



Communication on Progress (CoP)

Year 2011

Kedron confirms that it continues to recognise, approve and uphold the 10 Principles of the Global Compact pertaining to Workers' and Human Rights, the Environment and the Fight Against Corruption; Principles which Kedron originally acknowledged through its subscription to Global Compact on March 15 2005.

In subscribing to the Global Compact Kedron is fully aware of its responsibility to uphold not only these Principles but also ethical standards of excellence through its Company culture, policy, strategies and activities.

In particular, aware of the importance of divulging and consolidating a culture of transparency and integrity, as well as guaranteeing conditions of correctness when carrying out its business activities and safeguarding its position and image and the expectations of all those who take an active interest in its operations, Kedron has included the 10 Principles of the Global Compact within its Ethics Management System.

The present COP aims to describe in synthesis the way in which these Principles of the Global Compact have been expressed through the Ethics Management System adopted by Kedron during the year 2010.

Together with the COP please find enclosed the Company's Ethics Policy for 2011, which Kedron has divulged both within the Company and externally, and the current edition of the Company Code of Ethics. Further information relating to other aspects of Kedron's Ethics Management System is available on request from Kedron and from the Ethics Officer.

Castelvecchio Pascoli, 9 November 2011

Rodolfo De Dominicis
Executive Vice President & Ethics Officer
Kedron SpA

Contatti: Morena Tolaini
Telefono: +39 0583 1969838
Fax: +39 0583 1969206
Email: m.tolaini@kedron.com

CODE OF ETHICS

KEDRION

This document is the property of Kedrion SpA and cannot be reproduced or divulged to others by the recipient without prior written consent by Kedrion SpA

CONTENTS

1.	Introduction	3
2.	Vision, Mission and Guiding Values	4
3.	Responsibility and Information	5
4.	Governance and Internal auditing	6
4.1	Governance	6
4.2	Internal Auditing System	7
4.3	Control Bodies and Code of Ethics	7
5.	Enforcement, monitoring and penalties	7
6.	General principles	8
6.1	Rules and Regulations	8
6.2	Control Bodies and Mechanisms	8
7.	Organisational principles	9
7.1	Transparency and Integrity	9
7.2	Clarity and truth in every operation and transaction	10
7.3	Administrative inspections and documentation	10
7.4	Purchase of goods and services	11
7.5	Collections and Payments	11
7.6	Money Laundering	11
7.7	Conflict of Interests	11
7.8	Reporting frauds and non-conformities	12
8.	Principles applicable to the workplace	12
8.1	Human rights and equality in the workplace	12
8.2	Health and Safety	13
8.3	Centrality of proactive involvement	14
8.4	Use of alcohol and drugs	14
8.5	Use of Company assets	14
8.6	Use of IT equipment	15
9.	Market principles	15
9.1	Product safety, process quality and reliability (efficiency and effectiveness)	16
9.2	Constant improvement and Innovation	16
9.3	Access to and veracity of information	16
9.4	Supply chain relations	17
9.5	Specific Interaction with the Public Administration	17
9.6	Interaction with the Health Services	18
10.	Principles concerning the Community, Society and the Environment	18
10.1	Communal citizenship	18
10.2	Company policy concerning Donations	19
10.3	Job opportunities	19
10.4	Patients/Donors	19
10.5	Political activity and participation in lobbies	20
10.6	Environmental accountability	20
11.	Ethical training overview	20
12.	Ethics contract with employees	22

To consult a full version of the Code of Ethical Conduct of Kedrion Group, please send a written request to the Ethics Office at the following email address:
Ethics_Office@kedrion.com

THE COMPANY'S ETHICS POLICY FOR 2011

Kedrion's Ethics Policy is based as always on the Company's ambition to be constantly in the forefront: not only in its endeavour to improve continually through its activities, but also in the value it places in human capital, in the ethical roots of its performance with regards to productivity, business, management and research.

This year once again Kedrion's Ethics Policy aims to:

- Reconfirm Kedrion's commitment in recognising, approving and implementing the principles of ethics on which Kedrion has based its Company System and which also have become part of the Company's Code of Ethics, which we refer you to;*
- Define and divulge the annual objectives which the Kedrion's Ethics Management System must sustain.*

There follows a summary of the annual objectives together with the focal ethics principles regarding internal relations and the Company's declaration of commitment to the principles included in the International Corporate Social Responsibility Standard SA8000.

January 2011

Paolo Marcucci
(Managing Director Kedrion S.p.A.)

SUMMARY OF THE FOCAL POINTS RELATING TO INTERNAL RELATIONS

1. Kedrion is committed to creating a working environment which promotes:
 - **EMPOWERMENT,**
 - **MUTUAL TRUST AND RESPECT,**
 - **ENHANCEMENT** of personality and diversity between individuals,
2. Kedrion believes that **LOYALTY AND CORRECTNESS** in mutual respect of a person's rights and freedom are fundamental in all relations amongst colleagues at all levels within the organisation; **EVERY Kedrion employee and consultant** must collaborate in order to ensure a climate of mutual respect of an individual's dignity, honour and reputation;
3. Kedrion **only APPROVES** behaviour which is consonant with the principle of **RESPECT FOR THE INDIVIDUAL**, irrespective of the motives, the transgressor or the victim;
4. Kedrion believes that it is fundamental for Managers and Supervisors to respond promptly and professionally to any **DOUBT** or **PROBLEM** raised by employees, and furthermore to ask for assistance whenever necessary; they must display **UNEXCEPTIONABLE BEHAVIOUR** which must be an example to employees.

AIMS OF THE COMPANY'S ETHICS POLICY FOR 2011

(Summary)

They include thirty-six working objectives for the year 2011 aimed at maintaining and continually improving the Company's Ethics Management System which Kedrion has adopted. These objectives have been identified, defined and approved fully within the Company. In brief they cover the following areas:

1 Integration and synergy between Kedrion departments and production sites; 2 The role of Global Department Heads vis a vis ethical relations; 3 Manager inter-relations; 4 The role of Managers and staff vis a vis ethical relations; 5 Dealing with and preventing behaviour which falls short of the principle of respect of the individual's rights; 6 Dealing with and preventing errors by staff; 7 Process of Recruitment of new personnel with responsibilities of coordination; 8 Process of role integration of newly recruited personnel; 9 Requests made to personnel to contribute to information flow; 10 Promotion within the Company of tools for monitoring employee performance vis a vis the roles they have been assigned, categories and duties; 11 System for managing and assessing employee performance levels; 12 Process for authorising overtime at department level; 13 Management of annual leave and overtime accrued by employees; 14 Flow of information regarding supply contract workers' performance levels; 15 Information for supply contract workers 16 Supply workers recruitment process; 17 Mapping of current Trade Union agreements and updates; 18 System of Job Descriptions and Synoptics; 19 Plan for implementing Surveillance Body and Internal Audit recommendations regarding payroll and personnel administration; 20 Plan for implementing Surveillance Body and Internal Audit recommendations; 21 Plan for implementing recommendations by the Ethics Officer regarding the Bolognana Production Plant, Lucca; 22 Plan for implementing recommendations by the the Ethics Officer regarding the Head Office in Castelveccchio Pascoli; 23 Plan for implementing recommendations by the the Ethics Officer regarding the Naples Production Plant; 24 Management of workers' reports to the Ethics Office; 25 Carry out the Ethics Audit Plan for 2011 in the various production departments; 26 Carry out the Suppliers' Audit Plan for 2011; 27 Annual Evaluation of the Corporate Social Responsibility System based on Standard SA8000 and its effectiveness; 28 Implementation of a calendar for 2011 of monthly meetings between the Head of Global Human Resources and the Ethics Office; 29 Distribution of the Company Code of Ethics to all new employees and collaborators and collection of signed acceptance forms; 30 Priorities which emerge from auditing and control activities must be covered in the training and awareness programme relating to the Corporate Social Responsibility System; 31 Maintain the activities of Kedrion School as a means for defining and implementing training projects, set to programmed objectives in skills development and with the aim of continually improving the Company's human resources; 32 Renew its commitment to enforce the principles of Global Compact regarding Workers' and Human Rights, the Environment and the fight against corruption and to report to Global Compact on the Company's ethics performance; 33 Update of the annual communication to all stakeholders on the Company's ethics performance for 2011; 34 Continue to actively maintain the System of Communication with the Ethics Office through the use of System tools at its disposal: post boxes addressed to the Ethics Officer, a dedicated Ethics helpline available on the Company intranet; 35 Continue to actively maintain the folder dedicated to Kedrion's Corporate Governance System (in accordance with Italian Legislative Decree n.231 dated 08.06.2001) available on the Company intranet site and web site; 36 Actively maintain the internal control tools adopted by Kedrion in order to reinforce its guarantee, both to employees and to third parties, the principles of correctness and legality in business affairs and Company affairs and Company activities: Company Code of Ethics; Quality and Safety Assurance System in compliance with the standards of excellence and voluntary International standards - *Good Manufacturing Practices, Good Distribution Practices, Good Laboratory Practices, Good Clinical Practices*; Management Control System and Budget Management and Control System (in line with Italian Legislative decree 262 dated 28.12.2005); Enterprise Risk Management Analysis; Corporate Governance System in accordance with Italian Legislative Decree n.231 dated 8 June 2001; a Corporate Social Responsibility System based on the SA8000 Standard pertaining to ethics concerning relations with Kedrion's internal employees and supply chain employees, (certified by independent certifying body); a Scientific Information Activity System based on Farmindustria Guidelines (certified by independent certifying body); Occupational Health and Safety System based on OHSAS 18001 Standard (certified by independent certifying body); Environmental Assurance System based on the ISO 140001 Standard and on EMAS Model (certified by independent certifying body); Quality Management System based on the ISO 90001 Standard (certified by independent certifying body); Global Compact's ten principles regarding human rights, labour, the environment and the fight against corruption; System of Operating procedures and control protocols.

