

RAPPORTO ANNUALE PER LA PARITÀ DI GENERE

Decathlon Italia

2025

Sommario

Il nostro impegno

Introduzione al Rapporto Annuale

Politica per la Parità di Genere e Piano Strategico

Analisi dei dati

Il nostro impegno

Nel nostro percorso verso un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso delle diversità, il 2024 ha segnato una tappa fondamentale con la pubblicazione del nostro primo Rapporto sulla Parità di Genere.

Oggi, con questo aggiornamento, confermiamo che il nostro impegno non è stato un episodio isolato, ma una scelta strategica che prosegue con determinazione.

Questo documento riflette la nostra volontà di valorizzare il talento ed il merito di ogni collaboratore e collaboratrice, indipendentemente dal genere.

Restiamo consapevoli che il percorso verso l'equità totale richiede costanza. Continueremo a implementare iniziative concrete per garantire un ambiente giusto per tutti e tutte.

Insieme, facciamo del cambiamento una realtà quotidiana.

Patrizia Brognoli
DEI - Wellbeing - SRI Leader



Introduzione al rapporto annuale

Obiettivi

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 delle persone, ma anche l'innovazione del business.

Dopo aver adottato nel 2024 la nostra Politica per la parità di genere, nell'ultimo anno ci siamo concentrati sul consolidamento del piano d'azione. Il nostro modello gestionale continua a garantire:

- Il mantenimento dei requisiti definiti dalla prassi UNI/PdR 125:2022
- La misurazione costante dello stato di avanzamento dei risultati attraverso KPI specifici
- L'evoluzione delle azioni dichiarate nel Piano Strategico per rispondere alle nuove sfide emerse

Metodologia

Sono stati raccolti nell'anno 2025, 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.



* Fonte Dati: SEP, studio elaborazione paghe

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 delle nostre collaboratrici, ma anche l'innovazione e il successo aziendale.

Nel corso del 2025, Decathlon Italia ha consolidato il percorso iniziato l'anno precedente, confermando il mantenimento della Certificazione per la Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022) a seguito dell'audit di sorveglianza effettuato con l'ente Bureau Veritas.



Il nostro modello gestionale garantisce nel tempo:

- il mantenimento dei requisiti definiti dalla prassi e la conformità agli standard di eccellenza
- l'aggiornamento costante del percorso formativo, per nutrire la consapevolezza e la cultura inclusiva a tutti i livelli aziendali
- la misurazione dello stato di avanzamento dei risultati e il presidio dei KPI strategici
- la formalizzazione e l'applicazione delle azioni dichiarate nel Piano Strategico, assicurandone la continuità operativa

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

La nostra squadra continua a crescere in modo equilibrato. La forza di Decathlon Italia risiede nella diversità ed unicità dei nostri collaboratori e collaboratrici, che rappresentano il motore della nostra innovazione.

Anche quest'anno, i numeri confermano una solida base di parità che ci permette di guardare al futuro con fiducia.



8.242

**Collaboratori e collaboratrici
in Decathlon Italia**

al 31/12/2025



4.534
(55%) donne



3.708
(45%) uomini

52%

**assunzioni* femminili
nel corso del 2025**

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

* Tutte le tipologie contrattuali

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

HIGHLIGHT 2025

A conferma della nostra volontà di eliminare ogni barriera all'ingresso, nel corso dell'ultimo anno abbiamo accelerato sulla consapevolezza: **oltre il 50%** dei nostri e delle nostre recruiters ha già completato la **formazione specifica sugli unconscious bias**, garantendo un processo di selezione sempre più neutrale e orientato esclusivamente al talento.

Recruiting

% di candidature di donne ricevute

47%

Continua a crescere la nostra capacità di attrarre talenti femminili: l'incremento delle candidature (47%) rispetto al 46% del 2024 conferma l'efficacia del nostro employer branding e la volontà di essere un'azienda di riferimento per tutti e tutte.

% assunzioni di donne

52%

Abbiamo superato la soglia della parità nelle nuove assunzioni, raggiungendo il 52% e segnando un incremento del 3% rispetto al 2024. È il risultato di una scelta consapevole di pari opportunità che mette al centro il merito e riconosce la diversità come un driver fondamentale per l'innovazione e il successo aziendale.

% presenza di donne in organico

55%

L'equilibrio di genere nella nostra squadra si conferma solido e strutturale. La presenza femminile stabile al 55% testimonia una cultura aziendale che sa accogliere, integrare e valorizzare la diversità nel tempo.



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.

