



GAROFALO HEALTH CARE

POLICY DIVERSITY & INCLUSION

Indice

| | | |
|----|--|---|
| 1. | Premessa | 3 |
| 2. | Finalità e ambito di applicazione | 4 |
| 3. | Principi di riferimento | 4 |
| 4. | Impegni e azioni..... | 4 |
| 5. | Gestione, monitoraggio e reporting | 6 |
| 6. | Diffusione e aggiornamento della policy..... | 6 |

1. Premessa

Il Gruppo Garofalo Health Care (“GHC” o “il Gruppo”) è tra i principali gruppi in Italia operanti nel settore della sanità privata accreditata e la prima e unica società del settore sanitario ad essere quotata in Borsa, sul segmento Euronext STAR Milan. Il Gruppo, che trae origine dal percorso professionale e imprenditoriale avviato dal Prof. Raffaele Garofalo negli anni '50, oggi opera in otto Regioni (Piemonte, Liguria, Lombardia, Friuli-Venezia Giulia, Veneto, Toscana, Emilia-Romagna, Lazio) coprendo tutti i comparti dei settori ospedaliero, territoriale e socio-assistenziale secondo un modello “patient-centered”, ovvero basato sulla centralità del paziente considerato in tutti i suoi bisogni fisici, psicologici e sociali.

Per tale motivo, l'attività professionale ed imprenditoriale di ogni struttura del Gruppo è sempre rivolta a garantire l'umanizzazione delle cure e l'eccellenza delle prestazioni sanitarie ed assistenziali erogate, nel solco del principio guida “La salute è il bene più prezioso che l'uomo possa avere” indicato e seguito dal Prof. Raffaele Garofalo e da tutti i suoi collaboratori fin dalle origini.

Proprio la natura sociale dell'attività svolta impone al Gruppo di interessarsi profondamente al suo capitale più prezioso, rappresentato da tutte le persone che, con le loro idee e la loro professionalità, si impegnano quotidianamente per assicurare ai pazienti la migliore esperienza umana e professionale possibile.

GHC, riconoscendo nella centralità e nell'unicità della persona uno dei suoi pilastri fondanti, ritiene fondamentale assicurarsi che tutti i propri dipendenti e collaboratori possano esprimere ogni giorno il proprio potenziale, sentendosi valorizzati nella piena espressione delle proprie caratteristiche, elemento imprescindibile per una gestione aziendale sana e sostenibile nel lungo termine.

GHC è inoltre consapevole delle crescenti aspettative nutrite dai propri stakeholder in relazione alle tematiche ESG (Environmental, Social, Governance), di cui l'ambito Social, che include anche il tema della diversità e dell'inclusione, ricopre un ruolo rilevante per il Gruppo proprio alla luce della specifica attività svolta.

Alla luce di quanto sopra, GHC ha intrapreso un percorso volto a riconoscere e sostenere formalmente i valori della diversità e dell'inclusione all'interno del Gruppo. In questo contesto, la presente Policy Diversity & Inclusion (la “Policy”) ha l'obiettivo di definire indirizzi, linee guida e impegni in merito alle tematiche di Diversità ed Inclusione, fondati sulla comprensione, il rispetto e la valorizzazione delle differenze di ciascuna persona all'interno del Gruppo.

In particolare, il Gruppo, per il tramite della presente Policy, si impegna a porre in essere tutte le azioni necessarie a scongiurare episodi di discriminazione in relazione alle seguenti caratteristiche della persona:

- età;
- genere;
- orientamento affettivo-sessuale;
- diversa abilità;
- provenienza geografica, etnia, nazionalità, colore della pelle;
- orientamento religioso;
- orientamento politico e sindacale;
- stato civile, stato di gravidanza, maternità, paternità;
- status socio-economico e background professionale;
- inquadramento contrattuale.

2. Finalità e ambito di applicazione

La presente Policy stabilisce i principi, gli impegni e le azioni che GHC si impegna a perseguire al fine di consentire la diffusione e il mantenimento di una cultura aziendale che rispetti e tuteli la diversità e favorisca l'inclusione, nonché la sua comunicazione e implementazione in tutte le strutture del Gruppo.

La Policy si applica a tutte le società del Gruppo GHC. Nel caso di eventuali future operazioni di M&A, coerentemente con la strategia Buy & Build comunicata al mercato sin dall'IPO, il Gruppo si impegna a comunicare e far rispettare la presente Policy anche alle nuove realtà acquisite.

