

Si attesta che l'organizzazione
KINEO ENERGY E FACILITY S.R.L.

Sede legale e operativa:
via Arcoveggio 70 – 40129 Bologna (BO) - Italy

ha sostenuto una verifica indipendente secondo la Linea Guida

ISO 30415:2021

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE – DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Il presente attestato è valido per il seguente campo di applicazione
Gestione della progettazione ed erogazione di servizi di global service e facility management, immobiliari e di manutenzione; servizi integrati per l'energia. Progettazione, costruzione, installazione, manutenzione e gestione di impianti tecnologici per edifici civili ed industriali.

Rev. n.0 del 07/11/2022

Informazioni aggiornate su eventuali cambiamenti nello stato dell'attestato possono essere ottenute inviando un'email a sgs.italy@sgs.com.

Questo attestato non è valido senza il dettaglio relativo a scopo, obiettivi, criteri e conclusioni della verifica disponibili nelle pagine da 2 a 3 del presente documento.

Autorizzato da
Paola Santarelli

SGS ITALIA S.p.A.
Via Caldera, 21 20153 MILANO – Italia
t + 39 02 73 93 1 f +39 02 70 10 94 89 www.sgs.com

Pag. 1 di 3



Allegato all'ATTESTATO numero IT22/99003478

SGS Italia S.p.A. (di seguito SGS) è stata incaricata dal Management di Kineo Energy e Facility Srl di condurre una verifica indipendente sul livello di maturità del modello aziendale di gestione delle risorse umane rispetto alla linea guida internazionale ISO 30415:2021 Gestione delle Risorse Umane – Diversità e inclusione.

La responsabilità di SGS nello svolgimento dell'incarico, in accordo con le condizioni concordate con l'Organizzazione, è assunta unicamente nei confronti del Management di Kineo Energy e Facility Srl.

La responsabilità delle informazioni sulle quali SGS ha effettuato la presente verifica compete esclusivamente agli amministratori di Kineo Energy e Facility Srl.

Questo attestato di verifica è destinato esclusivamente alle Parti Interessate di Kineo Energy e Facility Srl.

INDIPENDENZA DEL VERIFICATORE E CONTROLLO DELLA QUALITÀ

SGS dichiara la propria indipendenza da Kineo Energy e Facility Srl e ritiene che non sussista alcun conflitto di interesse con l'Organizzazione, le sue controllate e le Parti Interessate.

SGS per lo svolgimento delle attività opera secondo un sistema di gestione della qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici ed ai principi professionali.

METODOLOGIA DI VERIFICA

La linea guida ISO 30415:2021 si applica al ciclo di vita della gestione delle risorse umane, alla fornitura di prodotti e servizi, alle relazioni con la catena di fornitura e alle relazioni con le parti interessate esterne, per garantire equità, correttezza e uguaglianza.

L'approccio SGS, concepito in linea con la struttura della norma, ha permesso di valutare il livello di maturità del modello aziendale di gestione delle risorse umane rispetto a quanto proposto dal framework "Diversità e inclusione" (di seguito D&I) della linea guida ISO 30415:2021.

La verifica è stata condotta attraverso attività di analisi e valutazione preliminare del contesto e della struttura organizzativa, riesame di registrazioni ed evidenze oggettive, analisi di politiche, procedure, prassi adottate dall'Organizzazione, interviste al management.

La verifica ha preso in esame:

- i requisiti identificati dallo standard al fine di dimostrare il costante impegno sul tema diversità e inclusione
- le responsabilità affidate nell'ambito della organizzazione
- l'approccio alla valorizzazione della diversità e alla promozione e sviluppo di un posto di lavoro inclusivo, nello specifico:
 - approccio organizzativo rispetto alla "Responsabilità di rendere conto e responsabilità" richiamato alla Clausola 5
 - applicazione del "D&I Framework" richiamato nella Clausola 6
 - sviluppo di una "Cultura inclusiva" come richiamato nella Clausola 7
 - approccio organizzativo rispetto al "Ciclo di vita di gestione delle risorse umane" richiamato nella Clausola 8
 - Integrazione dei principi di diversità e inclusione rispetto ai "Prodotti e servizi: progettazione, sviluppo e consegna" richiamato nella Clausola 9
 - integrazione dei principi di diversità e inclusione nelle "Relazioni con la catena di approvvigionamento e fornitura" richiamato nella Clausola 10
 - approccio nelle "Relazioni con gli stakeholder esterni" richiamato nella Clausola 11

- identificazione di obiettivi, opportunità e rischi, azioni, misure, risultati ed impatti della D&I.

Il team di verifica è stato scelto sulla base della competenza tecnica, dell'esperienza e della qualifica di ciascun membro, in relazione ai diversi aspetti valutati.

Le attività di verifica sono state effettuate nel mese di novembre, coinvolgendo diverse funzioni dell'Organizzazione.

La presente attestazione non è riferita ad un periodo specifico di validità ma si riferisce a quanto valutato in occasione della verifica.

CONCLUSIONI

Sulla base del lavoro svolto, è stato verificato che il livello complessivo di maturità del modello aziendale rispetto alla linea guida internazionale ISO 30415: 2021 - Gestione delle Risorse Umane – Diversità e inclusione, si attesta nella scala di valutazione al Grade 4 (*).

Tale risultato evidenzia un percorso evolutivo già in atto nell'organizzazione rispetto al tema della Diversità e Inclusione tramite programmi e politiche che tengono in considerazione le diverse dimensioni della D&I (in particolare genere, età, disabilità).

*L'attribuzione del grado di maturità è basato su una scala da 1 a 5 ove:

Grade - 1 Unware/Disinteressato	Status: Nessuna volontà di affrontare il tema D&I. Nessuna politica in atto. Leadership: Ignoranza disinteressata a D&I.
Grade - 2 Basic /Di base	Status: Sviluppo di una politica di base. L'implementazione di attività di D&I sono ad hoc ed infrequenti, viste come «nice to have». Raccolta di dati di base. Nessun impatto sulla strategia aziendale. Leadership: Coinvolgimento e impegno limitato. La responsabilità di D&I è solitamente affidata a pochi (ad esempio, le Risorse Umane).
Grade - 3 Strategic/Strategico	Status: La D&I è un obiettivo strategico. Vengono sviluppati KPI e viene monitorato il loro raggiungimento. Leadership: Tutti i leader condividono e comunicano la strategia di D&I. I leader sono ritenuti responsabili per il raggiungimento degli obiettivi di D&I.
Grade - 4 Embedded/Integrato	Status: Tutte le politiche e le pratiche riflettono e rafforzano la strategia D&I. Leadership: I Leader hanno una forte conoscenza di D&I. Completa integrazione in tutte le funzioni e in tutte le attività aziendali.
Grade - 5 Advanced/Avanzato	Status: Pratiche di D&I innovative e all'avanguardia. L'azienda è promotrice delle novità in ambito D&I. Leadership: La leadership si schiera in prima persona per le tematiche di D&I e svolge il ruolo di promotrice.