E' 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

HIGHLIGHT 2025: IL COMITATO TALENT

Nell'ottica di una gestione del talento sempre più proattiva e trasparente, nel corso del 2025 il Comitato Talent ha operato a livello nazionale per mappare il potenziale interno e favorire percorsi di crescita equi.

Analisi dei dati

Empowerment e valorizzazione del Talento

In Decathlon Italia, crediamo che la valorizzazione del talento sia il motore principale della nostra innovazione e della nostra competitività. Il nostro approccio si fonda sulla volontà di riconoscere e coltivare l'unicità e le potenzialità di ogni collaboratore e collaboratrice, assicurando percorsi di crescita trasparenti e basati sul merito.

Oltre ai processi strutturati di Talent Management, Decathlon Italia investe in programmi dedicati per accelerare la crescita delle proprie leader, con l'obiettivo di garantire le persone giuste, al posto giusto, al momento giusto.

HIGHLIGHT 2025: WOMEN LEADERSHIP JOURNEY: II EDIZIONE

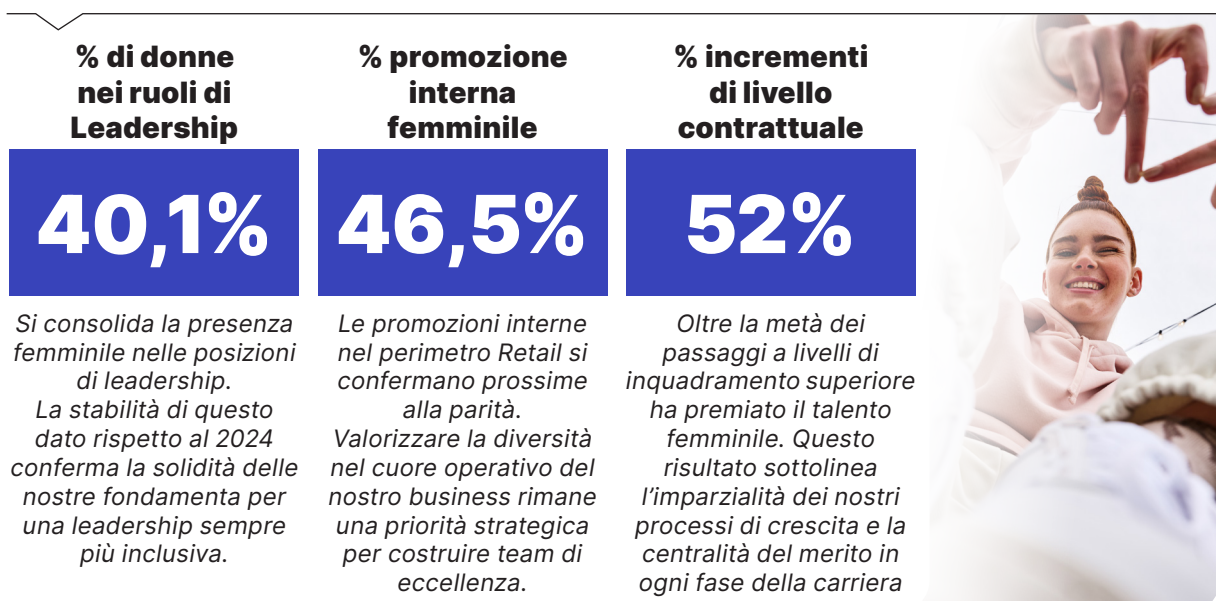
Nel corso del 2025, abbiamo consolidato il nostro impegno per l'empowerment femminile con il secondo capitolo di questo percorso d'eccellenza.

Il programma ha coinvolto 32 colleghe ad alto potenziale provenienti dal centro-sud Italia e da Malta, offrendo loro strumenti avanzati di leadership, mentoring e consapevolezza di sé e dando seguito alle attività con un percorso di coaching dedicato.

L'iniziativa è progettata per supportare attivamente l'evoluzione professionale verso ruoli di maggiore responsabilità, preparando la Leadership del futuro in coerenza con i nostri valori di diversità e inclusione.

