



POLICY DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION (DE&I) E DIRITTI LGBTQIA+

DIREZIONE RISORSE UMANE

29 giugno 2026

COFIDIS SA

COFIDIS S.A. SUCCURSALE ITALIANA
Via Amadeo 59 – 20134 Milano (MI)

Storico delle modifiche

Versione	Data pubblicazione	Autore	Modifiche	Data Validazione	Validato da	Validato fino a
1.0	29/06/2026	DIREZIONE RISORSE UMANE	CREAZIONE DOCUMENTO	25/06/2026	CODI, COMITATO GUIDA E REFERENTI DISABILITÀ	NUOVA MODIFICA

Sommario

<u>Sommario</u>	3
<u>1. POLICY DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION (DE&I) E DIRITTI LGBTQIA+</u>	4
<u>1.1 Premessa</u>	4
<u>1.2 Obiettivi del documento</u>	4
<u>1.3 Adozione, aggiornamento e diffusione del documento</u>	5
<u>1.4 Contesto normativo di riferimento</u>	5
<u>2. Ambito di applicazione</u>	6
<u>2.1 Definizioni</u>	6
<u>3. Principi, linee guida, indirizzi e politiche</u>	6
<u>3.1 Ruoli e responsabilità</u>	10
<u>3.2 Comitato Guida per la parità di genere</u>	10
<u>4. Modello organizzativo, funzioni e ruoli coinvolti</u>	12
<u>5. Segnalazioni e mancato rispetto della Policy</u>	12
<u>6. Diritti e tutela delle persone LGBTQIA+</u>	13
<u>7. Formazione e informazione</u>	13
<u>8. Conclusioni</u>	13

POLICY DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION (DE&I) E DIRITTI LGBTQIA+

1.1 Premessa

La presente Policy in materia di Diversity, Equity & Inclusion nasce con l'intento di definire in modo chiaro, organico e coerente l'impegno di **Cofidis SA** nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e accessibile a tutte le persone. Essa rappresenta un documento di riferimento che orienta comportamenti, decisioni e pratiche organizzative, e che si fonda sulla convinzione che la diversità costituisca un valore essenziale per la crescita dell'azienda e per il benessere delle persone che ne fanno parte.

Cofidis SA riconosce che ogni individuo porta con sé un patrimonio unico di esperienze, competenze, identità e prospettive, e considera questa pluralità come una risorsa fondamentale. L'inclusione non è un concetto astratto, ma un impegno concreto che si traduce nella creazione di un ambiente in cui ciascuno possa sentirsi accolto, rispettato e valorizzato, indipendentemente da caratteristiche personali quali la disabilità, il genere, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, l'età, l'origine culturale o qualsiasi altro elemento che contribuisca alla ricchezza della comunità aziendale.

La Policy DE&I si propone di garantire pari opportunità nello sviluppo professionale, di prevenire qualsiasi forma di discriminazione e di favorire la piena partecipazione delle persone alla vita lavorativa. In particolare, essa dedica un'attenzione specifica alla tutela delle persone con disabilità, alla promozione della parità di genere e al riconoscimento dei diritti delle persone LGBTQIA+, integrando in un unico quadro di riferimento i principi e le linee guida che orientano l'azione dell'azienda in questi ambiti.

L'inclusione rappresenta per **Cofidis SA** un valore fondante e un impegno costante, parte integrante della propria identità e della propria cultura organizzativa. Essa si traduce nella volontà di costruire un ambiente di lavoro in cui ogni persona possa esprimere il proprio potenziale, contribuire attivamente alla vita aziendale e sentirsi parte di una comunità che valorizza le differenze e promuove il rispetto reciproco.

1.2 Obiettivi del documento

La Policy DE&I ha l'obiettivo di definire un quadro chiaro e condiviso di principi, impegni e linee guida che orientano l'azione dell'azienda nella promozione della diversità, dell'equità e dell'inclusione. Essa si propone di garantire un ambiente di lavoro accessibile e inclusivo, di promuovere pari opportunità nello sviluppo professionale e di prevenire qualsiasi forma di discriminazione.