DECLARATION OF ENDORSEMENT OF THE PRINCIPLES INCLUDED IN THE SA8000 SYSTEM

In line with the requirements of its own System of Corporate Social Responsibility certified in accordance with SA8000 Standard, Kedrion:

SAYS NO:

- To child labour
- To forced labour
- To iniquitous disciplinary procedures
- To physical or mental coercion or injustice against the individual

DOES NOT DISCRIMINATE:

against the employee in terms of nationality, ethnic origins, religious belief, social class, sex, sexual inclination, political and trade union affiliation, health, physical disability, age, family commitments, marital status or any other condition which can give rise to discrimination.

ON THE CONTRARY:

Kedrion intends to offer equal opportunities to all employees in relation to career prospects, termination of contract and retirement, in respect of the fundamental principle of equality, that is:

- The right to join or form trade unions or to take part in trade union activities
- Protection against all forms of discrimination
- Occupational health & safety
- Remuneration under the terms and conditions provided for by the Constitution, the Law and collective bargaining, at National and Company level.
- Social security
- Training opportunities
- Minimum working age
- Maternity protection

Kedrion intends to offer a safe and healthy workplace, by promoting the implementation of effective steps to prevent potential accidents and work injuries, to minimise work-related hazards as far as possible.

Kedrion guarantees freedom of association and the right to collective bargaining

Kedrion respects working hours, in particular by complying with the criteria laid down by the SA8000 International Standard (which is more restrictive than the industry laws currently in force)

Kedrion meets the legal minimum standard for remuneration and reimbursement of overtime

Kedrion encourages regular mediation with all its employees in tackling critical areas

Kedrion respects the right of all employees to form, join and organise trade unions of their choice and to bargain collectively

Furthermore, in accepting the authorisations issued by Italian and Foreign Institutions, Kedrion acknowledges its responsibility to maintain product standards and process excellence; the voluntary certifications are seen as a commitment towards sustained development.

COMMUNICATION ON PROGRESS 2011

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni indicatori
<p>1: Gli amministratori dovrebbero sostenere e rispettare la protezione dei diritti umani proclamati a livello internazionale</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Kedrion ribadisce anche per il 2010 di essere dotata di un Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari in coerenza con la Visione, Missione e Valori Guida aziendali ispirati al principio del "Valore della Vita Umana". Si rinvia al capitolo 2 del Codice di Condotta Etica della Kedrion per la declinazione della Visione, Missione e Valori Guida di Kedrion.</p> <p><i>Kedrion ribadisce che il Sistema di Gestione Aziendale per l'Etica negli Affari comprende, tra gli altri, un Sistema dedicato alla Organizzazione Gestione e Controllo del rapporto con i Lavoratori all'interno dell'Azienda e nella filiera della fornitura, specificatamente rivolto ad assicurare che siano rispettati i diritti umani e dei lavoratori (c.d. "Sistema di Responsabilità Sociale" - di seguito anche "Sistema").</i></p> <p><u>Il Sistema di Responsabilità Sociale di Kedrion, sotto il profilo "organizzativo", si riconferma anche per il 2010 costituito come segue:</u></p> <p>La responsabilità dell'intero sistema è dell'Ethics Officer (di seguito anche "EO"), ruolo conferito al Vicepresidente per delega del CdA che ne ha verificato i requisiti di indipendenza, autonomia, di potere di iniziativa e di controllo, di vigilanza "super - partes".</p> <p>L'EO, dovendo assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Sistema, è chiamato ad espletare, in particolare, i seguenti compiti: a) verificare l'efficacia del Sistema rispetto all'obiettivo della compliance delle attività aziendali ai principi del rispetto dei diritti umani e dei lavoratori all'interno della Kedrion e nella filiera della fornitura; in particolare, l'EO verifica, da un lato, la coerenza tra i comportamenti concreti rilevati e le prescrizioni etiche, e dall'altro la capacità reale del Sistema di prevenire i comportamenti non etici; b) verificare il rispetto dei protocolli e delle procedure operative del Sistema rilevandone eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere anche attraverso l'analisi dei flussi informativi verso l'EO da parte dei Lavoratori e delle altre parti interessate; c) proporre modifiche/integrazioni per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Sistema anche in conseguenza di violazioni etiche, di modificazioni dell'assetto interno dell'Azienda e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa, di modifiche normative, dell'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni proposte; d) individuare ed attuare opportuni provvedimenti di risoluzione e prevenzione di non conformità dal Sistema; e) attuare un flusso informativo periodico nei confronti dell'Amministratore Delegato sulle rilevazioni e sul funzionamento del Sistema.</p> <p>Si conferma inoltre che è attivo il Comitato Etico Aziendale; il Comitato è costituito da membri esterni e dall'Ethics Officer. Il Comitato Etico è incaricato dal CdA ed opera sulla base di specifico</p>	<p>OBIETTIVI POLITICA 2010</p> <p>Numero di obiettivi specifici contenuti nella politica del 2010 inerenti il Sistema di Responsabilità Sociale: 21</p> <p>Numero di obiettivi specifici della politica 2010 inerenti il Sistema di Responsabilità Sociale che risultano completamente attuati al 31.12.2010: 15</p> <p>Numero di obiettivi specifici della politica 2010 inerenti il Sistema di Responsabilità Sociale che risultano in working al 31.12.2010 e che sono stati riconfermati dalla politica del 2011: 6.</p> <p style="text-align: center;">FORMAZIONE</p> <p>Numero di sessioni formative sul Sistema di Responsabilità Sociale previste dal "Piano di Formazione per la Responsabilità Sociale per l'anno 2010": 7 sessioni di 8 ore rivolte a 144 dipendenti – sessioni della Scuola Kedrion.</p> <p>Numero di sessioni formative sul Sistema di Responsabilità Sociale rivolte ai lavoratori effettivamente svolte nel 2010: 7 sessioni della Scuola Kedrion della durata di 8 ore/sessione per un numero totale di 86 partecipanti.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2011