Il percorso ha rappresentato un momento fondamentale di scambio e crescita collettiva, rafforzando il senso di appartenenza a una squadra che fa del merito l'unico criterio di successo

Carriera ed opportunità di crescita



Analisi dei dati

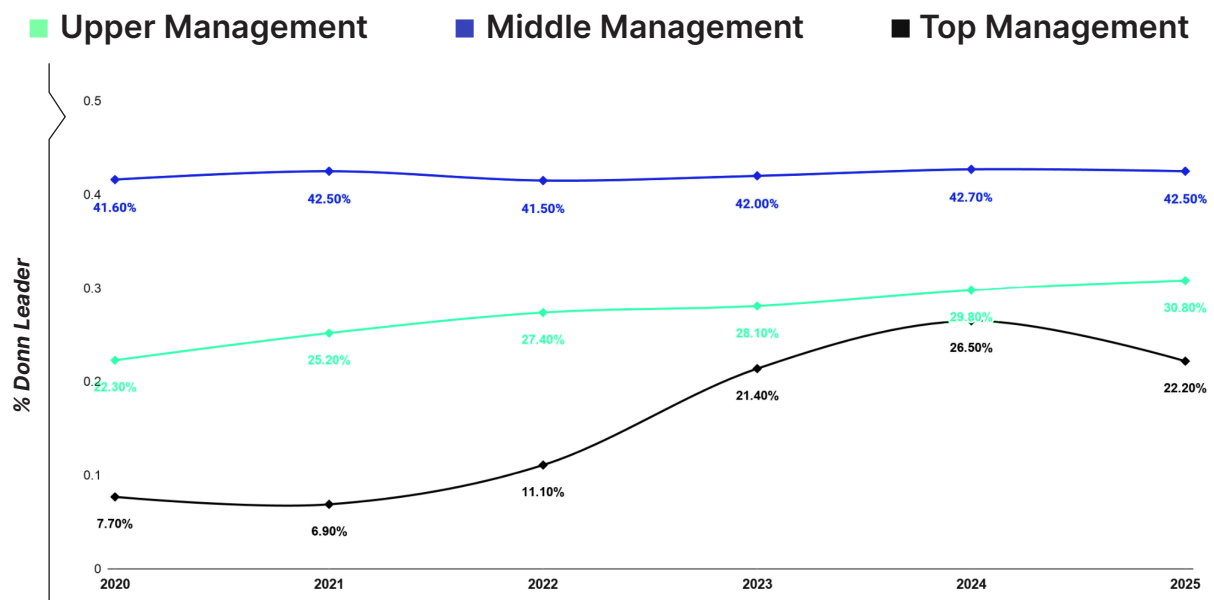
Distribuzione di genere per livelli di responsabilità

L'analisi dell'evoluzione degli ultimi 6 anni ci permette di guardare oltre le singole variazioni annuali e cogliere la solidità del nostro percorso verso un'equità strutturale.

Il dato più significativo del 2025 è il consolidamento della categoria Upper Management, che continua il suo trend di crescita costante arrivando al 30,8% (+1%). Questo incremento dimostra l'efficacia dei nostri programmi di sviluppo del talento, garantendo una base sempre più solida per la leadership futura.

La lieve flessione registrata nel Top Management (-4,30%) riflette la fisiologica alternanza in un gruppo ristretto di profili apicali. In contesti numericamente contenuti, ogni singola transizione ha un impatto percentuale visibile, ma non altera la nostra visione strategica né l'impegno nel promuovere la diversità al vertice nella nostra azienda.

Il Middle Management si conferma il pilastro della nostra organizzazione, mantenendo stabilmente una rappresentanza femminile superiore al 42,50%. Questa stabilità nel tempo testimonia un'equità ormai radicata nel cuore operativo del nostro business.



Analisi dei dati

4 Retribuzioni e Gender Pay Gap

Decathlon Italia promuove una cultura di trasparenza per favorire la consapevolezza e l'autonomia di ogni collaboratore e collaboratrice nell'analisi del proprio pacchetto retributivo.

LA NOSTRA COMPENSATION POLICY RIMANE IL FULCRO DEL NOSTRO IMPEGNO PER:

- assicurare trasparenza e chiarezza in ogni fase del percorso professionale
- garantire un approccio equo e neutrale, basato esclusivamente su requisiti professionali, competenze e responsabilità
- offrire una retribuzione complessiva coerente con le dinamiche del mercato esterno

Il ruolo del Comitato Talent nella Salary Review

Nel 2025, il tradizionale processo di revisione salariale di marzo è stato ulteriormente consolidato dall'attività del Comitato Talent.

Il Comitato ha avuto il compito di ascoltare e valutare attentamente le proposte di aumento, **agendo come garante della coerenza tra:**

- valutazione della performance
- competenze acquisite
- esperienza professionale dei/delle Teammates

HIGHLIGHTS 2025: LA PARITÀ NEI FATTI

A testimonianza della neutralità dei nostri sistemi di riconoscimento del merito, i dati del 2025 evidenziano che, per la sola popolazione che ha beneficiato di un adeguamento retributivo, **l'incremento medio** si è attestato al **3,61% per le donne** e al **3,56% per gli uomini**, confermando l'efficacia del monitoraggio proattivo svolto dal Comitato Talent nel garantire coerenza, equità e valorizzazione dell'esperienza in ogni singola valutazione.

