

# RAPPORTO ANNUALE PER LA PARITÀ DI GENERE

*Decathlon Italia*

**2024**

## Sommario

Il nostro impegno

Introduzione al rapporto annuale

Chi siamo

Analisi dei dati

# Il nostro impegno

*Nel nostro percorso verso un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso delle diversità, condividiamo il nostro primo Rapporto Annuale sulla Parità di Genere per il 2024.*

*Questo documento sottolinea l'impegno di Decathlon Italia nel promuovere un'equa valorizzazione dei collaboratori e delle collaboratrici e nel costruire una cultura aziendale che valorizzi il talento ed il merito, indipendentemente dal genere.*

*Durante l'anno 2024 abbiamo compiuto progressi, aumentando la presenza femminile nei ruoli chiave ed equilibrando maggiormente le opportunità di crescita.*

*Tuttavia, abbiamo consapevolezza che il nostro percorso non è ancora concluso e con determinazione implementeremo ulteriori iniziative per garantire un ambiente inclusivo e giusto per tutti e tutte.*

**Insieme, possiamo promuovere un cambiamento concreto.**

**Patrizia Brognoli**

DEI - Wellbeing - SRI Leader



# Introduzione al rapporto annuale

## Obiettivi

L'uguaglianza di genere non è solo un valore fondamentale per Decathlon Italia, ma anche un obiettivo strategico per creare un'organizzazione più innovativa, competitiva e sostenibile.

Questo rapporto annuale è redatto secondo le linee guida della prassi UNI PDR 125\* e rappresenta uno strumento di trasparenza e monitoraggio delle performance aziendali in materia di parità di genere.

### OBIETTIVI DEL REPORT:

- Valutare le informazioni sulla distribuzione di genere nei ruoli azienda
- Monitorare l'efficacia delle politiche e degli strumenti adottati

## Metodologia

Sono stati raccolti nell'anno 2024, dati quantitativi e qualitativi, analizzando indicatori chiave come la selezione del personale, la retribuzione, la crescita personale e professionale e la work-life balance.

Questo rapporto vuole essere uno stimolo per il miglioramento continuo e una base per il dialogo costruttivo con tutti i nostri stakeholders, interni ed esterni.



\* <https://www.pariopportunita.gov.it/media/2208/prassi-di-riferimento-unipdr-125-2022.pdf>

# Chi siamo

## Politica per la Parità di Genere e Piano Strategico

Il nostro impegno verso la diversità e l'inclusione è parte integrante della nostra mission.

Crediamo che un ambiente inclusivo favorisca non solo il benessere dei nostri collaboratori e collaboratrici, ma anche l'innovazione e il successo aziendale.

Decathlon, nel corso del 2024, ha adottato **una politica per la parità di genere** e si è **impegnata** a definire un **piano di azione** per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo:



- **il mantenimento dei requisiti definiti dalla prassi**
- **la misurazione dello stato di avanzamento dei risultati**
- **la predisposizione di specifici KPI's da monitorare e presidiare**
- **la formalizzazione delle azioni dichiarate nel Piano Strategico e la loro applicazione**

# Analisi dei dati

Questa sezione presenta un'analisi approfondita della parità di genere all'interno dell'azienda.

I dati raccolti sono stati analizzati per individuare punti di forza, aree di miglioramento e per valutare l'efficacia delle politiche adottate.

Nelle pagine seguenti verranno analizzati i seguenti ambiti:



## Analisi dei dati

# 1 Composizione forza lavoro



# 8.280

**Collaboratori e collaboratrici  
in Decathlon Italia**

al 31/12/2024



**4.530**  
**(55%) donne**



**3.750**  
**(45%) uomini**

# 49%

**assunzioni femminili  
nel corso del 2024**

**Viene confermata la parità nelle assunzioni,  
con un incremento dello 0,3% rispetto  
all'anno precedente.**

## Analisi dei dati

# 2 Politiche di selezione

Il processo di selezione in Decathlon Italia è demandato alle diverse BU o sedi locali.

Per facilitare pratiche corrette, condividiamo una policy che contiene linee guida univoche da adottare su tutto il territorio nazionale e definisce quelle azioni comuni che permetteranno a Decathlon Italia di gestire in modo equo, esigente e qualitativo la selezione e l'assunzione **di nuovi profili**.

Per accompagnare la crescita e i progetti strategici nazionali e territoriali sarà importante il corretto bilanciamento tra selezione esterna e crescita interna.

