REGOLAMENTO

DEL COMITATO GUIDA

DI GRUPPO

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Approvazione
3	*01.10.2026*	*Quarta emissione*	Responsabile del Sistema di Gestione Integrato	Comitato Guida

OGGETTO DELLA REVISIONE:

Il presente Regolamento è stato oggetto di revisione a seguito dell'istituzione del nuovo Sistema di Gestione Integrato per la Parità, l'Inclusione e il Benessere Organizzativo (SIPIB o Sistema di Gestione Integrato), Sistema evolutosi dal preesistente Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

In tale ambito, le competenze del Comitato Guida (o Comitato) sono state ampliate al fine di ricomprendere anche le tematiche e gli adempimenti connessi UNI/PdR 192:2026 e alla disciplina in materia di trasparenza retributiva, con la conseguente individuazione di nuovi compiti, responsabilità e ambiti di intervento.

*Per Gruppo si intende (Gruppo San Raffaele e Finanziaria Tosinvest S.p.A.)

ARTICOLO 1 - Scopo e ambito di applicazione

Il presente Regolamento disciplina le modalità di funzionamento del Comitato istituito inizialmente in data 27 dicembre 2024.

Il Comitato opera per promuovere e tutelare le pari opportunità, il benessere di tutto il personale dell'organizzazione nonché la conciliazione vita, famiglia e lavoro.

Nello specifico, il Comitato Guida:

a) promuove le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;

b) previene, contrasta e rimuove i comportamenti discriminatori e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza nello svolgimento delle attività lavorative del personale;

c) assicura, nell'ambito delle proprie competenze, l'efficace applicazione e il continuo miglioramento del Sistema di Gestione Integrato, in conformità alla UNI/PdR 125:2022, alla UNI/PdR 192:2026, alle Linee Guida UNI ISO 30415, nonché alla normativa vigente in materia di parità e trasparenza retributiva;

d) svolge l'attuazione, il monitoraggio e il miglioramento delle politiche afferenti all'intero Sistema di Gestione integrato;

e) riferisce per mezzo dei rappresentati nominati, agli Organi Amministrativi delle Società coinvolte in merito all'andamento e alle prestazioni del Sistema di Gestione Integrato, al

raggiungimento degli obiettivi e agli indicatori monitorati, nonché alle eventuali criticità e opportunità di miglioramento rilevate.

ARTICOLO 2 - Composizione e durata

I componenti del Comitato Guida devono assicurare, nel complesso, adeguate competenze in materia di parità di genere, diversità e inclusione, gestione delle risorse umane, conciliazione vita-lavoro, equità e trasparenza retributiva, non discriminazione e gestione del relativo Sistema, pertanto sono distinti tra:

a. *componenti effettivi permanenti* individuati ratione officii, in funzione del ruolo ricoperto presso la Società coordinatrice del Progetto quale Presidente, Amministratore Delegato e Direttore Risorse Umane; hanno diritto di voto;

b. *componenti tecnici* individuati tra le Direzioni e Funzioni le cui competenze risultino rilevanti ai fini dell'efficace attuazione e del continuo miglioramento del Sistema di Gestione Integrato, rientrano, in particolare, in tale categoria la Direzione Legale, la Direzione Affari Societari di Gruppo, la Direzione Compliance e la Direzione Controllo di Gestione; hanno diritto di voto;

c. *componenti consultivi* individuati tra le Funzioni specialistiche coinvolte nell'attuazione del Sistema di Gestione Integrato, quali:

    i. la Direzione Sistemi Informativi e la Direzione Comunicazione partecipano alle riunioni quando l'ordine del giorno riguarda materie rientranti nelle rispettive competenze ovvero quando ne sia richiesta la partecipazione dal Presidente o dal Comitato; senza diritto di voto;

    ii. il Responsabile dello Sportello anti violenza presidiando una materia sensibile direttamente collegata a molestie, discriminazioni, violenza e ambiente di lavoro partecipa a tutte le riunioni senza diritto di voto

Ciascun componente è tenuto a dichiarare tempestivamente ogni situazione, anche potenziale, di conflitto di interessi rispetto alle materie sottoposte all'esame del Comitato e, nei casi previsti dal presente Regolamento, ad astenersi dalla relativa trattazione e deliberazione.

Nel Comitato possono essere designati altri componenti anche su richiesta del Comitato stesso.

I componenti del Comitato nominati devono essere almeno due; oltre ai requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, devono possedere:

a) adeguate conoscenze nelle materie di competenza del Comitato;

b) adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.

c) adeguate competenze in materia di parità di genere, diversità e inclusione, gestione delle risorse umane, conciliazione vita-lavoro, equità e trasparenza retributiva, non discriminazione.

Il Comitato aggiorna, per mezzo dei rappresentanti nominati in rappresentanza di tutte le Società partecipanti al Sistema di Gestione integrato, l'Organo amministrativo di ciascuna azienda coinvolta sull'applicazione del Sistema stesso.

Il Comitato dura in carica per cinque anni, rinnovabili.