3. Principi di riferimento

GHC, nel definire le linee guida e gli ambiti di intervento in tema di Diversity & Inclusion, si ispira ai principali riferimenti e standard internazionali tra cui:

- la Costituzione della Repubblica Italiana, con particolare riferimento all'art. 3, comma 2 (*"È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese"*) e all'art. 37, comma 1 (*"La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione."*);
- i principi del Global Compact delle Nazioni Unite, con particolare riferimento a quelli attinenti la sfera dei "Diritti Umani" (*"alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza"*) e "assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani") e del "Lavoro" (*"alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva"* "l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio", "l'effettiva eliminazione del lavoro minorile", "l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione");
- la Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e suoi seguiti;
- le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro;
- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le successive convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali;
- le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- gli Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (Sustainable Development Goals - SDGs), con un'attenzione particolare agli SDGs n. 3 (*"assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età"*), n. 5 (*"raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze"*), n. 9 (*"costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile"*), n. 10 (*"ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni"*) e n. 16 (*"promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e creare istituzioni efficaci, responsabili ed inclusive a tutti i livelli"*).

4. Impegni e azioni

Di seguito si riportano i principali ambiti di intervento definiti da GHC in relazione alle tematiche di Diversity & Inclusion:

- a) **Non discriminazione e promozione della diversità;**
- b) **Pari opportunità ed equilibrio di genere;**
- c) **Ambiente di lavoro inclusivo;**
- d) **Diversità nella composizione degli organi sociali;**
- e) **Diffusione della cultura della diversità in azienda e disponibilità all'ascolto.**

a) Non discriminazione e promozione della diversità

GHC considera non ammissibili e rifiuta qualunque forma di discriminazione, tra cui quelle basate sulla razza, colore della pelle, genere, età, religione, condizione fisica, stato civile, orientamento sessuale, cittadinanza, origine etnica.

GHC, caratterizzata da una presenza diffusa sul territorio nazionale, riconosce inoltre l'importanza fondamentale di accogliere il patrimonio di storia e di esperienze provenienti dalle diverse realtà locali facenti parte del Gruppo, impegnandosi per sviluppare un'identità comune condivisa e attenta alle esigenze delle diverse comunità.

Valorizzazione della professionalità femminile

GHC si impegna ad adottare un approccio strategico volto all'effettiva realizzazione delle pari opportunità in azienda partendo dalla diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive e libere da discriminazioni e pregiudizi, favorendo lo sviluppo e la crescita professionale femminile al fine di garantire progressivamente il pieno equilibrio di genere nelle posizioni manageriali e di direzione aziendale.

Orientamento affettivo-sessuale

GHC si impegna a sostenere un ambiente inclusivo, aperto e rispettoso dell'orientamento affettivo-sessuale dei propri dipendenti e collaboratori, creando consapevolezza e sensibilità, promuovendo mentalità, comportamenti, processi e pratiche che accolgano le differenze e combattano ogni forma di discriminazione, al fine di assicurare l'effettiva inclusione di tutti gli individui facenti parte del Gruppo.

Inclusione di persone con diversa abilità

GHC si impegna a sostenere l'accoglienza all'interno del Gruppo di dipendenti o collaboratori con diversa abilità, assicurando a ciascuno pari opportunità e trattamento nel pieno rispetto delle esigenze e delle capacità di ogni singola persona.

GHC si impegna a prevedere un adeguato ambiente di lavoro, anche incentivando le diverse strutture all'inserimento di risorse diversamente abili, a prescindere dagli obblighi normativi.

b) Pari opportunità ed equilibrio di genere

GHC si impegna a garantire pari opportunità in tutti i processi afferenti alla gestione del personale.

GHC si impegna altresì a creare un ambiente stimolante in cui ciascuna persona sia libera di esercitare il proprio diritto allo sviluppo professionale e possa giovare di piani di crescita professionale, offerti in base al criterio della parità di accesso e delle opportunità di sviluppo.

GHC si impegna a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione all'assegnazione dei ruoli, dallo sviluppo di percorsi di carriera e dei parametri retributivi, con l'obiettivo di garantire l'allineamento retributivo tra i generi.

c) Ambiente di lavoro inclusivo

GHC si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo in cui tutti i dipendenti abbiano l'opportunità di partecipare ai processi aziendali senza barriere. Il Gruppo è impegnato affinché nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si dia luogo a molestie, intimidazioni o vessazioni di alcun tipo.

GHC rifiuta qualsiasi atteggiamento umano o professionale che possa portare alla creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio od ostile.

d) Diversità nella composizione degli organi sociali

GHC riconosce, ricerca ed accoglie i benefici della diversità all'interno del Gruppo, così come nell'ambito dei suoi Organi Sociali, sotto tutti gli aspetti, inclusi il genere, l'età, l'anzianità nel ruolo, le qualifiche, le competenze, il profilo formativo e professionale, le caratteristiche personali.

