

**Politica in materia di diversità  
degli organi di amministrazione e controllo  
di Garofalo Health Care S.p.A.**

**APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA 1° MARZO 2021, COME SUCCESSIVAMENTE  
AGGIORNATA IN DATA 18 FEBBRAIO 2022.**

## PREMESSA

Ai sensi dell'art. 123-bis, comma 2, lett. d-bis, D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 ("TUF") e delle raccomandazioni contenute nel Codice di *Corporate Governance* del Comitato per la *Corporate Governance* promosso da Borsa Italiana S.p.A. (edizione gennaio 2020) (il "**Codice di Corporate Governance**"), il Consiglio di Amministrazione di Garofalo Health Care S.p.A. ("GHC" o la "Società"), tenuto conto delle indicazioni ricevute dal Comitato Nomine e Remunerazioni, ha approvato il presente documento (la "**Politica sulla Diversità**" o la "**Politica**") che fornisce indicazioni, non vincolanti, in ordine ad aspetti quali genere, età, percorso formativo e professionale, da tenere in considerazione al fine di 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.

## § 1. - AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

La Politica, redatta tenendo conto delle disposizioni normative e regolamentari in materia di diversità degli organi sociali, della peculiarità e complessità del settore in cui opera GHC nonché delle risultanze del processo di autovalutazione svolto dal Consiglio di Amministrazione della Società nel corso degli anni, si rivolge in particolare ai soggetti coinvolti nel procedimento di selezione e nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società e quindi:

- i. agli azionisti che, ai sensi di legge e di statuto, intendano presentare liste di candidati alla nomina degli organi sociali;
- ii. all'assemblea degli azionisti chiamata a deliberare in merito alla nomina del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- iii. al Consiglio di Amministrazione della Società nel caso in cui si renda necessario provvedere alla sostituzione di un suo componente ai sensi dell'art. 2386 cod. civ.

Restano in ogni caso fermi i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, nonché le situazioni di incompatibilità e/o decadenza, previsti dalla legge, dalle disposizioni regolamentari e dallo Statuto sociale.

## **§ 2. - PROFILI DI DIVERSITÀ RILEVANTI**

Si riportano a seguire le caratteristiche ottimali nella composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale alla luce degli obiettivi perseguiti dalla presente Politica.

### **§ 2.1 - CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Premesso che, ai sensi dell'art. 25 dello Statuto sociale, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da non meno di 7 (sette) membri e non più di 11 (undici) membri, che gli amministratori devono possedere i requisiti previsti dalla normativa applicabile *pro tempore* vigente e dallo Statuto sociale e che un numero di amministratori non inferiore a quello minimo previsto dalle disposizioni di legge applicabili deve possedere i requisiti di indipendenza di cui agli articoli 147-ter, comma 4 e 148, comma 3, del TUF, per quanto riguarda le caratteristiche generali e personali dei componenti del Consiglio di Amministrazione, la Società, nel rispetto dell'obiettivo di assicurare adeguata competenza e professionalità dei componenti dell'organo gestorio:

1. Parità di genere: garantisce, nell'ambito della composizione del Consiglio di Amministrazione, una equilibrata rappresentanza di genere (almeno due quinti del genere meno rappresentato), nel rispetto di quanto previsto dalla legge, dallo Statuto sociale e dal Codice di Corporate Governance;
2. Diversità di età e di anzianità di carica: garantisce all'interno del Consiglio di Amministrazione:
  - a) una continuità di presenza per un numero adeguato di Amministratori del Consiglio in scadenza, indicativamente tra un terzo e la metà assicurandosi, per tale via, che una buona parte delle esperienze e competenze d'insieme del Consiglio di Amministrazione continui a essere rappresentata anche in caso di rinnovo dell'organo;
  - b) una bilanciata combinazione di diverse fasce d'età, al fine di assicurare la creazione di un corretto equilibrio tra esperienze manageriali, professionali e di prospettive, innovazione e propensione al rischio, tipicamente variabili in funzione dell'età;

3. Diversità di competenze professionali e manageriali: garantisce all'interno del Consiglio di Amministrazione la presenza di profili professionali e personali di elevata qualità, autorevolezza e competenza, che assicurino buona complementarietà e integrazione; in particolare, si ritiene che le seguenti aree possano apportare al Consiglio competenze importanti: (i) esperienza in ruoli manageriali in settori comparabili per complessità e dimensione a quelli nei quali opera GHC; (ii) regolamentazione in ambito sanitario; (iii) dinamiche del sistema economico-finanziario; (iv) esperienza diretta in progetti di transizione digitale; (v) esperienza effettiva su temi *environmental, social and governance* (ESG).

