

6 GIUGNO 2025



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

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

Storico delle modifiche

Versione	Data pubblicazione	Owner	Modifiche	Data Validazione	Validato da	Valido fino a
1.0	04 SETTEMBRE 2025	DIREZIONE RISORSE UMANE	CREAZIONE DOCUMENTO	06 GIUGNO 2025	COMITATO GUIDA	NUOVA MODIFICA

Sommario

Sommario	2
1. Premessa	3
1.1 Obiettivi del documento.....	3
1.2 Adozione, aggiornamento e diffusione del documento.....	3
1.3 Contesto normativo di riferimento	3
2. Principi, linee guida, indirizzi e politiche	4
3. Modello organizzativo, funzioni e ruoli coinvolti	5
4. Comitato Guida per la parità di genere	6

1. Premessa

1.1 Obiettivi del documento

La presente Politica per la Parità di Genere (di seguito la “Politica” o “Politica PdG”) è definita dalla Direzione Generale della Società, di concerto con il Comitato Guida per la parità di genere (di seguito anche “Comitato Guida”), e specifica i principi, gli obiettivi e le linee guida che definiscono l’impegno di **Cofidis SA** nei confronti dei temi relativi alla parità di genere.

Cofidis SA è da tempo attivamente impegnata nella promozione e nel rispetto della parità di genere per garantire pari opportunità nei confronti di tutto il personale e di tutte le persone che operano in nome e/o per conto e/o nell’interesse della stessa.

Le pari opportunità sono al centro dei valori della Società: vere e proprie leve fondamentali per garantire il successo di **Cofidis SA** e per rendere le persone al suo interno capaci di creare una cultura organizzativa inclusiva e di valorizzare la diversità di genere, promuovendo un clima di benessere e progresso sociale, al fine di garantire un ambiente di lavoro equo.

1.2 Adozione, aggiornamento e diffusione del documento

La presente Politica PdG, e i suoi aggiornamenti, sono approvati dalla Direzione Generale di **Cofidis SA** su proposta del Comitato Guida per la parità di genere.

La Politica si applica a tutto il personale dipendente della Società.

La presente Politica è oggetto di monitoraggio periodico da parte del Comitato Guida che verifica l'effettiva applicazione della stessa, il rispetto dei principi in essa contenuti e provvede alle proposte di modifica della Politica qualora si verificassero cambiamenti rilevanti nella normativa di riferimento o negli assetti organizzativi di **Cofidis SA**.

Cofidis SA si impegna a comunicare e diffondere all’interno dell’organizzazione i principi espressi nella presente Politica, tramite i canali di comunicazione interna dedicati, formare e sensibilizzare il personale a tutti i livelli, incluso il management aziendale.

1.3 Contesto normativo di riferimento

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.

L’impegno di **Cofidis SA** nel rispetto della Politica PdG si basa sulle dichiarazioni, le convenzioni, gli standard, i principi, le linee guida e le raccomandazioni generalmente accettate a livello internazionale.

Di seguito si riportano le principali fonti normative interne:

- 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;

2. Principi, linee guida, indirizzi e politiche

Cofidis SA persegue i principi di legalità, moralità, professionalità, dignità ed eguaglianza promuovendo la parità di genere come riferimento etico per tutto il personale dipendente della Società e garantendo le pari opportunità in coerenza con i propri obiettivi di business.

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 una 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 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/le 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. 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.

4. 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 Customer Experience & Innovation) - Componente
- Niccolò Mola (ESG & Sustainability) - Componente
- Paola Armaroli (Talent Acquisition & Employer Branding) - Componente
- Samantha Colombo (Comunicazione interna & RSE) – Componente

Il Comitato Direttivo nomina i componenti e il/la 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:

- a. 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.
- b. 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;
- c. 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;
- d. esaminare e valutare le relazioni di audit interno, gestendo le eventuali situazioni di non conformità rilevate;
- e. 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;

- f. approvare annualmente il budget di spesa per lo sviluppo di iniziative a supporto delle tematiche sulla parità di genere proposte della Direzione Risorse Umane;
- g. 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;
- h. 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.