L'azienda si impegna a favorire la piena partecipazione delle persone con disabilità, a promuovere la parità di genere in tutte le sue declinazioni e a tutelare i diritti delle persone LGBTQIA+, riconoscendo il valore della diversità come fattore di crescita e innovazione. L'obiettivo è quello di creare un contesto in cui tutte le persone possano sentirsi rispettate, valorizzate e libere di esprimere sé stesse, contribuendo al benessere collettivo e alla qualità del lavoro.

1.3 Adozione, aggiornamento e diffusione del documento

La Policy DE&I è approvata dalla Direzione Generale e viene periodicamente aggiornata per garantire la sua coerenza con l'evoluzione normativa, organizzativa e culturale. L'azienda si impegna a diffondere il documento attraverso i canali di comunicazione interna e a promuovere attività di formazione e sensibilizzazione rivolte a tutto il personale.

La diffusione della Policy rappresenta un elemento fondamentale per garantire la sua effettiva applicazione. Per questo motivo, **Cofidis SA** si impegna a rendere il documento facilmente accessibile e a promuovere una cultura aziendale che favorisca la conoscenza e la comprensione dei principi in esso contenuti.

1.4 Contesto normativo di riferimento

La Policy si inserisce nel quadro normativo nazionale, europeo e internazionale relativo alla tutela

dei diritti delle persone, alla parità di genere e alla non discriminazione.

Normativa su disabilità e inclusione delle persone con disabilità e alla promozione delle pari opportunità nel contesto lavorativo.

In particolare:

- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dall'Italia con la legge n.18/2009, che promuove il diritto al lavoro in ambienti inclusivi e accessibili;
- Legge 5 febbraio 1992 n.104, recante disposizioni per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità promuovendo la piena integrazione nel lavoro e nella società;
- La legge n.68/1999 -Norme per il diritto al lavoro dei disabili -, che tutela il diritto al lavoro delle persone con disabilità e disciplina il collocamento mirato e l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
- Direttiva 2000/78/CE dell'Unione Europea, che istituisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e lavoro, includendo il principio degli accomodamenti ragionevoli;
- Decreto legislativo n.216/2003, di attuazione della Direttiva 2000/78/CE, che stabilisce il principio di parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro e che vieta discriminazioni;
- Decreto legislativo n.81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con riferimento alla tutela dei lavoratori ed all'adattamento delle misure di prevenzione.

Cofidis si impegna a conformarsi alla normativa pro tempore vigente, integrando tali disposizioni nelle proprie politiche, procedure e comportamenti organizzativi anche attraverso l'adozione di pratiche volte a favorire l'accessibilità, l'inclusione e la valorizzazione della persona con disabilità.

Normativa su parità di genere

La normativa esterna di riferimento su cui è basata la seguente Politica è la Prassi UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere" che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

- UNI/PdR 125:2022 - Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere;
- Codice Deontologico;
- Normativa interna in materia di Whistleblowing pro tempore vigente;
- Procedura Risorse Umane;
- Normativa interna in materia di sostegno alla genitorialità attiva;
- Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro;
- Regolamento aziendale.

Normativa su diritti LGBTQIA+

- Direttiva 2000/78/CE (divieto di discriminazione per orientamento sessuale);
- Giurisprudenza europea in materia di identità di genere e tutela delle persone transgender;
- Normativa nazionale e prassi aziendali in materia di privacy e tutela dei dati sensibili.

Ambito di applicazione

La Policy DE&I si applica a tutte le persone che operano all'interno dell'azienda, indipendentemente dal ruolo o dalla tipologia di contratto. Essa riguarda i/le dipendenti, i collaboratori e le collaboratrici, i/le manager e, per quanto di competenza, i partner e i fornitori coinvolti nei processi aziendali.