Per queste motivazioni in data 1° marzo 2021 il Consiglio di Amministrazione di GHC S.p.A. ha approvato la "Politica in materia di diversità degli organi di amministrazione e controllo di Garofalo Health Care S.p.A.", che identifica i criteri principali da applicare nella definizione della composizione ottimale dell'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale affinché questi possano esercitare i propri compiti nel modo più efficace, beneficiando del contributo di approcci, competenze ed esperienze diverse e complementari.

La Politica sopra citata, in particolare, è volta ad individuare una composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società che sia ottimale per garantire un efficace assolvimento dei compiti e delle responsabilità affidati agli organi di gestione e controllo mediante la presenza di soggetti che, da una parte, assicurino una sufficiente diversità di punti di vista e, dall'altra parte, siano dotati delle competenze necessarie per una buona comprensione degli affari della Società, dei rischi nonché e delle opportunità a lungo termine per GHC.

La Politica in materia di diversità degli organi di amministrazione e controllo di Garofalo Health Care S.p.A. qui richiamata è a disposizione del pubblico sul sito internet di GHC S.p.A. (www.garofalohealthcare.com) nella sezione Governance / Corporate Governance.

e) Diffusione della cultura della diversità in azienda e disponibilità all'ascolto

GHC si impegna ad incoraggiare una cultura che, fin dal processo di selezione, valorizzi le diversità di tutte le persone, ciascuna con la propria storia ed esperienza, a prescindere dal genere, dalla generazione di appartenenza e dalle ulteriori dimensioni in cui si declina la diversità così come precedentemente richiamate.

Il Gruppo intende rafforzare la consapevolezza e la sensibilità dei dipendenti sui temi di diversità e inclusione, anche attraverso eventi aziendali e campagne di sensibilizzazione a supporto della diffusione dei principi e linee d'azione indicati nella presente Policy.

In linea con quanto previsto nel caso di violazioni ai principi e alle disposizioni del Codice Etico del Gruppo, GHC mette a disposizione dei dipendenti e di tutti gli stakeholder un canale di comunicazione specifico (inclusion@garofalohealthcare.com) a cui si può ricorrere nel caso di presunte violazioni di norme, principi e impegni sui diritti della persona e della sua dimensione di relazione con gli altri.

Non sarà posta in essere né sarà tollerata, all'interno del Gruppo, alcuna forma di ritorsione nei confronti dei dipendenti e stakeholder che abbiano lamentato episodi di discriminazione o di molestia, né nei confronti dei dipendenti e stakeholder che abbiano fornito notizie in merito.

5. Gestione, monitoraggio e reporting

Tutte le attività del Gruppo devono essere realizzate nel rispetto della legge, dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico del Gruppo, dei principi di controllo previsti dai vigenti Modelli di Organizzazione e Gestione che le società del Gruppo hanno adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e delle ulteriori procedure/strumenti normativi aziendali.

GHC verifica l'efficacia dell'approccio adottato e definito nella presente Policy anche attraverso l'identificazione dei rischi di violazione dei principi adottati, il monitoraggio periodico del rispetto degli impegni presi e un sistema dedicato alla segnalazione delle violazioni.

Il Gruppo si impegna inoltre a comunicare in modo trasparente ai propri stakeholder le strategie e i risultati raggiunti con riferimento agli ambiti trattati nella presente Policy all'interno dei documenti pubblicati sul sito internet aziendale e su ogni altro strumento di comunicazione ritenuto adeguato e funzionale all'uso.

6. Diffusione e aggiornamento della policy

La Policy Diversity & Inclusion di GHC è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e tra tutte le persone che intrattengono relazioni con GHC, in ottica di trasparenza e collaborazione. La Policy è altresì resa disponibile a tutte le parti interessate sul sito internet di GHC S.p.A. (www.garofalohealthcare.com) nella sezione "Sostenibilità" e di ciascuna delle società controllate.

I principi e gli impegni qui sanciti devono essere rispettati da tutti i componenti degli organi sociali, i dipendenti e collaboratori di GHC S.p.A. e delle altre società del Gruppo, dagli altri soggetti che agiscono in nome e/o per conto di GHC o delle altre società del Gruppo, quali che siano i rapporti che li legano alle stesse.

La presente Policy è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 28 ottobre 2021 e verrà valutata ai fini dell'aggiornamento almeno una volta l'anno alla luce delle evidenze emerse dalle attività di gestione e monitoraggio, di eventuali cambiamenti delle strategie o attività aziendali e dall'evoluzione delle tendenze e normative nazionali e internazionali su tali materie.