In caso di dimissioni o di cessazione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro con una delle Società del Gruppo, il componente decade automaticamente dall'incarico, senza necessità di alcuna comunicazione formale. La Società rappresentata dal componente cessato valuterà se procedere alla sua sostituzione ovvero se farsi rappresentare da un altro componente già nominato.

Il Presidente del Comitato è eletto tra i suoi componenti e solitamente coincide con il Legale Rappresentante della Società coordinatrice del Progetto.

I componenti del Comitato sono tenuti a mantenere riservate le informazioni, notizie o dati personali acquisiti nel corso delle loro attività impegnandosi a non comunicarli e divulgarli a terzi.

Possono essere nominati nuovi componenti, anche per sopperire ad eventuali rinunce.

La nomina di nuovi componenti del Comitato avviene mediante formale delibera del Comitato stesso.

ARTICOLO 3 – Budget

Il Comitato, sulla base di propria valutazione, potrà dotarsi, all'occorrenza e in caso di necessità, di un budget adeguato per il perseguimento, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere, inclusione, rispetto delle diversità, conciliazione vita familiare-lavoro, benessere organizzativo e trasparenza retributiva, stabiliti nel Piano Strategico predisposto dallo stesso. Alla dotazione del budget contribuiscono le Società aderenti al Comitato Guida in forma volontaria.

ARTICOLO 4 – Funzioni e attività svolte dal Comitato

Il Comitato, nell'ambito delle proprie attribuzioni e in raccordo con il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, presidia l'efficace adozione, attuazione e il miglioramento continuo del Sistema

di Gestione Integrato per la Parità di Genere, l'Inclusione, il Benessere Organizzativo e la Conciliazione vita familiare-lavoro. A tal fine, il Comitato:

a) predispone, in raccordo con il Gruppo di lavoro tecnico interno, il Piano Strategico Integrato, definendo obiettivi, azioni, responsabilità, risorse, tempi, indicatori e modalità di monitoraggio, e lo sottopone all'approvazione degli organi amministrativi competenti delle Società Capogruppo;

b) monitora l'andamento dei KPI previsti dalla UNI/PdR 125 e dalla UNI/PdR 192, anche attraverso l'analisi, in forma aggregata e nel rispetto della riservatezza, dei dati relativi a discriminazioni, molestie, assenze, congedi, turnover, carriere e retribuzioni, al fine di individuare eventuali criticità sistemiche;

c) esamina gli scostamenti dagli obiettivi, le non conformità, i rischi e le opportunità di miglioramento, formulando proposte di azioni correttive e verificandone l'attuazione; esamina altresì gli esiti degli audit interni e delle verifiche di certificazione, senza svolgere direttamente attività di audit sulle materie di propria competenza;

d) promuove il coinvolgimento delle funzioni aziendali, dei/delle dipendenti e delle altre parti interessate, anche mediante rilevazioni dei bisogni, questionari e colloqui di uscita;

e) verifica la coerenza dei processi di gestione delle risorse umane con gli impegni del Sistema, con particolare riferimento a selezione, assunzione, formazione, valutazione, sviluppo di carriera, retribuzione, congedi, rientri al lavoro, flessibilità, part-time, welfare, genitorialità e carichi di cura, favorendo l'adozione di criteri trasparenti e non discriminatori;

f) promuove iniziative di formazione e comunicazione interna ed esterna coerenti con i principi di inclusione, parità di genere e conciliazione vita familiare-lavoro, anche mediante eventi, convegni, seminari e diffusione di buone prassi;

g) partecipa alla revisione periodica del Sistema, riferendo all'Alta Direzione e agli organi amministrativi competenti in merito agli esiti del monitoraggio, alle criticità rilevate, alle azioni correttive e alle proposte di aggiornamento del Piano Strategico Integrato.

Il Comitato nello svolgimento delle proprie funzioni si avvale della collaborazione del Responsabile del Sistema di Gestione, individuato nel Direttore dell'Ufficio Risorse Umane della Holding San Raffaele S.p.A.

Il Comitato si riunisce almeno 2 volte all'anno. La convocazione avviene per e-mail a cura del Responsabile del Sistema di Gestione, o di altro componente dallo stesso individuato, con un

preavviso di almeno 24 ore dalla data prefissata di convocazione. La convocazione deve contenere la data, l'ora e il luogo della riunione e tutti i punti che si intendono trattare nella riunione.

I membri del Comitato possono comunque richiederne la convocazione straordinaria nel caso si verifichino circostanze di particolare gravità o interesse.

E' prevista una riunione totalitaria, in assenza di formale convocazione, quando partecipino almeno la metà dei componenti con diritto di voto e tutti siano stati informati e non si siano formalmente opposti alla trattazione degli argomenti.

Alle riunioni può essere autorizzata la partecipazione di altri soggetti interni o esterni al Gruppo, senza diritto di voto, quando tale presenza sia considerata utile a supportare le attività del Comitato.

Le decisioni sono prese a maggioranza dei componenti del Comitato.

Di ciascuna riunione viene redatto un verbale.

Per conto del Comitato

Il Presidente Dott. Carlo Trivelli