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>Regolamento e Piano Annuale di Attività; in estrema sintesi, il Comitato svolge le seguenti funzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>funzione consultiva</i> che si esprime nella formulazione di consulenze e pareri motivati su richiesta del CdA e su richiesta dell'EO in merito: alla compliance della politica aziendale ai fondamenti dell'Etica negli Affari ed ai principi etici enunciati dal Codice di Condotta Etica aziendale; all'individuazione di indirizzi, aggiornamenti e miglioramenti del Sistema di Gestione Aziendale per l'Etica negli Affari; alla maggiore comprensione dello stato di attuazione e del livello di efficacia del Sistema di Gestione Aziendale per l'Etica negli Affari; ▪ <i>funzione di animazione</i>, che si esprime attraverso momenti di riflessione, informazione e sensibilizzazione etica promossi per iniziativa del Comitato stesso; questi momenti comprendono Audizioni con le direzioni aziendali in base al Piano Annuale delle Attività. <p>Kedrion ha inoltre provveduto attraverso l'RSU aziendale a che il personale non dirigente individuasse e nominasse al proprio interno un <u>Rappresentante dei Lavoratori per il Sistema di Responsabilità Sociale</u> (di seguito anche "RL"). In particolare i Lavoratori hanno individuato quattro rappresentanti per l'etica.</p> <p>RL si rende portavoce nei confronti dell'Ethics Officer delle istanze, dubbi, suggerimenti dei Lavoratori inerenti il loro rapporto con l'Azienda. Allo stesso modo, supporta la divulgazione ai Lavoratori dei principi del Codice di Condotta Etica aziendale, compresi i principi etici che legittimamente devono governare la relazione con l'Azienda, delle iniziative promosse dall'EO e degli eventuali approfondimenti che l'EO intendesse effettuare con i Lavoratori. RL viene sistematicamente coinvolto nelle attività di audit e controllo sul Sistema – siano essi svolti dall'EO che dall'Ente Terzo di certificazione.</p> <p>L'RL incontra l'EO mensilmente in base ad un Calendario Annuale predefinito; l'ordine del giorno comprende le segnalazioni che i lavoratori sottopongono all'EO tramite il rappresentante, l'esito dell'analisi e delle azioni promosse dall'EO in conseguenza delle stesse, le criticità rilevate e proposte dall'RL, eventuali dubbi ed opportunità di miglioramento riguardanti il Sistema.</p> <p><u>Il Sistema di Responsabilità Sociale di Kedrion, sotto il profilo degli strumenti e delle attività, si riconferma anche per il 2010 costituito dai seguenti elementi:</u></p> <p><i>Politica per l'Etica negli Affari:</i> viene rinnovata annualmente; oltre a confermare i principi etici dell'Azienda, definisce puntualmente gli obiettivi annuali; in allegato al documento si riporta la Politica per l'Etica negli Affari del 2011;</p> <p><i>Il Riesame annuale del Sistema:</i> esso viene effettuato annualmente dall'Ethics Officer insieme all'Amministratore Delegato ed alle funzioni di Verifica per: verificare lo stato di adeguatezza ed appropriatezza della Politica per l'Etica negli Affari; esaminare il grado di miglioramento del</p>	<p>FORNITORI</p> <p>Numero di Fornitori che nel corso del 2010 sono stati oggetto di Audit etico: 6 fornitori auditati rispetto agli 8 indicati nel "Piano 2010 di Audit Etico dei Fornitori"</p> <p>Numero di Fornitori sottoposti ad audit etico nel 2010, destinatari di richieste di azioni e/o raccomandazioni per il miglioramento: 4 Fornitori.</p> <p>AUDIT INTERNI</p> <p>Numero di Audit sul Sistema di Responsabilità Sociale attuati dall'Ethics Officer nell'anno 2010: 10 audit (rispetto ai 15 previsti dal Piano degli Audit interni sul Sistema di Responsabilità Sociale)</p> <p>Numero di non conformità rilevate dall'Ethics Officer attraverso gli audit che ha svolto nel 2010: 0</p> <p>Numero di raccomandazioni per il miglioramento continuo del Sistema di Responsabilità Sociale formulate dall'Ethics Officer nell'anno 2010: 85 raccomandazioni (l'indicatore comprende diverse raccomandazioni conteggiate più volte quante sono le funzioni aziendali coinvolte nell'attuazione della raccomandazione)</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2011

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>Sistema e la sua rispondenza agli obiettivi definiti dalla politica e dai principi etici del rispetto dei diritti umani e dei lavoratori; definire le eventuali azioni correttive e preventive da attuare per il miglioramento del Sistema stesso;</p> <p><i>Piano annuale di Formazione</i> sul Sistema di Responsabilità Sociale rivolto ai dipendenti Kedrion; in particolare il Piano comprende la divulgazione e sottoscrizione del Codice di Condotta Etica all'atto dell'assunzione; la divulgazione ai dipendenti all'atto dell'assunzione dell'informazione sul Sistema di Responsabilità Sociale di Kedrion e sui canali per poter comunicare in via riservata eventuali violazioni – la divulgazione avviene mediante apposito documento "Vademecum sul Sistema di Responsabilità Sociale";</p> <p><i>Attività di auditing etico</i>, attuata sulla base di un Piano di Audit stabilito annualmente e che comprende audit ai reparti, mediante interviste individuali e riservate dell'EO a tutti i lavoratori dello specifico reparto, ed analisi della documentazione contrattuale che li riguarda; audit trasversali che riguardano aspetti circoscritti della gestione del personale e campioni di lavoratori;</p> <p><i>Riunioni programmate mensili dell'EO con il Rappresentante dei Lavoratori per il Sistema</i> (si rinvia a quanto già indicato precedentemente al punto che riguarda l'RL);</p> <p><i>Riunioni programmate mensili dell'EO con la Direzione Global Human Resources</i>, per discutere le rilevazioni dell'EO, condividere e promuovere azioni di miglioramento di clima, portare avanti attraverso un tavolo comune di lavoro, progetti specifici di impatto etico;</p> <p><i>Attività di Auditing etico sui Fornitori</i>, attuata sulla base di un Piano di Audit Etico dei Fornitori stabilito annualmente in considerazione di priorità condivise anche con il Procurement; il Sistema comprende specifica procedura che descrive le modalità per la selezione e la qualifica dei fornitori anche sulla base della loro capacità di rispettare i requisiti etici in materia di diritti umani e dei lavoratori;</p> <p><i>Comunicazione interna ed esterna della politica e delle azioni svolte in riferimento al Sistema.</i></p> <p><i>Kedrion ha inoltre scelto di sottoporsi alla certificazione SA8000.</i> Kedrion considera la certificazione e quindi la supervisione da parte di un Ente terzo indipendente come una delle occasioni di confronto sui principi etici e sulla loro applicazione nel contesto specifico di Kedrion.</p> <p>Sotto il profilo delle attività svolte nel 2010, Kedrion ha mantenuto attivo il Sistema di Responsabilità Sociale in tutte le sue componenti organizzative e strumentali sopra indicate.</p> <p>Le attività, documentate, tracciate e disponibili agli atti aziendali, comprendono le seguenti :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Organizzazione dell'attività 2010 di Riesame del Sistema di Responsabilità Sociale</i> ad opera dell'Amministratore Delegato, dell'Ethics Officer, della Direzione Global Human Resources, della Direzione Global Operations, della Direzione Salute e Sicurezza, dei Rappresentanti dei Lavoratori per l'etica; comprensiva delle azioni attuate ed azioni "in working" al dicembre 2010 in risposta a 	<p>Numero di raccomandazioni per il miglioramento continuo del Sistema di Responsabilità Sociale formulate dall'Ethics Officer e che risultano in working al 31.12.2010: 72 (l'indicatore comprende diverse raccomandazioni consegnate più volte quante sono le funzioni coinvolte nell'attuazione della raccomandazione).</p> <p style="text-align: center;">STAKEHOLDER</p> <p>Numero di stakeholder a cui l'Ethics Officer ha inviato nel 2010 comunicazione sul Sistema aziendale di Gestione Aziendale per l'Etica negli Affari: 383.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2011

