



Communication on Progress (CoP)

Year 2008

Kedrion is a biopharmaceutical company specialising in the development, manufacture, marketing and distribution of plasma derivatives, which can save peoples' lives or significantly improve their quality of life. Conscious of its role in Society, Kedrion has always upheld the cause of Social Responsibility and reaffirms its position in acknowledging and approving the ethics principles inherent in Workers' and Human Rights, the environment and the fight against corruption. Kedrion's participation in Global Compact on 15 March 2005 is, therefore, the natural progression following the course undertaken some time ago with the participation of the entire Company Management Team.

Kedrion declares that the identity of "Communal Citizenship" requires constant commitment in presenting, supporting and divulging the principles promoted by Global Compact.

Kedrion regards its adherence to this important United Nations initiative as a responsibility to maintain its support and intends to implement this by adopting a suitable Company Ethics Management Policy.

Kedrion is conscious of the importance that each member company should promote the principles of Global Compact within their respective areas of activity; for this reason Kedrion makes its own Company Ethics Policy public by divulging it to all its stakeholders. In particular, the Company Ethics Policy for 2008 accompanies this Communication on Progress.

The Communication on Progress covering the year 2007 wants to describe concisely how the ten principles of interest to Global Compact have been expounded – Workers' and Human Rights, Environment, Fight against Corruption.

Castelvecchio Pascoli, 14 November 2008

Rodolfo De Dominicis
Executive Vice President & Ethics Officer
Kedrion SpA

Contatti: Morena Tolaini
Telefono: +39 0583 1965938
Fax: +39 0583 1969200
Email: m.tolaini@kedrion.com



Communication on Progress (CoP)

Anno: 2008

Kedrion è un'azienda biofarmaceutica specializzata nello sviluppo, produzione, commercializzazione e distribuzione di farmaci plasma derivati, in grado di salvare la vita delle persone o di influire in modo decisivo sul loro benessere. Consapevole del proprio ruolo nei confronti della Società, Kedrion ha da sempre sposato la causa della Responsabilità Sociale e riconferma quindi di riconoscere ed approvare i principi etici inerenti i diritti umani e il lavoro, l'ambiente e la lotta alla corruzione. Ecco perché l'adesione al Global Compact avvenuta il 15 marzo 2005, è stata la naturale conseguenza di un percorso intrapreso già da tempo con il coinvolgimento di tutto il Management aziendale.

Kedrion afferma che la "cittadinanza d'impresa" responsabile è un identificativo che richiede un costante impegno nel dimostrare, favorire e diffondere i principi promossi dal Global Compact.

Kedrion coglie l'adesione a questa importante iniziativa delle Nazioni Unite come una responsabilità di impegno verso lo sviluppo sostenibile ed intende attuare ciò adottando adeguata politica di gestione aziendale per l'etica negli affari.

Kedrion recepisce l'importanza che i principi del Global Compact siano promossi da ciascuna azienda aderente nell'ambito della sfera di propria competenza; per questo rende pubblica la propria politica per l'Etica negli Affari attraverso la divulgazione ai propri Stakeholder. In particolare la politica per l'Etica negli affari per il 2008 è allegata anche al presente documento.

La Communication on Progress relativa all'anno 2007 vuole descrivere sinteticamente come sono stati espressi i dieci principi delle aree di interesse del Global Compact - Diritti umani e lavoro, Ambiente, Lotta alla corruzione.

Castelvecchio Pascoli, 14 novembre 2008

Rodolfo De Dominicis
Vice Presidente Operativo & Ethics Officer
Kedrion SpA

Contatti: Morena Tolaini
Telefono: +39 0583 1969838
Fax: +39 0583 1969200
Email: m.tolaini@kedrion.com

