

ATTESTATO numero IT22/99002826



Si attesta che l'organizzazione

EDILGEN S.p.A.

Sede legale e operativa:

Via del Pascone 8/A – 80143 Napoli - 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

Progettazione, costruzione e manutenzione di edifici, strade, acquedotti, impianti fognari e tecnologici. Demolizioni. Progettazione ed esecuzione di bonifiche di amianto e serbatoi di prodotti petroliferi. Intermediazione di rifiuti senza detenzione. Ripristini ambientali di cave e discariche, caratterizzazione e bonifica di siti inquinati. Trasporto rifiuti pericolosi e non pericolosi. Ripristino delle condizioni di sicurezza e viabilità post incidente e bonifica mediante pulitura ed eventuale manutenzione straordinaria della piattaforma stradale e sue pertinenze.

Rev. n.0 del 28/09/2022

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



Il presente documento è soggetto ai termini e alle condizioni riportate nella pagina web Condizioni Generali | SGS Italia - <https://www.sgs.com/it-it/terms-and-conditions>. Si richiama l'attenzione sulle clausole di limitazione di responsabilità, manleva e foro competente ivi contenute. Questo documento è protetto da copyright e qualsiasi alterazione, contraffazione o falsificazione non autorizzata del contenuto o dell'aspetto di questo documento è illegale

Allegato all'ATTESTATO numero IT22/99002826

SGS Italia S.p.A. (di seguito SGS) è stata incaricata dal Management di Edilgen SpA 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 Edilgen SpA.

La responsabilità delle informazioni sulle quali SGS ha effettuato la presente verifica compete esclusivamente agli amministratori di Edilgen SpA.

Questo attestato di verifica è destinato esclusivamente alle Parti Interessate di Edilgen SpA.

INDIPENDENZA DEL VERIFICATORE E CONTROLLO DELLA QUALITÀ

SGS dichiara la propria indipendenza da Edilgen SpA 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 ISO30415:2021 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 prerequisiti 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 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 settembre, 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 2 (*).

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 basata su una scala da 1 a 5, ove:

Grade - 1 Unware/Disinteressato	<i>Status:</i> Nessuna volontà di affrontare il tema D&I. Nessuna politica in atto. <i>Leadership:</i> Ignara e disinteressata a D&I.
Grade - 2 Basic /Di base	<i>Status:</i> 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. <i>Leadership:</i> Coinvolgimento e impegno limitato. La responsabilità di D&I è solitamente affidata a pochi (ad esempio, le Risorse Umane).
Grade - 3 Strategic/Strategico	<i>Status:</i> La D&I è un obiettivo strategico. Vengono sviluppati KPI e viene monitorato il loro raggiungimento. <i>Leadership:</i> 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	<i>Status:</i> Tutte le politiche e le pratiche riflettono e rafforzano la strategia D&I. <i>Leadership:</i> 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	<i>Status:</i> Pratiche di D&I innovative e all'avanguardia. L'azienda è precorritrice delle novità in ambito D&I. <i>Leadership:</i> La leadership si schiera in prima persona per le tematiche di D&I e svolge il ruolo di promotrice.