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>precedenti proposte ed opportunità per il miglioramento individuate dall'EO;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Attività di Riesame del Sistema di Responsabilità Sociale del 2010, così come risulta dal relativo verbale; - <i>Politica Aziendale per l'Etica negli Affari del 2010</i>; - <i>Piano annuale 2010 di auditing e controllo etico</i>; - <i>Attuazione del Piano 2010 di auditing e di controllo etico</i>; si rinvia agli appositi verbali di auditing; in particolare i reparti interessati dall'attività di auditing nel 2010 sono stati i seguenti: Reparto Confezionamento del sito produttivo Sant'Antimo, Reparto Fattore IX-ATIII del sito produttivo di Bolognana; Reparto Frazionamento del sito produttivo di Bolognana; Reparto Magazzino del sito produttivo di Sant'Antimo; Uffici di Castelveccchio Pascoli; Reparto IG Bulk del sito produttivo di Sant'Antimo; Reparto Confezionamento del sito produttivo di Sant'Antimo; Reparto Plasma Inattivato ad uso farmaceutico del sito produttivo di Sant'Antimo; Reparto Controllo Qualità del sito produttivo di Sant'Antimo, Reparto Riempimento Sterile del sito produttivo di Sant'Antimo; - <i>Attuazione di auditing etico da parte dell'Ente di Certificazione SGS</i>, svolto in luglio 2010; si rinvia al Report del 4 agosto 2010; - <i>Azioni Attuate dalla Kedrion</i> in risposta alle osservazione contemplate dal report della SGS del 03.03.10; - <i>Azioni Attuate dalla Kedrion</i> in risposta alle osservazione contemplate dal report della SGS del 4 agosto 2010; - <i>Monitoraggio dello stato di attuazione delle raccomandazioni formulate dall'EO</i> nei periodi precedenti; - Gestione delle segnalazioni, dubbi, opportunità di miglioramento indicate dai Lavoratori all'EO nel 2010, così come tracciate dalle stesse e dall'archivio delle segnalazioni all'Ufficio Etico "Promemoria delle Segnalazioni"; - <i>Revisione della Mappatura degli Stakeholder della Kedrion e comunicazione sul sistema etico aziendale inviata da Kedrion agli stakeholder mappati nel 2010</i>; - <i>Communication On Progress al Global Compact</i> trasmessa da Kedrion al Global Compact in novembre 2010; - <i>Analisi dei Fornitori e definizione del Piano delle verifiche etiche ai Fornitori</i> per il 2010; - <i>Attività di audit etico ai fornitori attuata in base al suddetto piano e documentata dai relativi verbali di audit notificati e sottoscritti dagli stessi fornitori</i>: n. 5 Fornitori auditati; - <i>Incontri mensili calendarizzati tra EO e Global Human Resources (uffici Castelveccchio Pascoli e sito di Bolognana)</i>, per i quali si rimanda ai relativi verbali delle conclusioni: attuati dieci incontri nel 2010 (periodo 27 gennaio -16 dicembre 2010); - <i>Incontri mensili calendarizzati tra EO e Global Human Resources (sito di Sant'Antimo)</i> per i quali si rimanda ai relativi verbali delle conclusioni: attuati nove incontri nel 2010 (periodo 25 gennaio - 	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2011

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>8 novembre 2010);</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Incontri mensili calendarizzati tra EO e Rappresentanti dei Lavoratori per SA8000</i> per i quali si rimanda ai relativi verbali delle conclusioni: attuati dieci incontri nel periodo 20 gennaio – 15 dicembre 2010 presso il sito di Bolognana; dieci incontri nel periodo 25 gennaio – 11 ottobre 2010 presso il sito di S.Antimo; - <i>Definizione ed attuazione del Piano annuale 2010 di comunicazione ed informazione ai dipendenti e collaboratori di Kedrion sul Sistema di Responsabilità Sociale aziendale;</i> - <i>Revisione del Vademecum sul Sistema di Responsabilità Sociale di Kedrion – in divulgazione per i neo assunti;</i> - <i>Aggiornamento dell'Archivio informatico delle raccomandazioni formulate dall'EO;</i> - <i>Acquisizione e condivisione da parte dell'EO dei verbali di auditing svolti nel 2010 dall'Internal Audit e dall'Organismo di Vigilanza di Kedrion e che riguardano la gestione del personale; l'attività ha riguardato auditing svolti sull'aspetto della gestione del payroll, e sull'area salute e sicurezza;</i> - <i>Si conferma anche per il 2010 il mantenimento della certificazione SA8000 in conseguenza delle verifiche semestrali svolte dall'Ente di certificazione;</i> - <i>Per quanto riguarda la salute e sicurezza dei lavoratori, si conferma l'adeguamento del Sistema di gestione aziendale della Salute&Sicurezza dei lavoratori allo standard OHSAS 18001, confermato anche dalla certificazione di conformità a questo standard (già dal 2009).</i> 	
<p><input checked="" type="checkbox"/> 2: Gli amministratori dovrebbero assicurarsi che non siano complici di abusi dei diritti umani</p>	<p>Kedrion, per assicurarsi di non essere complice di abusi dei diritti umani, ha svolto anche nel 2010 attività di auditing e controllo sia nei reparti aziendali che nella filiera di fornitura: si veda punto precedente.</p> <p>Inoltre anche per il 2010 si conferma che in Kedrion è attivo un Sistema di Comunicazione a disposizione dei Lavoratori per segnalare eventuali violazioni, anche solo sospette, ai principi etici e al sistema etico aziendale, ivi compresi domande, dubbi o preoccupazioni; In particolare, questo sistema di comunicazione prevede che il Lavoratore possa rivolgere la segnalazione:</p> <p>1) all'Ufficio Etico:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ per iscritto, anche in forma anonima: a mezzo delle cassette tipo posta intestate all'Ufficio Etico disponibili in azienda; via e-mail, attraverso l'help-line etica disponibile sull'intranet aziendale mykedrion.com, cartella Etica; ▪ verbalmente, in occasione degli incontri riservati tra il lavoratore e l'Ufficio Etico che si svolgono durante le verifiche etiche di reparto; ▪ verbalmente, nell'ambito di incontro dedicato su richiesta del lavoratore; ▪ tramite il Rappresentante dei Lavoratori per l'etica; il Rappresentante, dopo la segnalazione al Rappresentante dei Lavoratori per l'etica; il Rappresentante, dopo aver accertato la reale intenzione del Lavoratore di coinvolgere l'Ufficio Etico, ha l'obbligo di riportare la segnalazione all'Ufficio Etico garantendone l'anonimato - <i>se richiesto dal lavoratore</i>; l'Ufficio Etico, in accordo con il Rappresentante dei Lavoratori, valuterà la pertinenza della segnalazione rispetto ai principi etici ed al sistema etico, per poi 	<p>Per gli indicatori sugli audit etici effettuati nel 2010 si rinvia al punto precedente.</p> <p style="text-align: center;">SEGNALAZIONI INOLTRATE DAI LAVORATORI ALL'ETHICS OFFICER</p> <p>Numero di segnalazioni inoltrate nel corso del 2010: 4 (limitatamente alle anonime pervenute attraverso l'help line e le cassette); nessuna di queste segnalazioni ha lasciato intravedere abusi; esse sono state analizzate dall'Ethics Officer ed hanno dato luogo ad azioni per il miglioramento</p> <p>Per l'indicatore sui Fornitori auditati da un punto di vista etico nel corso del 2010 si rinvia al primo punto precedente.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2011

