

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



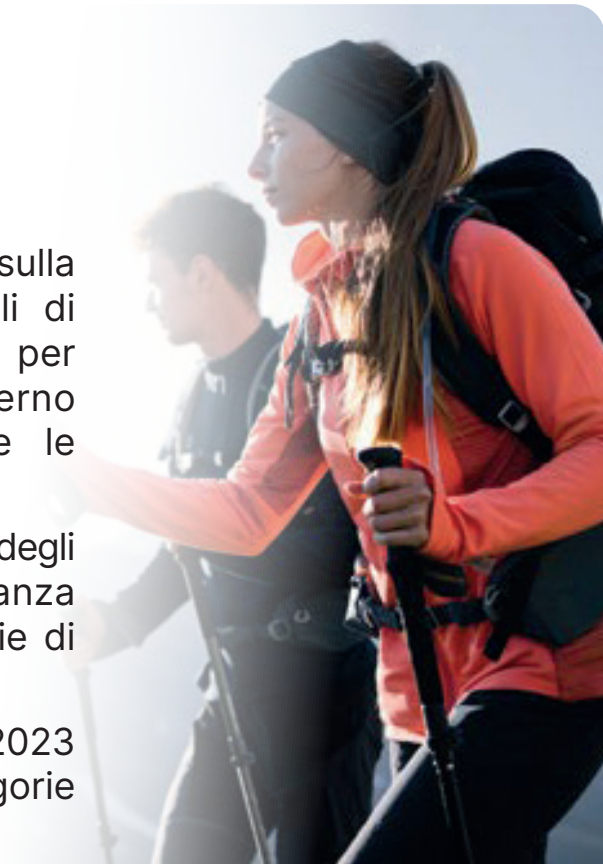
Analisi dei dati

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.

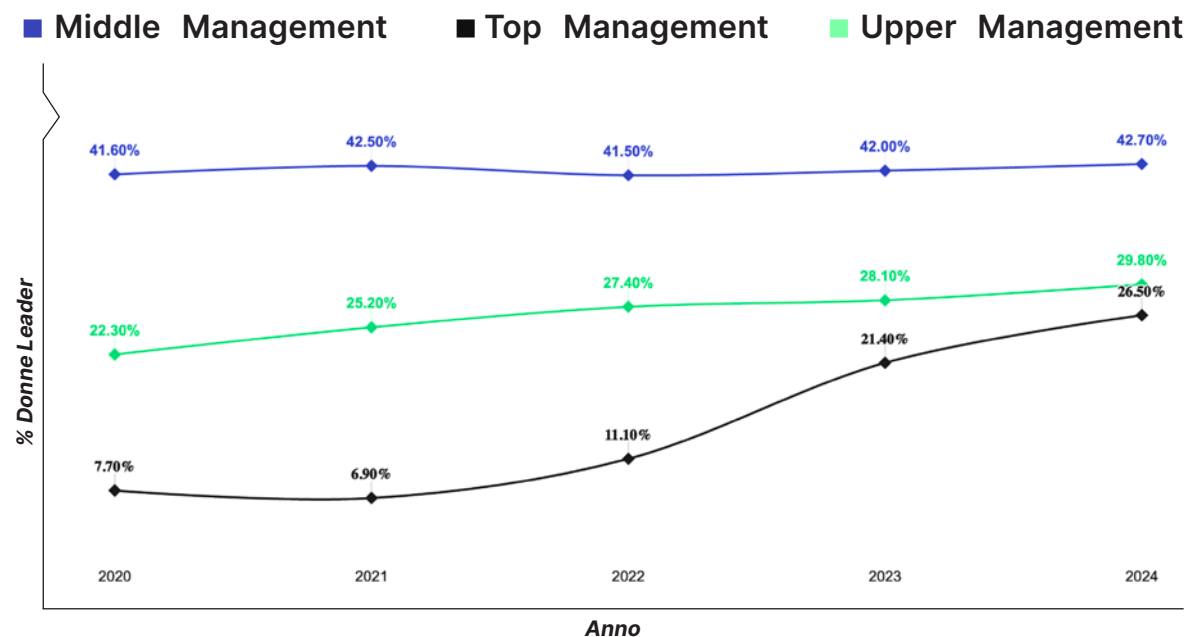
I dati evidenziano rispetto al 2023 una crescita in tutte e tre le categorie identificate:



■ 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.**