### LA POLICY REGOLA IN MODO DETTAGLIATO:

- obiettivi e principi comuni
- metodo di selezione adottato
- strumenti a disposizione per la selezione
- percorso formativo dedicato a coloro che si occupano di recruiting

## Recruiting

**% di candidature di donne ricevute**

**46%**

*Il numero di candidature di genere femminile si attesta sostanzialmente in parità rispetto all'anno precedente. (2023: 47%)*

**% assunzioni di donne**

**49%**

*La percentuale di assunzioni di donne in azienda prossima al 50%, evidenzia una sostanziale parità nelle politiche di recruiting. Registriamo un incremento dello 0,3% rispetto al 2023.*

**% presenza di donne in organico**

**55%**

*La percentuale di donne presenti in Azienda rimane sostanzialmente invariata rispetto allo scorso anno, con un incremento dello 0,7% rispetto al 2023.*



## Analisi dei dati

# 3 Carriera ed opportunità di crescita

La pianificazione della carriera e delle successioni sono essenziali per incrementare le performance aziendali.

PERSONE GIUSTE, AL POSTO GIUSTO, AL MOMENTO GIUSTO per valorizzare i talenti tutti e garantire un alto livello di performance.

È fondamentale sviluppare e far crescere i nostri talenti e la pianificazione delle carriere (succession plan).

L'azienda condivide le linee guida di *Talent Management* per accompagnare i collaboratori e le collaboratrici nei loro percorsi di carriera e adotta sistemi di valutazione delle performance con criteri comuni per assicurare la non discriminazione in fase di valutazione.

### E' STATO INFINE INTRODOTTO UN COMITATO NOMINE CON LO SCOPO DI:

- garantire la diversità come forza
- rafforzare ed accelerare i programmi nazionali ed internazionali
- promuovere percorsi professionali orizzontali
- preservare, riconoscere e valorizzare i talenti



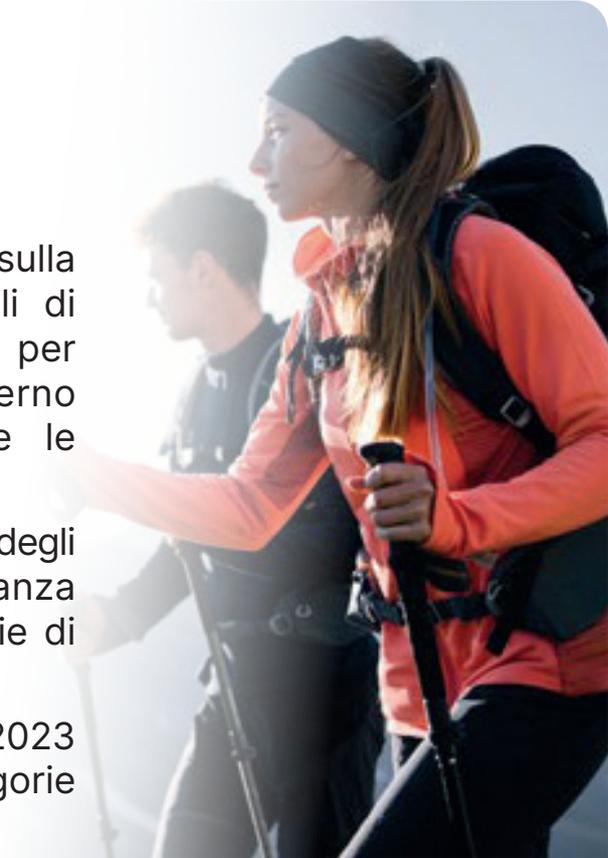
## Analisi dei dati

### Distribuzione di genere per livelli di responsabilità

La raccolta e l'analisi dei dati sulla composizione di genere nei ruoli di responsabilità, sono fondamentali per comprendere l'equilibrio all'interno dell'organizzazione e identificare le aree di intervento.

Osserviamo nel grafico l'evoluzione degli ultimi 5 anni della rappresentanza femminile nelle 3 diverse categorie di leadership.