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>analizzarla.</p> <p>2) <u>al Rappresentante dei Lavoratori per l'etica</u> della sede di riferimento: in questo caso il Rappresentante potrà gestire la segnalazione, <i>in accordo con il Lavoratore</i>, avvalendosi del supporto dei seguenti soggetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ufficio Etico; il percorso segue quanto già specificato all'ultimo punto di cui sopra; ▪ Comitato Etico della Kedrion oppure Ente terzo di Certificazione; questo, nei casi in cui il Rappresentante ed il Lavoratore ritengano che l'Ufficio Etico abbia trattato in modo insoddisfacente la segnalazione. <p>3) <u>all'Ente Terzo</u> che ha rilasciato la certificazione sul sistema di responsabilità sociale di Kedrion (SA8000) e che due volte l'anno viene presso la Kedrion a verificare il mantenimento dei requisiti della SA8000: questa opportunità è prevista dal sistema etico per assicurare ai lavoratori un canale di comunicazione aggiuntivo, nell'ipotesi che il lavoratore consideri insoddisfacente l'operato dell'Ufficio Etico e del Rappresentante dei Lavoratori per l'etica.</p> <p>Tutte le segnalazione inoltrate all'Ufficio Etico attraverso i canali e le modalità sopra specificate risultano agli atti dell'Ufficio Etico, disponibili per le verifiche del caso (volte ad accertare le segnalazioni ricevute dall'Ufficio Etico e le relative modalità di ricezione ed analisi).</p> <p>L'Ufficio Etico ha l'obbligo di fornire risposta alle segnalazioni che riceve, anche nei casi in cui la risposta si traducesse nel dover dire che la segnalazione non rientra nell'ambito dell'applicazione dei principi etici e del sistema etico aziendale.</p> <p>In particolare, la risposta viene fornita dall'Ufficio Etico: direttamente al Lavoratore che l'ha formulata; attraverso il documento "Segnalazioni pervenute all'Ethics Office" pubblicato periodicamente dall'Ufficio Etico nelle bacheche aziendali (in cui il Lavoratore potrà trovare risposta anche alla segnalazione anonima).</p> <p>L'Ufficio Etico si potrà avvalere anche del supporto del Rappresentante dei Lavoratori per l'Etica per fornire risposta alla segnalazione – nei casi in cui ciò non pregiudichi il rispetto del principio di riservatezza previsto dal sistema etico aziendale.</p> <p>Le risposte ai lavoratori e le modalità con cui sono state fornite rimangono trascritte agli atti dell'Ufficio Etico per le verifiche del caso (volte ad accertare che tutte le segnalazioni fatte dai lavoratori siano giunte all'Ufficio Etico, siano state analizzate dallo stesso e siano state oggetto di risposta al lavoratore).</p> <p>Kedrion conferma anche per il 2010 che ha chiaramente definito nella propria politica aziendale il riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, poiché opera nella liceità e quindi nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori e dei principi etici enunciati dalla Visione, Missione, Valori guida e dal Codice di Condotta Etica.</p> <p>La Direzione Global Human Resources provvede a che siano stipulati accordi scritti che diano trasparenza e garanzia di condivisione delle disposizioni aziendali riguardanti i lavoratori.</p> <p>E' compito dell'Ethics Officer accertarsi attraverso le interviste ai Lavoratori, ed anche attraverso l'analisi delle pratiche riguardanti i Lavoratori, che l'adesione ad un sindacato o ad attività sindacali durante o al di fuori dell'orario lavorativo non costituisca di fatto motivo di qualsiasi pregiudizio che si risolva in azioni atte a scoraggiare l'attivismo sindacale.</p> <p>Kedrion ha inoltre definito una procedura scritta di Gestione del Personale, che enuncia i principi etici e di comportamento che devono governare le seguenti attività: selezione e assunzione del</p>	
<p>3: Gli amministratori dovrebbero sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto di accordi collettivi</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>		<p>Numero di vertenze sindacali nel 2010: 3</p> <p>Numero di scioperi nel 2010: 3</p> <p>Numero di assemblee sindacali nel 2010: 8</p> <p>Numero di iscritti ad organizzazioni sindacali nel 2010: 181</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2011

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
<p><input checked="" type="checkbox"/></p> <p>4: Gli amministratori dovrebbero sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e compulsivo</p>	<p>personale; formazione del neoassunto; valutazione delle performance dei lavoratori, comunicazione allo stesso della valutazione e delle necessità di miglioramento per adeguare la performance al ruolo conferito; turnazioni e straordinari; pratiche disciplinari.</p> <p>L'Ethics Officer conferma anche per il 2010, che la trasparenza e la volontarietà delle prestazioni lavorative viene anche accertata attraverso gli audit interni; in particolare si verifica che l'Area Risorse Umane:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ abbia attuato la corretta distribuzione e spiegazione al lavoratore della lettera di assunzione con le clausole previste dalla normativa vigente e dagli accordi tra le parti, del CCNL, del Codice di Condotta Etica, del Vademecum sul Sistema di Responsabilità Sociale aziendale, del Vademecum sulla Salute e Sicurezza; ▪ abbia assicurato il rispetto dei requisiti inerenti l'orario di lavoro, ed anche: <ul style="list-style-type: none"> ✓ l'attuazione di Piani di Turnazione che garantiscono al Lavoratore una rotazione sui turni ricadenti nei giorni festivi e prefestivi; ✓ la conoscenza da parte dei Lavoratori del programma di turnazione con congruo anticipo; ✓ la possibile modifica del programma di turnazione per necessità sopraggiunte del Lavoratore; ▪ abbia gestito le mancanze dei Lavoratori, nel rispetto del Codice Civile e del CCNL anche attraverso la predisposizione di report specifico che traccia e documenta l'attività svolta per analizzare la mancanza; ▪ abbia gestito gli straordinari nel rispetto dell'orario di lavoro e delle prescrizioni contrattuali, compreso naturalmente il carattere di volontarietà dello straordinario; ▪ l'Azienda abbia operato in compliance con normativa in materia di tutela della privacy. 	<p>Tasso di sindacalizzazione nel 2010: 29,19%.</p> <p>Il monitoraggio dell'assenteismo può rappresentare un indicatore di clima che come tale è attenzionato dall'EO; l'EO ha verificato il dato di assenteismo globale al 31/12/2010, e lo ha ritenuto non critico in quanto congruo con il valore di assenteismo fisiologico.</p> <p>Il monitoraggio degli straordinari può essere indicativo di un sottodimensionamento delle risorse umane; l'EO ha verificato il dato "ore di straordinario" al 31/12/2010, e lo ha ritenuto non critico in quanto congruo con il valore di straordinario fisiologico, e comunque allineato con quello dell'anno precedente. Inoltre gli audit etici svolti nel corso del 2010 hanno considerato anche il dato "ore di straordinario" del reparto auditato e di ciascuno dei lavoratori. Non sono stati rilevati valori critici.</p> <p>Inoltre è stata verificata, anche per il 2010, la compliance alle prescrizioni normative in materia di straordinari.</p> <p>Nel corso del 2010 questo aspetto è stato verificato durante gli audit eseguiti dall'Ethics Officer sui Fornitori; non è emersa alcuna situazione di abuso rispetto a questo punto.</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/></p> <p>5: Gli amministratori dovrebbero sostenere l'effettiva abolizione del lavoro minorile</p>	<p>Kedrion, operando nel pieno rispetto della legislazione italiana, conferma anche per il 2010 di aver fissato la maggiore età quale requisito indispensabile ai fini di un rapporto di lavoro all'interno dell'Azienda.</p> <p>L'Azienda è dotata ed attua procedura specifica che regola principi e modalità dell'attività di selezione ed assunzione del Personale.</p> <p>E' stata inoltre stabilita una procedura "Rimedi a tutela dei bambini lavoratori" sulle azioni da intraprendere qualora Kedrion riscontrasse situazioni di lavoro minorile nella filiera della fornitura.</p>	<p>Nel corso del 2010 questo aspetto è stato verificato durante gli audit eseguiti dall'Ethics Officer sui Fornitori; non è emersa alcuna situazione di abuso rispetto a questo punto.</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/></p> <p>6: Gli amministratori dovrebbero sostenere l'eliminazione della discriminazione nel rispetto dell'impiego e dell'occupazione</p>	<p>Kedrion conferma anche per il 2010 l'adozione sistematica del seguente principio – richiamato dal punto 8.1 del Codice di Condotta Etica di Kedrion sottoscritto dai Lavoratori e parte delle clausole contrattuali con i Terzi con cui Kedrion intrattiene rapporto:</p> <p>Gli obiettivi della politica aziendale contemplano la promozione della parità di possibilità e di trattamento in materia di occupazione, attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il riconoscimento delle qualifiche, esperienze individuali, e capacità, quale criterio di riferimento per: a) l'assunzione, b) l'attribuzione della mansione, dell'inquadramento, della 	<p>Numero totale dipendenti nell'anno 2010: 750 (esclusi i lavoratori con contratti di somministrazione ed a progetto nelle varie configurazioni, il cui numero ammonta a 57)</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2011