COMMUNICATION ON PROGRESS 2008

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>Kedrion è dotata di un Sistema di Gestione per l' Etica negli Affari. Esso è improntato al raggiungimento della Visione e Missione aziendale; la Visione Aziendale così come la Missione ed relativi Valori Guida (si veda il capitolo 2 del Codice di Condotta Etica della Kedrion) si ispirano all'attribuzione di "Valore alla Vita Umana".</p> <p><i>Il Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari della Kedrion</i> , comprende, tra gli altri, un sistema specifico per assicurare il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori all'interno dell'azienda e nella filiera della fornitura (il c.d. "Sistema di Responsabilità Sociale", di seguito anche "Sistema").</p> <p>La responsabilità del Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari è affidata all'Ufficio Etico di cui è responsabile il Vicepresidente della Kedrion. Egli, in quanto Ethics Officer, è preposto alla verifica della corretta applicazione del Sistema ed è:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> <i>indipendente</i> <input checked="" type="checkbox"/> <i>dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo</i> <input checked="" type="checkbox"/> <i>privo di compiti operativi</i> <input checked="" type="checkbox"/> <i>si configura come soggetto terzo rispetto a coloro sui quali effettua la vigilanza</i> <input checked="" type="checkbox"/> <i>deriva i suoi poteri direttamente dal Consiglio di Amministrazione</i> <p>L'Ethics Officer (di seguito anche "EO") , dovendo assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Sistema di Responsabilità Sociale, è chiamato ad espletare, in particolare, i seguenti compiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'EO verifica l'efficienza e l'efficacia del Sistema adottato per quanto concerne l'applicazione dei principi riguardanti il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori all'interno della Kedrion e nella filiera della fornitura; in particolare, l'Ethics Officer 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; • l'EO verifica il rispetto dei protocolli e delle procedure operative previste dal Sistema e rileva eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere anche per il tramite dell'analisi dei flussi informativi verso l'EO e delle segnalazioni fatte dai Lavoratori o dalle altre parti coinvolte; • l'EO formula proposte di modifiche/integrazioni ai vertici aziendali per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Sistema in conseguenza: di violazioni etiche ; di modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; di modifiche normative; della verifica circa l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte; 	<p>Numero di obiettivi specifici della politica 2007 inerenti il Sistema di Responsabilità Sociale: che risultano affrontati; 20 sul totale di 22;</p> <p>Numero di obiettivi specifici della politica 2007 inerenti il Sistema di Responsabilità Sociale attuati nel 2007: 19;</p> <p>Numero di obiettivi specifici della politica 2007 inerenti il Sistema di Responsabilità Sociale solo parzialmente attuati nel 2007: 1;</p> <p>Numero di sessioni formative sul Sistema di Responsabilità Sociale rivolte ai lavoratori e previste dal "Piano di Formazione per la Responsabilità Sociale per l'anno 2007": 4 sessioni di 1 ora per un numero minimo di partecipanti a sessione pari a 15;</p> <p>Numero di sessioni formative sul Sistema di Responsabilità Sociale rivolte ai lavoratori effettivamente svolte nel 2007: 4 sessioni; per un totale di partecipanti pari a 82;</p> <p>Numero di Fornitori che nel corso del 2007 sono stati oggetto di Audit in materia di responsabilità sociale: 8 fornitori auditati nel 2007 rispetto agli 11 previsti nel "Piano 2007 degli</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2008