La Policy si applica a tutte le fasi del rapporto di lavoro, dalla selezione e reclutamento all'inserimento e onboarding, dalle condizioni di lavoro alla formazione e allo sviluppo professionale, fino alla gestione del rientro al lavoro e alla permanenza in azienda. Essa rappresenta un riferimento per tutte le attività e i processi che coinvolgono le persone e contribuisce a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

2.1 Definizioni

La Policy DE&I si fonda su una serie di definizioni che contribuiscono a chiarire il significato dei concetti utilizzati e a garantire una comprensione condivisa dei principi in essa contenuti. In particolare, essa si basa sulla definizione di disabilità contenuta nel Decreto legislativo 62/2024, che identifica come persona con disabilità chi presenta durature compromissioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita.

La Policy adotta inoltre una definizione ampia e inclusiva di genere, orientamento sessuale e identità di genere, riconoscendo la pluralità delle esperienze e delle identità che caratterizzano le persone LGBTQIA+. Essa considera l'identità di genere come la percezione intima e profonda del proprio genere, l'espressione di genere come il modo in cui una persona manifesta il proprio genere attraverso comportamenti, abbigliamento e linguaggio, e l'orientamento sessuale come l'attrazione emotiva, affettiva e/o sessuale verso altre persone.

Principi, linee guida, indirizzi e politiche

La Policy DE&I si fonda su una serie di principi che orientano l'azione dell'azienda e che rappresentano il quadro di riferimento per la promozione della diversità, dell'equità e dell'inclusione. **Cofidis SA** considera l'inclusione un valore fondamentale e un impegno

concreto, parte integrante della propria identità e cultura organizzativa. Essa si impegna a promuovere un ambiente di lavoro in cui tutte le persone possano sentirsi rispettate, valorizzate e libere di esprimere sé stesse.

L'azienda riconosce il valore della diversità come fattore di crescita e si impegna a garantire pari opportunità in tutte le fasi del rapporto di lavoro. Essa promuove una cultura aziendale aperta, rispettosa e responsabile, che valorizza le differenze e favorisce il benessere delle persone.

Nel contesto del reclutamento, **Cofidis SA** si impegna a favorire l'accesso al lavoro delle persone con disabilità attraverso la nomina di due referenti aziendali, la collaborazione con partner specializzati e l'adozione di pratiche di selezione inclusive. L'azienda promuove inoltre la continuità lavorativa e il benessere delle persone attraverso l'identificazione e l'ascolto dei collaboratori, il monitoraggio degli adattamenti delle postazioni di lavoro e l'adozione di misure di flessibilità organizzativa.

La cultura aziendale rappresenta un elemento fondamentale per la promozione della DE&I. **Cofidis SA** si impegna a diffondere una cultura inclusiva attraverso iniziative di sensibilizzazione, attività formative e partnership con enti e attori locali. L'azienda promuove una comunicazione interna trasparente e responsabile, che contribuisce a creare un ambiente di lavoro aperto e accogliente.

La governance e il monitoraggio rappresentano un elemento essenziale per garantire la coerenza e l'efficacia delle iniziative. **Cofidis SA** definisce una roadmap pluriennale, redige un report annuale delle azioni intraprese e mantiene un repertorio aggiornato dei partner e delle organizzazioni di riferimento. L'azienda si impegna a monitorare l'applicazione della Policy e ad aggiornarla periodicamente.

In armonia con i principi della presente Policy, **Cofidis SA** ha definito ed implementato un insieme strutturato di azioni volte a promuovere l'inclusione delle persone con disabilità.

Tali azioni sono articolate nei seguenti ambiti:

Reclutamento

Cofidis SA si impegna a favorire l'accesso al lavoro delle persone con disabilità attraverso:

- La nomina di referenti aziendali per la disabilità;
- La collaborazione con società e partner di recruiting specializzati;
- L'adozione di una politica di selezione inclusiva, estesa anche a stage;
- Il confronto con il mercato e il benchmarking sulle migliori pratiche di recruiting inclusivo;
- Il perseguimento degli obblighi e degli obiettivi di occupazione previsti dalla normativa vigente.