Analisi dei dati

Analisi Gender Pay Gap

Percentuale di proposte di aumento retributivo auto-formulate e accolte

14%

Nel 2025, le **proposte** di incremento retributivo formulate direttamente dai collaboratori e dalle collaboratrici sono state **accolte** con una **parità assoluta (14%** per entrambi i generi), confermando che il merito e la proattività vengono riconosciuti in modo oggettivo, indipendentemente da chi presenta la proposta.

% Incremento salariale medio

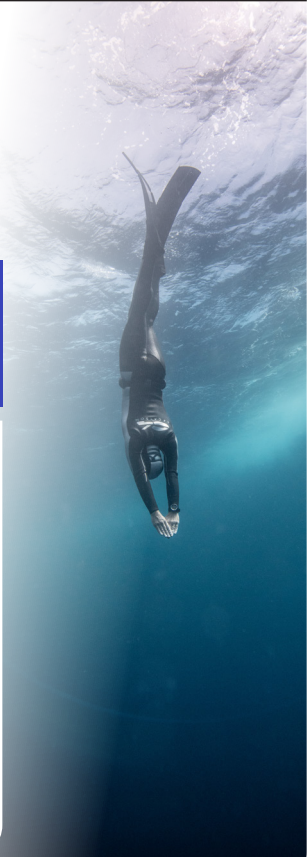
3,6%

Le collaboratrici che hanno beneficiato di un aggiornamento retributivo hanno ricevuto mediamente un aumento del 3,6%, a fronte del 3,7% dei colleghi uomini, dimostrando un equilibrio sostanzialmente perfetto nel riconoscimento del merito.

Delta numero aumenti retributivi categoria Middle Management

1%

Il processo di revisione salariale ha mostrato un'equità diffusa nella categoria Middle Management, con un leggero differenziale positivo (+1%) nel numero di donne che hanno beneficiato di un incremento retributivo rispetto ai colleghi uomini.



5 WLB e tutela della genitorialità

In Decathlon Italia, prendersi cura delle persone significa ascoltare le loro esigenze personali per garantire un equilibrio sostenibile tra vita privata e professionale.

Nel 2025 abbiamo rafforzato questo impegno con nuove tutele concrete:

■ **Policy Genitorialità:** abbiamo formalizzato una nuova policy con l'obiettivo prioritario di sostenere una reale parità nelle responsabilità di cura tra i due genitori. Crediamo fermamente che il bilanciamento dei tempi di vita sia un driver fondamentale per l'equità di genere e il benessere familiare.

A supporto di questa visione, **abbiamo introdotto strumenti concreti e migliorativi rispetto alla normativa vigente:**

- i giorni di congedo per i papà o per il secondo genitore pagati interamente dall'azienda sono aumentati a 5 giorni, che si aggiungono ai 10 giorni già previsti e garantiti dall'INPS
- per facilitare la gestione degli imprevisti familiari, abbiamo introdotto la possibilità di convertire i permessi per malattia del figlio/a in ferie, permessi o ROL. Questa misura permette ai genitori di beneficiare di una copertura economica completa anche durante i periodi di cura necessari per la famiglia
- restano centrali la flessibilità dei planning e l'accesso allo smart working, differenziati per filiera, per garantire ad ogni Teammate la migliore conciliazione possibile

■ **Diritto alla Disconnessione:** abbiamo introdotto una policy specifica per tutelare il tempo di riposo e il benessere digitale, promuovendo una cultura del lavoro che rispetti i confini della vita privata.

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.

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.

Analisi dei dati

HIGHLIGHT 2025: IL VALORE DELLE PAROLE CON CATHY LA TORRE

Siamo consapevoli che la prevenzione inizi dalla qualità delle nostre relazioni quotidiane e dalle parole che scegliamo di usare. Per questo, nel corso dell'anno, abbiamo promosso un webinar dedicato al linguaggio inclusivo con l'Avvocata Cathy La Torre.

L'incontro è stato progettato per:

- riflettere su come il linguaggio possa nascondere bias inconsapevoli e come superarli.
- fornire strumenti pratici ai/alle Teammates per utilizzare una comunicazione che rispetti l'identità di ogni persona, in linea con i nostri valori DEI.
- comprendere l'impatto che le parole hanno sul benessere organizzativo e sulla creazione di un ambiente sicuro e accogliente per tutti e tutte.

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