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<ul style="list-style-type: none"> • l'EO segnala ai vertici aziendali, per gli opportuni provvedimenti, le non conformità rilevate ai principi etici; • l'EO predispone un report informativo, su base almeno annuale, per il vertice aziendale sia in ordine al piano delle attività che attuerà che in ordine alle attività di verifica e di controllo compiute ed all'esito delle stesse, secondo quanto previsto dal piano di audit dell'EO. Inoltre, l'EO comunica in linea continuativa con l'Amministratore Delegato nei casi in cui se ne ravvisi la necessità. <p>Il Consiglio di Amministrazione della Kedrion ha inoltre nominato un Comitato Etico che comprende oltre all'Ethics Officer, anche membri esterni all'azienda;</p> <p>Il Comitato Etico 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 Consiglio di Amministrazione e su richiesta dell'Ethics Officer in merito: <ul style="list-style-type: none"> - alla compliance della politica aziendale ai fondamenti dell'Etica negli Affari ed ai principi etici enunciati dal Codice di Condotta Etica della Kedrion; - 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. <p>Kedrion ha inoltre provveduto a che il personale non dirigente scegliesse al proprio interno un Rappresentante dei Lavoratori per il Sistema di Responsabilità Sociale (di seguito anche "RL").</p> <p>RL si occupa di interfacciarsi con l'Ethics Officer per tutte le questioni relative ai diritti umani e dei lavoratori. Si assume la responsabilità nei confronti dei Lavoratori dell'attuazione degli impegni inerenti il Sistema.</p> <p>In particolare egli:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Supporta l'attuazione delle iniziative per la divulgazione tra i Lavoratori: a) dei principi etici inerenti il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, b) delle azioni attuate nell'ambito del Sistema, c) dei risultati delle attività di monitoraggio sul Sistema; ➤ Prende atto delle segnalazioni dei Lavoratori inoltrate all'EO, presenziando all'apertura delle cassette intestate all'EO; ➤ Porta all'attenzione dell'EO dubbi o necessità di chiarimenti avanzate dai 	<p>Audit Etici sui Fornitori";</p> <p>Numero di Fornitori sottoposti ad audit etico nel 2007, destinatari di richieste di azioni e/o raccomandazioni per il miglioramento: 5 fornitori;</p> <p>Numero di Audit effettuati dall'Ethics Officer nell'anno 2007 in riferimento al Sistema di Responsabilità Sociale della Kedrion: 4 audit (come previsto dal Piano degli Audit interni sul Sistema di Responsabilità Sociale);</p> <p>Numero di non conformità rilevate in sede di audit etici interni nel 2007: 0;</p> <p>Numero di raccomandazioni per il miglioramento continuo formulate dall'Ethics Officer nell'anno 2007: 32 raccomandazioni, di cui 5 raccomandazioni sono ancora in corso di attuazione;</p> <p>Numero di stakeholder a cui l'Ethics Officer ha inviato nel 2007 comunicazione sul proprio sistema di gestione dell'Etica negli Affari : 250 enti.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2008

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>Lavoratori;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Rappresenta per l'EO un riferimento per: a) meglio inquadrare casi/segnalazioni dei Lavoratori, b) meglio divulgare ai Lavoratori il trattamento delle eventuali segnalazioni/ricieste di chiarimenti o dubbi inerenti tematiche collegate ai diritti umani e dei Lavoratori. ➤ Supporta il miglioramento continuo del Sistema, anche attraverso la proposta all'EO delle eventuali opportunità di miglioramento; ➤ Partecipa agli audit sul Sistema. <p>Il Rappresentante dei Lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è riconosciuto dalla direzione e dai lavoratori in quanto eletto a maggioranza attraverso elezioni libere e democratiche; conosce il Sistema, in quanto effettua con l'EO incontri programmati che avvengono almeno con cadenza mensile; viene consultato dall'EO, nel rispetto dei principi della riservatezza, per risolvere problematiche specifiche riguardanti i lavoratori, e comunque almeno propedeuticamente al Riesame della Direzione; viene coinvolto dall'EO per le campagne di comunicazione con i lavoratori; è compreso tra le figure a cui il personale dipendente può segnalare dubbi, preoccupazioni, violazioni anche sospette riguardanti i principi etici; presenza l'apertura delle cassette tipo "posta" intestate all'EO per prendere atto delle segnalazioni pervenute, a garanzia dei lavoratori; risponde al lavoratore, chiedendo in proposito all'EO (che ha l'obbligo di rispondere), sulle eventuali segnalazioni rimaste inevase. <p>Il Sistema adottato dalla Kedrion comprende i seguenti strumenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Politica per l'Etica negli Affari - è la dichiarazione cardine del Sistema; essa viene rinnovata annualmente in quanto 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 2008); • Il Riesame periodico del Sistema: esso viene effettuato annualmente dall'Ethics Officer insieme all'Amministratore Delegato per: verificare lo stato di adeguatezza ed appropriatezza della Politica per l'Etica negli affari; esaminare il grado di miglioramento del Sistema e la sua rispondenza; a) agli obiettivi definiti dalla politica ed b) ai 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. • Piano annuale di Formazione specifico sul Sistema. • Attività di monitoraggio del Sistema attraverso: <ul style="list-style-type: none"> o un piano annuale di audit interni, che comprendono anche e soprattutto 	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2008