Inserimento e mantenimento nell'occupazione

Cofidis SA promuove la continuità lavorativa ed il benessere delle persone con disabilità mediante:

- L'identificazione e l'ascolto dei collaboratori in situazioni di disabilità;
- Il monitoraggio nel tempo degli adattamenti della postazione di lavoro;

- La definizione di processi dedicati per il rientro al lavoro dopo assenze di lunga durata;
- L'adeguamento dei piani di formazione alle esigenze legate alla disabilità;
- L'adozione di misure di flessibilità organizzativa, quali adattamenti degli orari e/o modalità di lavoro agile.

Sensibilizzazione e cultura aziendale

Cofidis SA considera la diffusione di una cultura inclusiva un fattore chiave e si impegna a:

- Comunicare internamente l'esistenza e il ruolo dei/delle referenti per la disabilità;
- Organizzare iniziative di sensibilizzazione nell'arco dell'anno;
- Promuovere azioni di informazione sui diversi tipi di disabilità;
- Realizzare attività formative e di sensibilizzazione dedicate ai/alle manager;
- Comunicare internamente le azioni e i risultati raggiunti in ambito di inclusione;
- Sviluppare partnership con enti ed attori locali impegnati sul tema della disabilità.

Governance e monitoraggio

Per garantire coerenza e continuità alle iniziative, **Cofidis SA** si impegna a:

- Definire una roadmap pluriennale (orizzonte a 5 anni) sulle tematiche di disabilità e inclusione;
- Redigere un bilancio annuale sulle azioni intraprese;
- Mantenere un repertorio aggiornato dei partner e delle organizzazioni di riferimento.

Nello specifico con “parità di genere” si fa riferimento a:

- Evitare prassi discriminatorie e appianare eventuali differenze rilevate anche in termini retributivi;
- Garantire pari opportunità di trattamento alle persone in modo indipendente dal genere in cui si riconoscono;
- Promuovere un'effettiva equità attraverso politiche e processi che permettano a ognuno di avere le condizioni adeguate a contribuire efficacemente alla vita aziendale e alla propria crescita professionale;
- Creare un contesto che promuova una cultura aziendale e comportamenti grazie ai quali ogni persona possa sentirsi accolta, sicura e libera di esprimere sé stessa;
- Rispettare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e offrire misure di conciliazione.

Cofidis SA ha identificato le aree tematiche (come indicato nella Prassi UNI/PdR 125:2022) per le quali sono stati definiti gli obiettivi per il raggiungimento della parità di genere, dettagliati all'interno del Piano strategico per la parità di genere (in seguito anche “Piano strategico”) e per i quali sono stati individuati gli Indicatori di Prestazione (KPI) utili ai fini della misurazione e monitoraggio degli stessi:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione, favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione delle diversità;
- **Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione, nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi forma di non inclusività;
- **Selezione e assunzione:** attuazione di una procedura di selezione delle risorse umane basata sui principi di inclusione e rispetto delle diversità per prevenire le disparità durante questo processo;
- **Gestione della carriera:** attuazione di processi in ambito HR finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale dei/delle dipendenti, creando un ambiente di lavoro che favorisca la diversità e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti;
- **Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda:** garanzia di pari opportunità all'accesso a percorsi di carriera e di crescita interni. In particolare, la Società sostiene lo sviluppo della carriera delle donne, al fine di consentire il raggiungimento dell'equilibrio di genere nelle posizioni di leadership;
- **Equità salariale:** attuazione di processi per assicurare un bilanciamento equo della remunerazione dei/delle dipendenti. Inoltre, **Cofidis SA** si impegna a informare periodicamente tutti/e i dipendenti sulle politiche retributive adottate, anche con riferimento a benefit, bonus e programmi di welfare. Le iniziative di welfare considerano le esigenze delle persone di ogni genere ed età;
- **Tutela della genitorialità e cura:** attuazione di specifici servizi e strumenti per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver; garanzia della protezione del posto di lavoro e del medesimo livello retributivo nel post-maternità e al rientro da lunghi congedi;
- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance):** attuazione di iniziative specifiche per garantire l'equilibrio tra vita privata e lavoro a tutti/e i/delle dipendenti. In particolare, **Cofidis SA** si impegna nel garantire, ove applicabile, il lavoro part-time (reversibile) a chi ne faccia richiesta e a offrire forme di lavoro flessibili, a seconda delle esigenze e delle specificità di ciascuna mansione, nonché a effettuare una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti;
- **Prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro:** attuazione di processi per la prevenzione, la segnalazione (anche anonima) di ogni forma di molestia o abuso siano esse di tipo fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. La prevenzione comporta una costante sensibilizzazione verso una comunicazione il più possibile gentile, neutrale e inclusiva.