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>retribuzione, c) l'attuazione degli interventi successivi all'assunzione (inerenti cioè: retribuzione, benefit, cambiamenti di mansione, passaggi di livello, trasferimenti), d) la definizione dei percorsi di formazione ed addestramento;</p> <p>- il rifiuto e la prevenzione, a tutti i livelli aziendali, ed in tutte le fasi del rapporto di lavoro, ed a partire dalla attività di selezione del personale, di qualsiasi forma di discriminazione o abuso fondata sull'etnia, il colore, il sesso, l'orientamento sessuale, l'età, la religione, le idee politiche, l'origine nazionale o l'estrazione sociale, le condizioni di salute o di handicap.</p> <p>I dipendenti e chiunque altro operi in nome e per conto dell'azienda, i partners, dovranno aderire a tutte le politiche e procedure operative aziendali che riguardano il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, adottando comportamenti coerenti con l'obiettivo aziendale di promuovere la parità di possibilità e di trattamento in materia di occupazione.</p> <p>Verrà assicurato consistente impegno nel rispettare i valori guida e i principi relativi ai diritti umani come da quanto espresso nelle convenzioni ILO (Dichiarazione Tripartita sui Principi Inerenti Imprese Multinazionali e Politica Sociale), nella Dichiarazione sui Diritti Umani dell'ONU e nella Convenzione sui Diritti dell'Infanzia; l'Azienda si impegnerà, nelle nazioni in cui è presente, a supportare il progresso dei diritti umani in accordo con quanto e' possibile ed auspicabile per una organizzazione commerciale.</p> <p>La Kedrion non permette alcuna forma di retribuzione, molestia od intimidazione di qualsiasi dipendente che in buona fede fa rapporto di una possibile violazione ai principi contemplati dal codice etico di Kedrion ed alle leggi e regolamenti.</p> <p>Sotto il piano operativo, la procedura aziendale di Gestione del Personale per il Sistema della Responsabilità Sociale definisce i principi di comportamento dei rapporti di lavoro a partire dall'attività di selezione del Personale; essi sono ribaditi anche nella Procedura operativa per la selezione di nuovo personale (procedura operativa che indica le istruzioni operative, i principi, e la documentazione di registrazione dell'iter di selezione).</p> <p>In particolare, la Società, avendo deciso di adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori esterni, sin dalla fase di selezione, valutazione ed assunzione, stabilisce che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il profilo richiesto non possa in alcun modo fare riferimento alle seguenti caratteristiche: ceto sociale, religione, etnia, nazionalità, sesso, età, orientamento sessuale, orientamento politico e sindacale, condizione di salute (salvo i casi in cui ciò non fosse previsto dalla mansione da svolgere e quindi da procedure aziendali specifiche e comunque consentite); • la valutazione del personale da assumere debba essere effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, e delle loro specifiche competenze, rispetto a quanto atteso ed alle esigenze aziendali così come risultano dalla richiesta avanzata dalla funzione promotrice e, sempre nel rispetto della legge e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati; in tal senso pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, (come pure nella formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale) nonché ogni forma di nepotismo o di favoritismo, sono espressamente vietate; <p>In particolare è:</p>	<p>Presenza femminile: 35%</p> <p>Numero totale personale direttivo nell'anno 2010 (dirigenti e quadri): 130; Presenza femminile: 27%</p> <p>Numero totale Dirigenti nell'anno 2010: 26, di cui 6 di sesso femminile</p> <p>Numero di persone interessate nel 2010 da passaggi di categoria e/o posizione organizzativa: 71 per un costo di 88.480,00 euro</p> <p>Numero di persone interessate nel 2010 da interventi una-tantum: 50, per un costo di 33.730,00 euro.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2011

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<ul style="list-style-type: none"> • vietato tenere condotte che possono rappresentare abuso della propria posizione di autorità: ad esempio, è vietato richiedere, come atto dovuto, prestazioni, favori personali o qualunque condotta che configuri una violazione; • fatto divieto di intrattenere relazioni, in modo diretto o indiretto, con persone collegate ad organizzazioni criminali o comunque operanti oltre i confini della legalità. Eventuali anomalie andranno prontamente segnalate ai Responsabili della funzione di appartenenza, all'Organismo di Vigilanza e all'Ethics Officer. <p>Inoltre, nello specifico, la Società ispira lo svolgimento dell'attività in oggetto ai seguenti principi deontologici e criteri operativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la richiesta di personale deve rispondere ad effettive esigenze di copertura di posizioni aziendali vacanti; • la Direzione Global Human Resources, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta tutte le possibili ed opportune misure al fine di evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione del personale (ad es. evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela, da rapporti di debito/credito o di lavoro con il candidato); • la Kedrion si impegna, a tal proposito, a non stipulare contratti di lavoro autonomo o subordinato nei confronti dei dipendenti delle Società che effettuano la revisione contabile obbligatoria per i 36 mesi successivi (rif. Art. 3, D.P.R. 31/03/1975 n. 136): <ul style="list-style-type: none"> o alla scadenza del contratto tra la Società stessa e la Società di revisione, o al termine del rapporto contrattuale tra il dipendente e la Società di revisione; • qualsiasi eccezione al suddetto precetto, dovrà essere preventivamente analizzata e specificatamente autorizzata; • i candidati devono dichiarare per iscritto l'insussistenza di situazioni presenti o passate di conflitto di interessi con la Società; in particolare, il candidato dovrà specificare se è attualmente un dipendente della Pubblica Amministrazione (nel seguito anche "P.A.") o se è un ex dipendente della P.A., italiana o estera, e con riferimento ad entrambe le ipotesi dovrà specificare se, nello svolgimento della sua attività partecipi o abbia partecipato personalmente e attivamente a trattative d'affari o avallato richieste effettuate dalla Società alla P.A. italiana o straniera. Analoga condizione dovrà essere specificata con riferimento alla posizione dei parenti entro il 1° grado. Il candidato dovrà altresì dichiarare altre ipotesi in cui si possa configurare un conflitto di interessi. Nell'eventualità in cui si verificano tali ultime due ipotesi, si potrà procedere all'assunzione solo dopo l'attuazione di un iter di verifica ed autorizzazione specifico; • il candidato deve dichiarare la sussistenza/insussistenza di precedenti penali o carichi pendenti anche riferiti ai reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001. 	
<input checked="" type="checkbox"/> <p>7: Gli amministratori dovrebbero sostenere un approccio precauzionale delle sfide ambientali</p>	<p>Kedrion è da tempo impegnata sul fronte del rispetto dell'ambiente. Tale rispetto è vissuto come una profonda responsabilità nei confronti dei propri dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori e società esterne. Le certificazioni ottenute vengono considerate come ulteriore impegno a rispettare sistematicamente l'ambiente. La certificazione ISO 14001: 2004 è vigente dal 2006 e nel luglio 2009 è stata estesa a tutti i siti della Kedrion. La visita di sorveglianza del Luglio 2010 ha</p>	<p>Numero totale di richieste di azione e raccomandazioni per il miglioramento continuo formulate nel 2010 attraverso le attività di auditing e di controllo previste dal Sistema di Gestione Ambientale: 86.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2011