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>interviste ai lavoratori;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ riunioni programmate con il Rappresentante dei Lavoratori per il Sistema; ○ riunioni programmate con la Direzione Risorse Umane; ○ audit sui fornitori sulla base di specifico piano annuale; <ul style="list-style-type: none"> • Sistema di controllo dei fornitori mediante l'adozione di una 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. • Comunicazione interna ed esterna della politica e delle azioni svolte in riferimento al Sistema. <p>Kedrion ha infine scelto di sottoporsi alla certificazione SA8000. 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 in campo industriale.</p>	
<p>2: Gli amministratori dovrebbero assicurarsi che non siano complici di abusi dei diritti umani;</p> <p style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Kedrion per assicurarsi di non essere complice di abusi dei diritti umani:</p> <ul style="list-style-type: none"> - effettua audit periodici sul sistema di responsabilità sociale che prevedono interviste riservate con i lavoratori; - mantiene attivo un canale di comunicazione per i lavoratori; gli strumenti che lo caratterizzano sono: Helpline via intranet disponibile per chiunque abbia domande, dubbi o preoccupazioni riguardanti il Sistema di Responsabilità Sociale (comprese sospette violazioni ai principi etici) che intende rivolgere all'EO; l'EO garantisce naturalmente riservatezza ed anche la salvaguardia dell'anonimato; cassette tipo posta intestate all'EO installate in azienda; esse hanno lo stesso obiettivo dell'Helpline via intranet e sono volute per assicurare la possibilità di comunicazione anche per chi non dovesse disporre di PC (o comunque non volesse utilizzare il PC); - mantiene attivo il contatto con il rappresentante dei lavoratori per il Sistema di Responsabilità Sociale, attuando incontri programmati e non. <p>La promozione del rispetto dei diritti umani e dei lavoratori viene inoltre garantito dall'attività di monitoraggio effettuata presso i propri fornitori.</p>	<p>Per il numero di audit etici interni effettuati nel 2007 e relative azioni: si rinvia al punto precedente;</p> <p>Numero di segnalazioni ricevute dai Lavoratori nel corso del 2007: 4; nessuna di queste segnalazioni ha denunciato abusi; tuttavia sono state analizzate dall'Ethics Officer ed hanno dato luogo ad azioni per il miglioramento.;</p> <p>Per il numero di fornitori auditati da un punto di vista etico nel corso del 2007 e conseguenti azioni richieste si rinvia al primo punto precedente.</p> <p>Numero di vertenze sindacali nel 2007: 1;</p> <p>Numero di scioperi nel 2007: 2;</p> <p>Numero di assemblee sindacali nel 2007: 10.</p>
<p>3: Gli amministratori dovrebbero sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto di accordi collettivi;</p> <p style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Kedrion ha chiaramente definito nella propria politica aziendale il riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, poiché rispetta lo Statuto dei Lavoratori ed a monte i principi etici enunciati dalla vision/mission/valori guida e dal Codice di Condotta Etica.</p> <p>La Direzione Risorse Umane provvede a che siano stipulati accordi scritti che diano trasparenza e garanzia di condivisione su determinate disposizioni riguardanti i lavoratori.</p> <p>E' compito dell'Ethics Officer accertarsi attraverso le interviste, ed anche la verifica a campione</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2008