Inoltre, per un efficace presidio dei temi indicati **Cofidis SA** si impegna a sviluppare le seguenti aree:

- **Comunicazione responsabile:** attuazione di un piano di comunicazione interno ed esterno relativo al proprio impegno sui temi relativi alla parità di genere, in linea con i principi definiti nella presente Politica e coerente con gli obiettivi stabiliti nel Piano strategico, e adozione di una strategia di comunicazione responsabile, inclusiva ed equa;
- **Formazione:** garanzia di offrire pari opportunità di partecipazione a percorsi di formazione per valorizzare il personale senza distinzione di genere, bensì con un'attenzione specifica a sostenere percorsi sulla leadership per le donne al fine di promuovere il raggiungimento della parità nei ruoli di responsabilità. L'offerta formativa deve comprendere anche interventi volti alla consapevolezza relativa a disuguaglianze di genere, stereotipi e bias;
- **Organizzazione di eventi:** garanzia di rappresentare entrambi i generi tra le persone invitate in occasione di eventi quali convegni, conferenze o tavole rotonde con particolare riferimento a ospiti esterni/e che la Società può decidere di coinvolgere;
- **Monitoraggio e valutazione:** attuazione di un sistema di audit interni finalizzati alla verifica dell'effettiva applicazione della presente Politica, nonché al monitoraggio del rispetto dei requisiti della Prassi UNI/PdR 125:2022.

Cofidis SA incoraggia tutti i soggetti destinatari della presente Politica a segnalare, in conformità alle procedure aziendali, qualsiasi comportamento contrario ai principi in essa riportati, nonché ogni eventuale violazione alla stessa, presunta o certa, secondo quanto disciplinato dalla normativa interna in materia di Whistleblowing.

3.1 Ruoli e responsabilità

La promozione della DE&I richiede un impegno condiviso e una chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità. L'Alta Direzione mantiene la responsabilità ultima dell'approvazione della Policy e ne sostiene l'attuazione, promuovendo una cultura inclusiva e coerente con i valori aziendali. Le Risorse Umane assicurano che i principi della Policy siano integrati nei processi HR e supportano manager e collaboratori e collaboratrici nell'applicazione quotidiana delle linee guida.

Le referenti per la disabilità coordinano le iniziative, supportano i collaboratori e le collaboratrici e monitorano l'attuazione della Policy. La Responsabile del Sistema di Gestione per la parità di Genere garantisce la conformità alla UNI/PdR 125:2022 e coordina le attività di monitoraggio e reporting. Il Comitato Guida svolge un ruolo di monitoraggio continuo, verificando l'efficacia delle azioni intraprese e proponendo eventuali aggiornamenti.

