

INDUSTRIA FARMACEUTICA GALENICA SENESE S.R.L. è attivamente impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere, attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al pieno rispetto dei diritti, della libertà e della dignità delle persone.

A tal fine, l'Azienda opera in conformità alle linee guida della Prassi di Riferimento **UNI/PdR 125:2022**, applicando un approccio rigorosamente improntato all'imparzialità. Non viene tollerata alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa, in relazione a genere, età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche, categoria sociale di appartenenza e fede religiosa. L'Azienda promuove, inoltre, la rimozione degli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano la piena espressione delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

Preservare il valore del proprio personale significa promuoverne la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale, garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali. La presente Politica punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive, al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti, accrescendo la fiducia delle persone, dei clienti e dell'intera società civile. L'obiettivo strategico è favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne appieno le opportunità, generare valore all'interno degli ambienti di lavoro e consolidare un significativo vantaggio competitivo nel business.

Tale documento ribadisce l'impegno formale di **INDUSTRIA FARMACEUTICA GALENICA SENESE S.R.L.** a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dai principali standard emanati dalle organizzazioni internazionali di riferimento:

- ✓ Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs);
- ✓ Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- ✓ Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- ✓ Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia e delle persone con disabilità;
- ✓ Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- ✓ Convenzione ILO n. 190 sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

La diversità è un valore che deve essere protetto e incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali, attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze individuali. La diversità arricchisce e apre a nuove prospettive, moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative. Persone provenienti da culture, estrazioni sociali e generazionali, abilità, competenze ed esperienze differenti rappresentano un patrimonio distintivo che abilita il confronto e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

L'impegno dell'Azienda si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane capace di promuovere una cultura inclusiva, volta a valorizzare l'unicità di ciascuno e a garantire l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale, a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione. A livello di gestione del personale e delle carriere, sono state implementate

specifiche procedure operative che governano i relativi ambiti in ottica di inclusione e parità di genere.

Nelle attività di comunicazione, marketing e pubblicità, l'Azienda dichiara in modo trasparente la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e promuovere le potenzialità e i talenti delle donne. Tale sensibilità viene estesa anche lungo la catena di fornitura, privilegiando relazioni e rapporti commerciali con partner e aziende altrettanto impegnati sul fronte dell'inclusione e della parità di genere.

Governance del Sistema di Gestione

Al fine di garantire il corretto funzionamento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, l'Azienda ha identificato e nominato una risorsa competente nella figura del **Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RSGPG)**.

Inoltre, per costituire un presidio attivo e costante, viene istituito il **Comitato Guida per la Parità di Genere**, composto formalmente da figure apicali e rappresentanti delle diverse funzioni aziendali, tra cui l'Amministratore Unico (o un suo delegato), il Responsabile delle Risorse Umane, il Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RSGPG) e i responsabili di altre aree strategiche.

La presente Politica viene diffusa internamente a tutto il personale ed è resa disponibile per la consultazione esterna nella sezione dedicata del nostro sito web istituzionale.

L'Amministratore Unico

Monteroni D'Arbia, 15/06/2026