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>delle pratiche riguardanti i lavoratori, che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'adesione ad un sindacato o ad attività sindacali, durante o al di fuori dell'orario lavorativo, non costituisca di fatto motivo di licenziamento o di qualsiasi altro pregiudizio che si risolva in azioni atte a scoraggiare l'attivismo sindacale. <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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • selezione e assunzione del personale • formazione del neoassunto • promozioni ed incrementi retributivi • turni e straordinari • pratiche disciplinari 	
<p>4: Gli amministratori dovrebbero sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e compulsivo;</p> <p style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>L'Ethics Officer, per dimostrare la trasparenza e la volontarietà delle prestazioni lavorative, si accerta attraverso gli audit interni che l'Area Risorse Umane:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ attui la corretta distribuzione al lavoratore della lettera di assunzione con le clausole previste dalla normativa vigente e dagli accordi tra le parti, della copia del CCNL, del Codice di Condotta Etica, del Vademecum sul Sistema di Responsabilità Sociale della Kedrion, del Vademecum sulla Salute e Sicurezza della Kedrion; ▪ assicurino il rispetto dei requisiti inerenti l'orario di lavoro, ed anche: <ul style="list-style-type: none"> ➢ l'attuazione di Piani di Turnazione che garantiscano 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; ▪ gestisca le eventuali mancanze dei Lavoratori, nel rispetto del Codice Civile e del CCNL; inoltre è richiesta la tracciabilità scritta dell'attività che la Direzione Risorse Umane ha condotto per appurare la mancanza che contesta al Lavoratore; ▪ gestisca gli straordinari nel rispetto dell'orario di lavoro e delle prescrizioni contrattuali, compreso naturalmente il carattere di volontarietà dello straordinario; inoltre è richiesta che la prestazione dello straordinario sia concordata con il Lavoratore con congruo anticipo; ▪ si mantenga adeguata l'azienda alla normativa in materia di tutela della privacy. 	<p>L'Ethics Officer effettua analisi periodiche:</p> <p>1) dell'Assenteismo: il monitoraggio dell'assenteismo può rappresentare un indicatore di clima che come tale è da attenzionare; nel 2007 sono state effettuate 2 analisi (sui dati al 30 maggio 2007, sui dati al 30 ottobre 2007) con divulgazione di documento specifico di analisi; i reparti con dati di assenteismo relativamente più elevati sono stati attenzionati;</p> <p>2) degli straordinari: il monitoraggio degli straordinari per settimana consente di disporre di indicazione sulle eventuali "prassi" di estensione delle ore di lavoro oltre quelle ordinarie, che sebbene possano anche non portare a superare i limiti previsti dalla legge, possono comunque essere sensorii di necessità di ripensamento organizzativo; nel 2007 sono state effettuate 2 analisi (sui dati al 30 maggio 2007, sui dati al 30 ottobre 2007) con divulgazione di documento</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2008

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
<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, ha fissato la maggiore età quale requisito indispensabile ai fini di un rapporto di lavoro all'interno dell'azienda. E' stata definita inoltre una procedura operativa che descrive le modalità adottate da Kedrion anche per la selezione ed assunzione del Personale. E' stata tuttavia definita una procedura "Rimedi a tutela dei bambini lavoratori" che rappresenta uno strumento di riferimento per far fronte ad eventuali episodi di lavoro minorile nella filiera dei propri fornitori o comunque nei rapporti con le altre parti interessate.</p> <p>Ad ulteriore garanzia del rispetto del requisito in esame, Kedrion si impegna a diffondere presso i fornitori il concetto che i lavoratori di età compresa tra i 15 ed i 18 anni, debbano essere messi nella condizione di poter accedere all'istruzione ed i giovani lavoratori non debbono essere sottoposti ad attività che risultino pericolose e nocive per la loro salute o rischiose per la loro incolumità, sia all'interno dell'ambiente di lavoro, sia al di fuori di esso.</p> <p>La procedura adottata da Kedrion ha stabilito infine un programma per il recupero a favore di minori laddove si dovesse riscontrare una situazione lavorativa rientrante nella definizione di "lavoro infantile" nei rapporti con i propri fornitori, affinché:</p> <ul style="list-style-type: none"> • si fornisca un lavoro leggero e sicuro al minore; • si consenta l'attuazione del percorso di istruzione obbligatoria tramite impegno, eventualmente condiviso a più livelli, al pagamento delle tasse scolastiche, materiale didattico; • non si provveda al licenziamento del minore, a meno di non sostituirlo con un eventuale altro familiare maggiorenne. 	<p>specifico di analisi. I casi di ore di straordinario relativamente più elevate sono state attenzionate.</p> <p>Nel corso del 2007 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 ha definito una politica tesa ad incrementare l'uguaglianza nelle possibilità e nel trattamento delle persone relativamente al loro impiego ed alla loro professione onde eliminare ogni forma di discriminazione, così come sancito dal Codice di Condotta Etica della Kedrion nel rispetto della Costituzione della Repubblica Italiana e dello Statuto dei Lavoratori</p> <p>Kedrion attribuisce la massima importanza a quanti prestano la loro attività lavorativa in azienda. Al di là degli standard e dei principi stabiliti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e dall'ILO (International Labour Organization), Kedrion intende favorire lo sviluppo del potenziale di ciascuna risorsa e la sua crescita professionale attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il rispetto, anche in sede di selezione del personale, della personalità e della 	<p>Gli audit interni sul Sistema di Responsabilità Sociale ed in particolare sulle procedure indicate, non hanno evidenziato non conformità.</p> <p>Numero totale dipendenti nell'anno 2007: 522 % femminile: 41,19%</p> <p>Numero totale personale direttivo</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2008