I/le manager e i/le responsabili hanno il compito di applicare la Policy nei team, favorire l'inclusione e segnalare eventuali criticità. I collaboratori e le collaboratrici sono tenuti/e a rispettare i principi della Policy e a contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

3.2 Comitato Guida per la parità di genere

Il Comitato Guida per la parità di genere è istituito dal Comitato Direttivo di **Cofidis SA** per vigilare circa l'efficace adozione e applicazione della Politica per la parità di genere. I componenti del Comitato Guida sono i seguenti:

- Alessandro Borzacca (Direttore Generale) – Presidente Comitato Guida;
- Elena Aureli (HR Director) – Referente Comitato Guida e Responsabile del Sistema di Gestione per la parità di Genere;
- Anna Giannantonio (Credit Risk Analyst) – Componente;
- Gloria Galbiati (Digital & Brand) – Componente;
- Marco Zanzottera (Responsabile Data & Innovation) – Componente;
- Niccolò Mola (ESG & Sustainability) – Componente e segretario;
- Paola Armaroli (Talent Acquisition & Employer Branding) – Componente;
- Samantha Colombo (Comunicazione interna & RSE) – Componente.

Il Comitato Direttivo nomina i componenti e il Presidente del Comitato.

Il Comitato nomina un Segretario, al quale è affidato il compito di assistere il Presidente e il Comitato nello svolgimento delle relative attività e di redigere il verbale delle riunioni dello stesso.

Ogni modifica alla composizione del Comitato Guida dovrà essere approvata dal Comitato Direttivo.

Il Comitato Guida ha il compito di svolgere le valutazioni relative alle tematiche relative alla parità di genere e, per quanto concerne la presente Politica, si impegna a:

- Definire, valutare e monitorare l'efficacia della Politica, avanzando proposte di aggiornamento ove necessario;
- Revisionare e modificare/confermare l'efficacia dell'approccio adottato sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche effettuate.

In particolare, il Comitato Guida è incaricato di svolgere le seguenti funzioni:

- Approvare il Piano Strategico per la parità di genere che definisce le attività necessarie per il raggiungimento degli obiettivi ivi inclusi. Il Comitato garantisce che tali obiettivi ed attività siano semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione;
- Valutare e monitorare periodicamente l'andamento dei KPI presenti all'interno del Piano, attraverso l'analisi dell'aggiornamento fornito dai diversi responsabili identificati all'interno del Piano, al fine di garantire il raggiungimento dei target fissati e attuare eventuali azioni di correzione a fronte di deviazioni;
- Prevedere l'attuazione di un sistema di audit interni finalizzati alla verifica del rispetto dei requisiti della Prassi UNI/PdR 125:2022, secondo le modalità definite dalla UNI EN ISO 19011. Gli audit devono essere pianificati, comunicati e finalizzati a raccogliere evidenze oggettive (qualitative e/o quantitative) che dimostrino lo stato di conformità di quanto attuato;
- Esaminare e valutare le relazioni di audit interno, gestendo le eventuali situazioni di non conformità rilevate;

- Promuovere panel di confronto con i territori nei quali opera **Cofidis SA**, anche attraverso lo sviluppo di iniziative in materia di parità di genere che coinvolgano tutti gli stakeholder;
- Approvare annualmente il budget di spesa per lo sviluppo di iniziative a supporto delle tematiche sulla parità di genere proposte della Direzione Risorse Umane;
- Supportare le funzioni responsabili dei temi individuati nel Piano per la parità di genere, nelle attività di pianificazione, attuazione e documentazione della revisione periodica del sistema, con frequenza almeno annuale;
- Presidiare l'evoluzione delle tematiche sulla parità di genere anche alla luce degli indirizzi e dei principi internazionali in materia, monitorando la posizione di **Cofidis SA**.

Il Comitato ha accesso alle informazioni aziendali per l'adempimento dei propri obiettivi.

Convocazione, svolgimento e verbalizzazione delle riunioni.

Il Comitato si riunisce su convocazione **almeno due volte all'anno**.

L'avviso di convocazione riporta ora, luogo e data della riunione, insieme all'elenco dei temi da trattare durante l'incontro; inoltre, è inviato ai componenti del Comitato da parte del Segretario/Referente almeno tre giorni prima della riunione tramite posta elettronica.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente. Le riunioni possono avvenire anche attraverso dispositivi elettronici, a patto che ogni partecipante sia effettivamente identificato e sia in grado di intervenire in tempo reale alla discussione dei temi dell'incontro.