In aggiunta, in linea con quanto previsto nel Codice di Corporate Governance, all'interno del Consiglio di Amministrazione è garantita la presenza di almeno un soggetto che possieda un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive nonché la presenza di almeno un soggetto che possieda un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi.

4. Provenienza geografica ed esperienze internazionali: garantisce l'attenzione al principio di equilibrio in termini di provenienza geografica dei consiglieri e di esperienza formativa e professionale maturata anche in contesti internazionali, nell'ottica di innalzare la qualità della dialettica consiliare;

5. Caratteristiche personali: assicura che venga posta in essere anche una valutazione delle competenze trasversali, quali abilità sociali, capacità di comunicazione, tratti caratteriali e mentalità, per capitalizzare al meglio una positiva dinamica all'interno del Consiglio di Amministrazione con particolare riferimento a:

- i. collaborazione e capacità di influenza;
- ii. orientamento e stimolo ai risultati;
- iii. capacità di decisione;
- iv. lavoro di squadra e inclusività.

Nella composizione del Consiglio di Amministrazione dovrà dunque essere perseguito un obiettivo di integrazione di profili professionali tra loro diversi, riconoscendo l'importanza, per il buon funzionamento dell'organo stesso, di una complementarietà di esperienze e competenze, di stili e cultura, da coniugare con le diversità di genere, di età e di anzianità in carica.

## §.2.2 - COLLEGIO SINDACALE

Premesso che, ai sensi dell'art. 34 dello Statuto sociale, il Collegio Sindacale si compone di 3 (tre) membri effettivi e 2 (due) supplenti, che i sindaci sono scelti tra i soggetti in possesso dei requisiti, anche relativi al cumulo degli incarichi previsti dalla vigente normativa, anche regolamentare, tra cui quelli di professionalità e indipendenza e che, ai sensi dell'art. 148, comma 1-*bis*, TUF, il genere meno rappresentato deve ottenere almeno due quinti dei membri effettivi del Collegio, per quanto riguarda le caratteristiche generali e personali dei componenti del Collegio Sindacale, la Società, nel rispetto dell'obiettivo di assicurare adeguata competenza e professionalità dei componenti dell'organo di controllo:

1. Diversità di età e di anzianità di carica: garantisce che all'interno del Collegio Sindacale ci sia:
  - a) una continuità di presenza assicurandosi per tale via che una buona parte delle esperienze e competenze d'insieme dell'organo di controllo continui a essere rappresentata anche in caso di rinnovo dell'organo;
  - b) una bilanciata combinazione di diverse fasce d'età al fine di assicurare la creazione di un corretto equilibrio tra esperienze manageriali, professionali e di prospettive, innovazione e propensione al rischio, tipicamente variabili in funzione dell'età appunto.
2. Diversità di competenze professionali e manageriali: assicura nella composizione del Collegio Sindacale la presenza di figure con competenze e percorsi formativi e professionali differenziati al fine di garantire l'integrazione di una pluralità di conoscenze e di punti di vista all'interno dell'organo di controllo. I componenti del Collegio Sindacale dovranno altresì possedere, nel loro complesso, adeguate conoscenze nel settore in cui opera GHC, ossia con riferimento al *business* sanitario, ovvero aver maturato esperienze in altre società con azioni quotate.