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>avuto esito positivo.</p> <p>Nel luglio 2010 è stata raccomandata al Comitato EMAS la registrazione del sito di Sant'Antimo; confermata anche nel 2010 la registrazione EMAS relativa alle sedi di Lucca.</p>	<p>Numero di richieste di azioni e raccomandazioni per il miglioramento continuo completamente attuate al 31/12/2010: 17;</p> <p>Numero di richieste di azioni e raccomandazioni per il miglioramento continuo in working al 31/12/2010: 69</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> 8: Gli amministratori dovrebbero sostenere iniziative per la promozione di una maggiore responsabilità ambientale</p>	<p>Kedrion nel 2010 ha portato a termine l'obiettivo di estendere il proprio sistema di gestione ambientale e la Registrazione EMAS a tutti i siti italiani. Ha raggiunto i principali obiettivi di miglioramento precedentemente fissati in tema di ottimizzazione della risorsa idrica, gestione dei rifiuti, miglioramento della raccolta differenziata, della gestione degli scarichi, delle emissioni in atmosfera, ecc..</p> <p>Kedrion ha rilanciato, nel 2010, obiettivi e traguardi ambientali per il triennio 2010-2012, volti ad aumentare il livello di consapevolezza e responsabilità dei propri dipendenti, la condivisione a tutti i livelli aziendali dei dati relativi alla propria prestazione ambientale e la collaborazione con fornitori e comunità esterna al fine di raggiungere obiettivi comuni di miglioramento ambientale.</p>	<p>Confermata dall'Ente di Certificazione la certificazione ISO 14001 del Sistema Aziendale di Gestione Ambientale in conseguenza della visita di sorveglianza che effettua annualmente.</p> <p>Le verifiche e controlli degli Enti Terzi preposti sul Sistema Aziendale di Gestione Ambientale al fine della registrazione EMAS del sito produttivo di Sant'Antimo hanno dato esito positivo attraverso l'emissione al Comitato EMAS di parere favorevole alla registrazione del sito.</p> <p>Numero obiettivi per l'anno 2010: 3</p> <p>Numero obiettivi per l'anno 2010 che risultano completamente attuati: 2;</p> <p>Numero obiettivi per l'anno 2010 che risultano in working: 1</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> 9: Gli amministratori dovrebbero incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie amiche dell'ambiente</p>	<p>Kedrion definisce la propria Politica per la qualità, l'ambiente e la sicurezza; gli aspetti ambientali sono pertanto ritenuti strategici e quindi tali da incidere sulle scelte aziendali. La condivisione di questo principio con i principali attori aziendali è garantita dalla standardizzazione dei processi decisionali e gestionali che coinvolgono aspetti ambientali.</p>	<p>Azioni intraprese per incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie amiche dell'ambiente: promosso il progetto interno "Energy management" attraverso la costituzione di un tavolo di lavoro multidisciplinare; in progress è l'inserimento nell'organizzazione aziendale dell'Energy Manager.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2011

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni indicatori
<p><input checked="" type="checkbox"/> 10: Gli amministratori dovrebbero lavorare contro tutte le forme di corruzione, incluse estorsione e tangenti</p>	<p>La KEDRION già sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative di quanti sono interessati al suo operato, conferma anche per il 2010 di avere adottato uno specifico Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi dell'art.6 del D.lgs.231/2001 (di seguito anche Modello) per prevenire le ipotesi di reato previste dallo stesso Decreto e al contempo salvaguardare l'Azienda dalle conseguenze sanzionatorie che una tale mancanza potrebbe causare. In particolare, le fattispecie di ipotesi di reato contemplate dal Decreto ed a cui si ispira la prevenzione ed il controllo istituiti attraverso il Modello adottato Kedrion, comprendono anche le forme di corruzione (incluse estorsioni e tangenti) che il Global Compact chiede di contrastare. In estrema sintesi, le fattispecie di ipotesi di reato nella loro interezza comprendono: delitti contro la Pubblica Amministrazione; delitti informatici e trattamento illecito di dati; delitti di criminalità organizzata; reati societari; falsificazione di monete, di valori in bollo, di carte pubbliche e di strumenti o segni distintivi; delitti contro l'industria e il commercio; delitti con finalità di terrorismo e eversione dell'ordine democratico; delitti contro la personalità individuale; abusi di mercato; reati di omicidio colposo lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e dell'igiene sul lavoro; reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; reati sanciti dalla Convenzione Internazionale contro il crimine organizzato transnazionale; delitti in materia di violazioni del diritto d'autore.</p> <p>Destinatari del Modello sono tutti coloro che operano per il conseguimento dell'oggetto sociale della Società.</p> <p>Il Modello è comunicato agli organi sociali, ai dirigenti, dipendenti e ai soggetti terzi che a vario titolo operano per la Kedrion.</p> <p>In considerazione dell'adozione e della efficace attuazione del Modello, KEDRION pretende che tutti i soggetti destinatari del Modello nell'espletamento delle loro attività, seguano comportamenti corretti e trasparenti in linea con il Decreto e con i presidi di controllo previsti dallo stesso Modello, con la Legge in vigore e con i Valori Etico-Sociali a cui la Società si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale, che sono stati rappresentati nel Codice di Condotta Etica di Kedrion.</p> <p>Nello specifico, KEDRION con l'adozione del Modello, e nell'ottica della sua adeguata applicazione ed efficace attuazione, ha sancito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'integrazione del Modello 231 con il sistema di controllo interno aziendale di Kedrion, rafforzando così la difesa e la funzione preventiva da eventuali condotte non conformi alle Leggi e quindi al D.Lgs 231/2001; • che chiunque operi in nome e per conto di Kedrion abbia tra i propri obblighi e doveri quelli di: <ul style="list-style-type: none"> - prendere atto ed acquisire piena consapevolezza della portata del D.lgs. n.231/2001 e dell'importanza che Kedrion ha attribuito all'adozione del Modello 231; - adottare nell'espletamento delle proprie attività comportamenti sempre idonei a non prefigurare ipotesi di reato previste dal D.lgs. 231/2001 e che potrebbero arrecare, anche solo ipoteticamente, danno alla Kedrion; 	<p>Numero di Audit eseguiti dall'Organismo di Vigilanza e dall'Internal Audit: 9</p> <p>Numero di non conformità rilevate: 0</p> <p>Numero di osservazioni generali ed opportunità per il miglioramento continuo del sistema di controllo interno: 121</p> <p>Numero di osservazioni generali ed opportunità per il miglioramento continuo oggetto di feedback nel 2010: 86</p> <p>Numero di osservazioni generali ed opportunità per il miglioramento continuo in working al 31.12.2010: 101</p> <p>Numero di incontri di comunicazione, informazione, formazione svolti nel 2010 dall'OdV e rivolti a funzioni aziendali: 11</p> <p>Numero di stakeholder a cui è stata inviata comunicazione sul sistema di gestione dell'Etica negli Affari del 2010: 383 enti.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2011