Per la validità delle riunioni del Comitato è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica. Le determinazioni del Comitato sono prese a maggioranza assoluta dei presenti; in caso di parità prevale il voto del Presidente.

Le riunioni del Comitato risultano da verbali che, firmati da chi presiede la riunione e dal Segretario, sono conservati a cura del Segretario in ordine cronologico e trasmessi in copia ai componenti del Comitato e al Direttore Generale.

4. Modello organizzativo, funzioni e ruoli coinvolti

Per l'attuazione della presente Politica, la **Cofidis SA** istituisce il Comitato Guida per la parità di genere e nomina una figura Responsabile del Sistema di gestione per la parità di genere.

Il Comitato Guida si occupa di revisionare la presente Politica e del Sistema di Gestione per la parità di genere e di redigere il piano strategico per la parità di genere.

Alla figura Responsabile SGPG è attribuita la responsabilità di verificare la conformità del Sistema di gestione per la parità di genere rispetto ai requisiti della UNI/PdR 125:2022 e la sua applicazione nell'organizzazione, nonché la gestione della documentazione di sistema e rilevazione e reporting dei risultati.

5. Segnalazioni e mancato rispetto della Policy

Il rispetto della Policy DE&I rappresenta un dovere per tutto il personale. **Cofidis SA** promuove un approccio positivo nei confronti delle tematiche trattate e garantisce la libertà di espressione

e segnalazione da parte dei destinatari della Policy. Qualsiasi comportamento che sia in contrasto con le disposizioni della Policy deve essere segnalato agli organi competenti.

L'azienda si impegna a valutare ogni segnalazione con riservatezza, imparzialità e tempestività, ad adottare le misure correttive necessarie e a prevenire il ripetersi di comportamenti non conformi. Le segnalazioni relative a eventuali violazioni seguono la normativa interna in materia di whistleblowing.

6. Diritti e tutela delle persone LGBTQIA+

La Policy DE&I dedica una sezione specifica alla tutela dei diritti delle persone LGBTQIA+ (Lesbiche, Gay, Bisessuali, Transgender, Queer, Intersexual, Asexual e plus) riconoscendo l'importanza di promuovere un ambiente di lavoro in cui tutte le identità e gli orientamenti siano rispettati e valorizzati. **Cofidis SA** vieta ogni forma di discriminazione basata su orientamento sessuale, identità di genere, espressione di genere o caratteristiche sessuali e si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e accogliente.

L'azienda riconosce l'importanza di supportare le persone transgender e non binarie nei percorsi di transizione, garantendo riservatezza, rispetto e accompagnamento. Essa si impegna a aggiornare i dati interni su richiesta, a sensibilizzare i team coinvolti e a promuovere una comunicazione inclusiva.

La comunicazione rappresenta un elemento fondamentale per la promozione dell'inclusione. **Cofidis SA** si impegna a utilizzare un linguaggio rispettoso e inclusivo, a promuovere linee guida interne e a offrire formazione dedicata. L'azienda riconosce l'importanza di celebrare momenti significativi come il Pride Month e di promuovere iniziative che contribuiscano a diffondere una cultura inclusiva.

7. Formazione e informazione

La formazione rappresenta uno strumento fondamentale per l'attuazione della Policy DE&I. **Cofidis SA** si impegna a promuovere attività formative periodiche e a diffondere informazioni sulle tematiche trattate. La formazione è rivolta a tutto il personale e contribuisce a promuovere una cultura aziendale inclusiva e responsabile.

8. Conclusioni

La Policy DE&I rappresenta l'impegno concreto di **Cofidis SA** nel costruire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso di tutte le persone. Essa si fonda sulla convinzione che la diversità costituisca un valore essenziale per la crescita dell'azienda e per il benessere delle persone che ne fanno parte. **Cofidis SA** si impegna a promuovere una cultura inclusiva, a garantire pari opportunità e a tutelare i diritti di tutte le persone, contribuendo alla creazione di un ambiente di lavoro aperto, accogliente e responsabile.