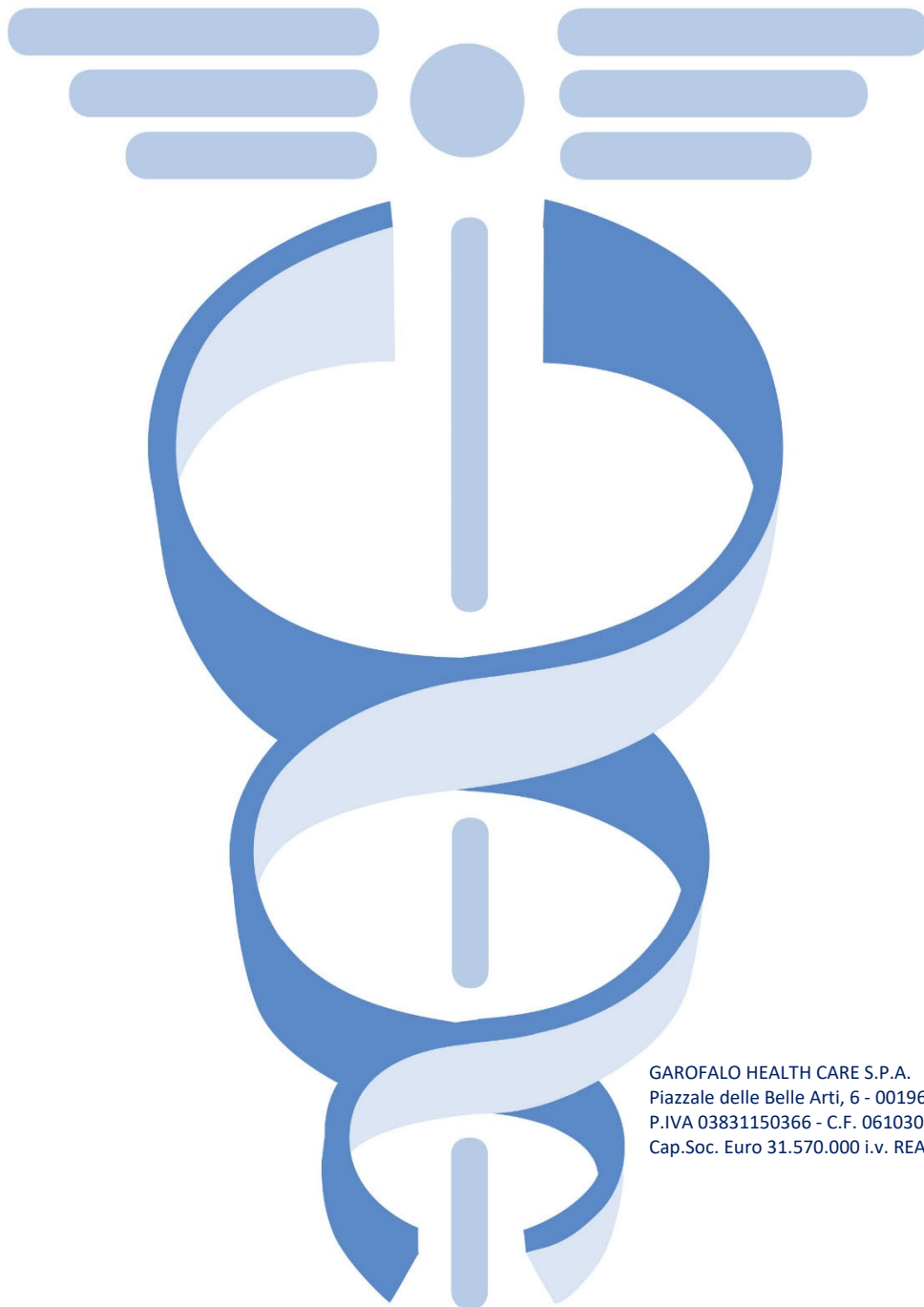
.\*. \*.\*.

## §.3 - PROCEDURA DI ADOZIONE E REVISIONE DELLA POLITICA

La presente Politica in materia di diversità è approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni.

La Politica così adottata dal Consiglio di Amministrazione può essere da quest'ultimo modificata su proposta del Comitato.

I Comitati endoconsiliari supportano il Consiglio di Amministrazione in merito all'implementazione della Politica e sulla verifica e valutazione delle modalità di attuazione e diffusione della stessa, anche ai fini della descrizione della presente Politica all'interno della Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari come richiesto dall'art. 123-*bis*, comma 2, lett. d-*bis*, TUF. In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione verifica periodicamente, in occasione del processo di autovalutazione dallo stesso posto in essere e tenuto conto dei relativi esiti, l'opportunità di apportare eventuali modifiche alla politica in materia di diversità, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazioni.



GAROFALO HEALTH CARE S.P.A.  
Piazzale delle Belle Arti, 6 - 00196 Roma Tel. 06 684891  
P.IVA 03831150366 - C.F. 06103021009  
Cap.Soc. Euro 31.570.000 i.v. REA: Roma n. 947074