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>dignità di ciascun individuo, evitando la creazione di situazioni in cui le persone si possano trovare in condizione di disagio;</p> <ul style="list-style-type: none"> la prevenzione di discriminazioni e abusi di ogni tipo, ad esempio in base a ceto sociale, religione, etnia, nazionalità, sesso, orientamento sessuale, orientamento politico e sindacale, condizioni di salute, handicap, età; la prevenzione di abusi di ogni tipo, in quanto non ammessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento; una formazione adeguata alla posizione ricoperta; la definizione di ruoli, responsabilità, deleghe e disponibilità di informazioni tali da consentire a ciascuno di assumere le decisioni che gli competono nell'interesse della società; una comunicazione interna chiara sulle strategie dell'azienda; un uso corretto e riservato dei dati personali, in conformità alla normativa sulla tutela della privacy. <p>L'uguaglianza di trattamento riguarda in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> il diritto di aderire o formare sindacati o di partecipare alle attività sindacali la protezione contro ogni forma di discriminazione la protezione contro ogni forma di abuso la protezione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro la retribuzione la sicurezza sociale l'accesso alla formazione l'età minima per l'avviamento al lavoro la protezione della maternità <p>Inoltre, la procedura aziendale di Gestione del Personale per il Sistema della Responsabilità Sociale definisce i principi di comportamento nello svolgimento dell'attività di selezione del Personale; essi sono ribaditi anche nella Procedura operativa per la selezione di nuovo personale Kedrion (procedura operativa che indica le istruzioni operative 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 	<p>nell'anno 2007 (dirigenti & quadri): 75 % femminile: 28%</p> <p>Numero totale Dirigenti nell'anno 2007: 19, di cui 3 di sesso femminile</p> <p>Numero di persone interessate nel 2007 da passaggi di categoria e/o posizione organizzativa: 81, per un costo di 133.000 euro.</p> <p>Numero di persone interessate nel 2007 da interventi una-tantum: 47, per un costo di 30.170 euro.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2008

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>procedure aziendali specifiche e comunque consentite);</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 promovente 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> <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 Risorse Umane, 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 Società specificamente 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. <p>Qualsiasi eccezione al suddetto precetto, dovrà essere sottoposta all'attenzione dell'Amministratore Delegato e supportata da specifiche esigenze motivate sulla base delle peculiarità professionali del soggetto che si intende assumere idoneamente documentate e referenziate;</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2008