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<ul style="list-style-type: none"> la conferma della policy etica di Kedrion volta a disapprovare qualsiasi condotta, da chiunque fosse posta in essere, vietata dalle disposizioni di Legge e contraria ai Valori Etico-Sociali di Kedrion i cui principi sono parte integrante del Codice di Condotta Etica di Kedrion. <p>Le finalità, i principi ed i contenuti del Modello sono divulgati ai destinatari del Modello mediante corsi di formazione e continua comunicazione ed informazione con l'Organismo di Vigilanza, in particolare attraverso la procedura dei flussi informativi, l'intranet aziendale, il sito web di Kedrion e l'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza.</p> <p>Inoltre, l'Impegno al rispetto del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società prevede la sottoscrizione di apposita clausola risolutiva, da attivarsi in caso di violazione delle prescrizioni del Modello da parte del terzo stesso.</p> <p>Le finalità, i principi, i contenuti e gli elementi costitutivi del Modello sono stati strumentalmente ed operativamente declinati ed integrati nei seguenti elementi di controllo interno aziendale:</p> <ul style="list-style-type: none"> Analisi di Enterprise Risk Management; Analisi e Mappatura dei Rischi rispetto ai reati previsti dal D.Lgs 231/2001; Procedure operative e protocolli di controllo relativi alle aree potenzialmente a rischio; Codice di Condotta Etica, sottoscritto da parte di tutti i dipendenti e collaboratori di Kedrion; Sistema disciplinare/sanzionatorio interno definito ai sensi del D.Lgs 231/2001; Sistema di controllo e manuale di contabilità (secondo i criteri previsti dalla Legge 262/2005), e relative procedure sul bilancio per il monitoraggio anche dei flussi finanziari; Sistema Controllo di gestione e di Gestione e Controllo dell'Area "Bilancio" (secondo i criteri previsti dalla Legge 262/2005); Sistema di Definizione, Approvazione, Monitoraggio e Controllo di Budget; Sistema informativo gestionale aziendale SAP, regolamento per l'uso e la gestione del sistema, sistema di validazione; Sistema di Gestione Aziendale attuato in regime di Assicurazione della Qualità secondo quanto prescrivono gli standard di eccellenza del settore: Good Manufacturing Practices, Good Distribution Practices, Good Laboratory Practices, Good Clinical Practices; Sistema di Responsabilità Sociale sull'etica nei rapporti con i lavoratori interni alla Kedrion e nella filiera di fornitura ed ispirato allo standard SA8000 (<i>certificato da ente terzo accreditato</i>); Sistema di Conduzione delle Attività di Informazione Scientifica sulla base delle Linee Guida emanate da Farmindustria (<i>certificato da ente terzo accreditato</i>); Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro in base allo standard OHSAS18001 (<i>certificato da ente terzo accreditato</i>); Sistema di Gestione Ambientale in base allo standard ISO 140001 ed allo schema EMAS (<i>certificato da ente terzo accreditato</i>); Sistema di Gestione per la Qualità in base allo standard ISO 90001 (<i>certificato da ente terzo accreditato</i>); Dieci principi del Global Compact sui diritti umani, il lavoro, l'ambiente e la lotta alla corruzione; Le attività dell'Organismo di Vigilanza e il relativo Regolamento (o statuto) dell'Organismo di Vigilanza; Procedura dei flussi informativi interni da e verso l'Organismo di Vigilanza; 	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2011

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<ul style="list-style-type: none"> • Attività di comunicazione ed informazione interna ed esterna; • Attività di formazione ordinaria sul D.Lgs 231/2001 e sui contenuti del Modello adottato da Kedrion ed attività di formazione rivolta specificatamente a chiunque ne manifesti la necessità. <p>In particolare si sottolinea che il Consiglio di Amministrazione ha affidato l'incarico di Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") alla persona dell'attuale Vicepresidente <i>(in quanto dotato di requisiti di autonomia ed indipendenza tali da non pregiudicare l'imparzialità di scelte e valutazioni riferibili alla funzione di Garante di questo Modello)</i>, il quale, nell'ambito della delega attribuita in materia di controllo interno, svolge anche funzione di Ethics Officer ed Internal Auditing, supportato anche da collaboratori e professionisti esperti in materia.</p> <p>Infine si evidenzia che Kedrion mantiene attivo un apposito Sistema di Comunicazione con l'Organismo di Vigilanza che consente a chiunque (dipendenti e terzi), attraverso canali specificatamente dedicati e con modalità regolamentate da procedura e divulgate a tutti i livelli internamente ed all'esterno, di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • formulare quesiti o dubbi sui principi contenuti nel Codice di Condotta Etica di Kedrion e sul Modello 231; • formulare preventivamente quesiti o dubbi inerenti l'attività svolta o che ci si appresta a svolgere per Kedrion e quindi i comportamenti che nello svolgimento della stessa potrebbero prefigurare, anche solo ipoteticamente, un atto illecito e l'insorgenza dei reati contemplati dal d.lgs.231/2001; • indicare violazioni presunte o sospette ai principi etici contemplati dal Codice di Condotta Etica di Kedrion ed ai presidi previsti dal Modello 231; • indicare qualsiasi altra informazione relativa agli elementi ed ai contenuti del Modello 231. <p>Anche per il 2010, l'Organismo di Vigilanza ha operato in base ad un Calendario di Attività e ad un Piano di Audit e Verifiche preventivamente posti al vaglio del Consiglio di Amministrazione, in ottemperanza al Regolamento Interno dell'Organismo di Vigilanza. Le macro aree di attività sulle quali l'Organismo di Vigilanza ha focalizzato le proprie attività del 2010 sono state le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informazione, formazione e comunicazione sul Modello rivolta ai dipendenti e collaboratori ed ai Terzi con cui Kedrion entra in relazione; • Attuazione dei Flussi Informativi e segnalazioni da e verso l'OdV, in considerazione dell'obbligo informativo su Key Performance Indicator (KPI), e su segnalazioni di eventuali anomalie, violazioni e non conformità, da parte di ciascuna funzione aziendale nei confronti dell'OdV - così come stabilito da apposita procedura che dettaglia i KPI specifici di funzione, modalità e cadenza dei flussi, condivisi con i soggetti destinatari degli stessi; • Attività di audit e di controllo sulle aree sensibili e sugli elementi del Modello: <ul style="list-style-type: none"> - audit specifici sulla base delle procedure relative alle aree potenzialmente a rischio; - controllo del processo e dei Flussi Informativi verso l'OdV e relativo monitoraggio dello stato di attuazione delle Richieste di Azione formulate dall'OdV; - verifica dell'applicazione delle procedure previste dal Modello. • Proposte di modifiche/aggiornamenti/integrazioni per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello; 	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2011

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<ul style="list-style-type: none"> • Verifica dell'adeguatezza e della effettività degli elementi del Modello; • Redazione documenti di sistema ed archiviazione degli stessi; • Tenuta del registro, vidimato, dell'ODV. <p>L'Organismo di Vigilanza ha dato attuazione agli obblighi di reporting nei confronti dell'organo sociale previsti dal Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.</p> <p>Inoltre Kedrion mantiene attivo un sistema di gestione e controllo dell'area "Bilancio" ispirato ai criteri previsti dalla Legge 262/2005, anche se la Kedrion in questo momento non ha l'obbligo di uniformarsi a tale normativa, essendo società non quotata.</p> <p>Questo sistema comprende tra gli elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'identificazione dei compiti e responsabilità della funzione preposta alla redazione dei documenti contabili; • procedure operative e protocolli specifici sulla redazione dei documenti contabili societari, e sui rapporti con le società controllate; • piano di audit e di controllo. <p>Kedrion si è altresì dotata di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Policy di Transfer Price aziendale e del relativo sistema di controllo e monitoraggio interno; • Sistema di Cash Pooling e relativi Treasury Policy e sistema di controllo e monitoraggio interno. <p>Nel 2010 si è data attuazione al Piano dell'Attività dell'Internal Audit per gli aspetti che riguardano l'attività di auditing e controllo dei processi rilevanti per l'area bilancio, la ricognizione sugli elementi e sul funzionamento del Sistema di Transfer Price e del Sistema di Cash Pooling di cui si è dotata l'azienda</p>	