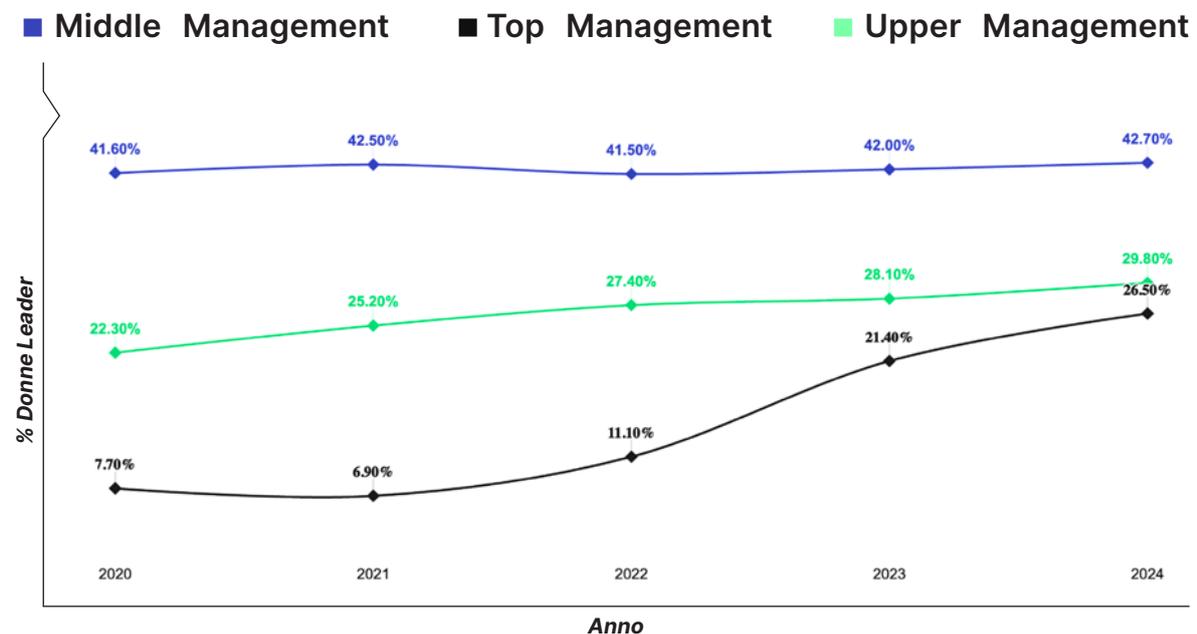
I dati evidenziano rispetto al 2023 una crescita in tutte e tre le categorie identificate:



■ Top Management: + 5,10%

■ Upper Management: + 1,70%

■ Middle Management: +0,70%



## Analisi dei dati

# 4 Retribuzioni e Gender Pay Gap

Decathlon condivide in modo aperto e trasparente la politica retributiva aziendale, per stimolare nell'analisi del proprio pacchetto retributivo.

## L'AZIENDA HA SCRITTO UNA COMPENSATION POLICY ATTRAVERSO CUI SOTTOLINEA IL SUO IMPEGNO A:

- assicurare trasparenza e chiarezza
- garantire un approccio equo e neutrale, volto ad assicurare pari trattamento salariale a parità di requisiti professionali, competenze e responsabilità
- proporre una retribuzione complessiva coerente con il mercato esterno

Nel mese di marzo di ogni anno, durante il processo di *salary review*, è possibile lavorare sulla retribuzione di ogni collaboratore e collaboratrice, con l'impegno di garantire una revisione annuale delle retribuzioni equa, trasparente e conforme ai principi di uguaglianza di genere, come stabilito dalla UNI/PdR 125:2022.

La revisione salariale intende promuovere una retribuzione giusta e coerente con la responsabilità del mestiere svolto e delle competenze richieste, e premiare il raggiungimento degli obiettivi che vengono fissati ogni anno.

Mira, inoltre, a ridurre eventuali divari di genere e a favorire l'equità retributiva tra collaboratori e collaboratrici.

### Differenza aumento medio salariale U/D

0%

*La percentuale di incremento medio delle retribuzioni, è stata la medesima per uomini e donne (considerando unicamente le persone che hanno beneficiato di un aumento salariale e calcolata sulla retribuzione individuale).*

### Differenziale percentuale negli aumenti tra uomini e donne

1%

*La percentuale di donne nelle categorie di leadership a cui è stato riconosciuto un aumento salariale è dell'1% inferiore agli uomini.*