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 consenso esplicito dell'Amministratore Delegato da inoltrare per iscritto anche all'Organismo di Vigilanza. il candidato deve dichiarare la sussistenza/insussistenza di precedenti penali o carichi pendenti anche riferiti ai reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001. 	
<p>7: Gli amministratori dovrebbero sostenere un approccio precauzionale delle sfide ambientali;</p> <p style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></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 sono il riconoscimento formale di questo impegno. La certificazione ISO 14001:2004 ottenuta il 19/07/2006 riconosce che il sistema di gestione ambientale adottato è conforme alle norme internazionali e la Registrazione EMAS rilasciata il 22 maggio 2007 impegna l'azienda al miglioramento continuo della propria prestazione ambientale.</p> <p>L'Analisi Ambientale Iniziale, eseguita il 05/09/2008 ed il Rapporto del Sistema di Gestione Ambientale elaborato per l'anno 2007 mostrano le attività eseguite a sostegno dell'approccio precauzionale delle sfide ambientali, relativamente agli aspetti ambientali individuati.</p>	<p>Numero totale di richieste di azione aperte nel 2007 a seguito segnalazioni e audit interni od esterni: 29;</p> <p>di cui:</p> <p>Numero di azioni completamente attuate nel 2007 : 24;</p> <p>Numero di azioni ancora in corso di completamento: 5.</p>
<p>8: Gli amministratori dovrebbero sostenere iniziative per la promozione di una maggiore responsabilità ambientale;</p> <p style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Kedrion ha riesaminato il Sistema di Gestione Ambientale in data 10/09/2008, analizzando i propri aspetti ambientali critici e definendo programmi, obiettivi e traguardi per la promozione di una maggiore responsabilità ambientale. I risultati sono oggetto di opportuno Report di analisi.</p>	<p>Numero di obiettivi e traguardi raggiunti nel periodo 2007-agosto 2008: 11</p>
<p>9: Gli amministratori dovrebbero incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie amiche dell'ambiente.</p> <p style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Dal Report di Sistema di Gestione Ambientale Kedrion ha rilevato degli aspetti ambientali per i quali ha definito una serie di azioni da intraprendere, che tra l'altro riguardano:</p> <ul style="list-style-type: none"> Emissioni sonore Sostanze lesive dell'ozono Gestione appalti Riduzione del consumo di gas metano Raccolta differenziata 	<p>Numero di azioni identificate dal Report come "da intraprendere" per incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie amiche per l'ambiente: 4</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2008

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
<p>10: Gli amministratori dovrebbero lavorare contro tutte le forme di corruzione, incluse estorsione e tangenti.</p> <p style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Kedrion ha ritenuto opportuno dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs 231/2001 (di seguito anche "Modello") in quanto sensibile all'esigenza di assicurare correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, in conformità con le politiche da sempre adottate e scrupolosamente perseguite.</p> <p>L'adozione di tale Modello costituisce per la Società un valido strumento per la sensibilizzazione di tutti coloro che vi operano, affinché, nell'espletamento delle loro attività, seguano comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali a cui la Società si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale.</p> <p>Tale osservanza è di fondamentale importanza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto: reati contro la pubblica amministrazione; reati contro la fede pubblica; reati societari; delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico; abusi di mercato; reati di riciclaggio, ricettazione, impiego di denaro, di beni o di utilità di provenienza illecita; reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e di tutela della salute e dell'igiene sul posto di lavoro. - e al contempo salvaguardare la Kedrion dalle conseguenze che una tale mancanza potrebbe causare. <p>In attuazione a quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione ha affidato l'incarico di Organismo di Vigilanza sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, ad un soggetto avente le caratteristiche professionali indicate dal decreto stesso.</p> <p>Destinatari del Modello sono tutti coloro che operano per il conseguimento dell'oggetto sociale della Società.</p> <p>Il Modello è comunicato a ciascun componente degli organi sociali e a tutti i dirigenti che sottoscrivono una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, archiviata dall'Organismo di Vigilanza.</p> <p>I principi e i contenuti del Modello sono divulgati mediante corsi di formazione.</p> <p>L'impegno al rispetto del Modello da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è previsto da apposita clausola del relativo contratto che forma oggetto di accettazione del terzo ad ogni conseguente effetto.</p> <p>In particolare, lo scopo del Modello è la configurazione di un sistema strutturato e organico di procedure e norme di comportamento volte alla prevenzione della commissione delle diverse tipologie di reati previste dal Decreto.</p> <p>Il Modello è stato infatti progettato grazie a un attento studio delle diverse aree aziendali per poter effettuare, mediante la determinazione delle attività potenzialmente sensibili al rischio di reato, un'analisi di adeguatezza dei controlli in essere ed una eventuale predisposizione di sistemi di</p>	<p>Numero di Audit eseguiti dall'Organismo di Vigilanza (anche "OdV " nel seguito) su aree non sottoposte ad audit negli anni precedenti: 3;</p> <p>Numero di non conformità rilevate dall'OdV: 0;</p> <p>Numero di azioni di miglioramento volte a rafforzare il sistema di controllo interno preesistente - oggetto di monitoraggio nel 2007: 84;</p> <p>Numero di azioni risultate concluse nel 2007: 34;</p> <p>Numero di occasioni di formazione specifica (sessioni formative ed incontri individuali): 15;</p> <p>Numero di stakeholder a cui è stata inviata nel 2007 comunicazione sul sistema di gestione dell'Etica negli Affari : 250 enti.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2008

