parità di genere è:

- definita dalla Direzione del Gruppo, in coordinamento con il Comitato Guida, di cui la Direzione è parte;
- comunicata e diffusa all'interno del Gruppo e alle proprie parti interessate;
- oggetto di formazione e sensibilizzazione ai vertici e ai responsabili;
- revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- coordinata da una figura responsabile, designata dai vertici e in possesso di competenze organizzative e di genere.

La politica di parità è pubblicata sul sito di Havas Italia e contiene i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La Direzione dell'azienda ha assegnato le risorse, le responsabilità e le autorità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti, nominato un Comitato Guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere (generale e correlate).

Tale Comitato è composto da:

- Maurizio Arosio – CEO Nohup
- Cristina D'Alò – Quality & Compliance Manager Havas in Italia
- Laura Lendaro – CEO Forward Media
- Alice Pederetti - Sustainability & Impact Director Havas in Italia
- Simone Andrea Telloni – CEO Havas Life Milan
- Nicola Thellung di Courtelary – CFO Havas in Italia
- Caterina Tonini – CEO Havas PR Milan – Havas Milan – Providence Italy -
- Manuela Trentini – Head of HR Havas in Italia

Milano, 01.10.2026

La Direzione