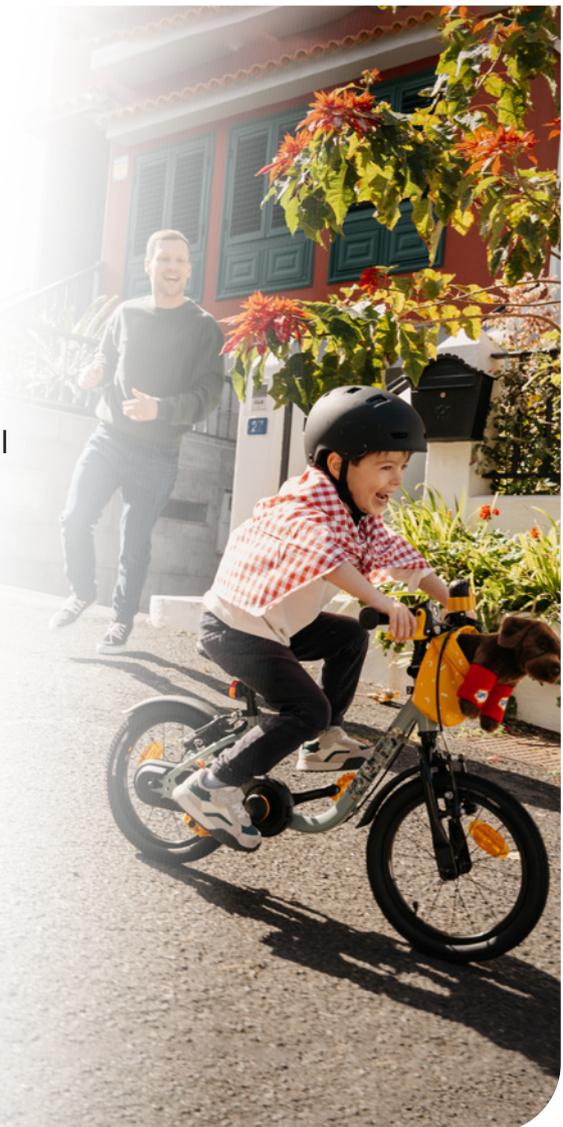
# 5 WLB e tutela della genitorialità

Le politiche e le logiche organizzative di Decathlon Italia sono orientate al benessere organizzativo, prendersi cura delle persone ed essere all'ascolto delle esigenze personali di tutti e tutte è una grande responsabilità che deve essere difesa come Azienda.

Per questo motivo vengono introdotte procedure operative per condividere linee guida, applicabili a tutti e tutte, con lo scopo di fornire informazioni utili circa l'ambiente e l'organizzazione del lavoro, prendendo in particolare in esame il tema della conciliazione vita-lavoro.

### PER RISPONDERE ALLE DIVERSE ESIGENZE L'AZIENDA PROPONE DIVERSE SOLUZIONI:

- flessibilità del planning: compatibilmente con le esigenze organizzative e commerciali dei siti, ogni collaboratore/collaboratrice ha la possibilità di segnalare eventuali indisponibilità orarie o giornaliere sul tool di gestione delle presenze
- smart working: l'azienda ha istituito e regolamentato l'attività lavorativa svolta in modalità smart-working, differentemente articolata per le filiere retail, logistica e HQ
- orario ridotto per Department Manager: il collaboratore o la collaboratrice che crea valore per l'azienda e vive pienamente i valori Decathlon, ha la possibilità di richiedere la riduzione definitiva dell'orario di lavoro, da FT (40H) a PT (dalle 30 alle 35 ore settimanali).



## Analisi dei dati

# 6 Prevenzione e contrasto alle discriminazioni, abusi o molestie

Decathlon Italia, nel solco del proprio impegno DEI e valori fondanti ed assumendo che:

- esistono diritti inviolabili e inalienabili della persona;
- valori fondamentali del vivere civile sono *“il rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell’uguaglianza”*, valori comuni in una *“società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini”* (Trattato di Lisbona);
- *“la violenza e le molestie nel mondo del lavoro possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani e che la violenza e le molestie rappresentano una minaccia alle pari opportunità e che sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso”* (Convenzione OIL 190/2019),

afferma che tale impegno debba trovare reale applicazione sul luogo di lavoro e che ogni persona, nell’ambito dell’Azienda, risponda del proprio operato, in considerazione del ruolo che esercita; esprime il proprio impegno nel sostenere un ambiente di lavoro sereno, partecipativo e professionale, privo di qualsiasi forma di molestia, di comportamenti inappropriati e di violenza. Per promuovere e difendere tali impegni, Decathlon Italia ha formalizzato e condiviso la **Politica per il contrasto alle molestie**.

L’azienda si impegna ad istituire programmi di contrasto e di prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro, all’interno dei quali siano valutati pericoli e rischi, misure ed obiettivi, in linea con gli strumenti normativi interni già operativi.

Da novembre 2021 Decathlon ha costruito e reso obbligatoria una formazione per tutti e tutte, per contrastare ogni forma di molestia e violenza nel luogo di lavoro e manifestare chiaramente una politica di tolleranza zero nei confronti di questi episodi. **Oltre 10.000 persone** hanno seguito questo modulo formativo.

Decathlon Italia adotta, e raccomanda di adottare, nei confronti di coloro che subiscono molestie o violenza sul lavoro un approccio scevro da ogni pregiudizio, per creare un ambiente di lavoro in cui le persone possano segnalare in modo confidenziale e sicuro eventuali episodi lesivi.

Qualunque Persona Tutelata che senta di essere stata soggetta a condotte che possano costituire violenza o molestia sul lavoro, al pari di qualsiasi testimone, è invitata a segnalare tale circostanza tramite i canali messi a disposizione dall’Azienda e secondo la procedura di segnalazione condivisa.

L’azienda ha inoltre condotto un’analisi del rischio aggressioni e molestie in conformità al requisito 6.3.2.6 della UNI/PdR 125:2022. A seguito dell’istituzione di un Comitato Guida, l’Organizzazione ha effettuato un’analisi delle possibili forme di abuso fisico, verbale, digitale, molestia, discriminazione derivante dall’ambiente di lavoro.

To be *World's*  
most **INCLUSIVE COMPANY.**  
*We make* **SPORT** an **EQUITY.**