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>controllo volti a ridurre il rischio residuo.</p> <p>Il Modello si propone quindi le seguenti finalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • uniformare gli strumenti di controllo aziendale in relazione a violazioni delle procedure e alla commissione di illeciti; • determinare, in tutti coloro che lavorano in nome e per conto della Società, la piena consapevolezza degli illeciti, passibili di sanzioni sia sul piano penale che amministrativo, che potrebbero coinvolgere non solo la propria persona ma anche la Società; • riaffermare la totale disapprovazione della Società a tali forme di comportamento, non solo perché vietate dalle disposizioni di legge, ma anche perché contrarie ai propri principi etici; • garantire un approccio tempestivo ed efficace di prevenzione e contrasto nella commissione dei reati. <p>Oltre ai principi indicati, il Modello è costituito dai seguenti punti cardine:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mappatura delle attività nel cui ambito potrebbe verificarsi potenzialmente un illecito previsto dal Decreto (cosiddetta Mappatura dei Rischi); • procedure e protocolli di controllo sulle aree potenzialmente a rischio reato • attività di formazione e sensibilizzazione delle procedure istituite; • codice etico e norme di comportamento; • sistema disciplinare/sanzionatorio; • attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti per assicurare il monitoraggio, l'aggiornamento e il corretto funzionamento del Modello stesso; • documentazione dell'attività di controllo; • applicazione e rispetto del principio di separazione delle funzioni; • definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate; • verifica dei comportamenti aziendali e del funzionamento del Modello e conseguente suo aggiornamento periodico (controllo ex-post). 	

CODE OF ETHICS

KEDRION

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.....	10
7.5	Collections and Payments.....	10
7.6	Conflict of Interests.....	11
7.7	Reporting of frauds and non-conformities.....	11
8.	Principles applicable to the workplace.....	11
8.1	Human rights and equity in the workplace.....	12
8.2	Health and Safety.....	12
8.3	Centrality of proactive involvement.....	13
8.4	Use of alcohol and drugs.....	13
8.5	Use of Company assets.....	13
9.	Market principles.....	14
9.1	Product safety, process quality and reliability (efficiency and effectiveness).....	14
9.2	Constant improvement and Innovation.....	14
9.3	Access to and veracity of information.....	15
9.4	Supply chain relations.....	15
9.5	Specific interaction with the Public Administration.....	15
9.6	Interaction with the Health Services.....	16
10.	Principles concerning the Community, Society and the Environment.....	17
10.1	Communal citizenship.....	17
10.2	Company policy concerning Donations.....	17
10.3	Job opportunities.....	17
10.4	Patients/Donors.....	17
10.5	Political activity and participation in lobbies.....	17
10.6	Environmental accountability.....	18
11.	Ethical training overview.....	18
12.	Ethics contract with employees.....	20

1. Introduction

This Code of Ethics is part of Kedrion's Company Ethics Management System.

The Kedrion's Company Ethics Management System, in addition to the Code of Ethics, includes the following tools:

- Organisation and Management System in accordance with Italian Legislative Decree 231/2001;
- Social Accountability System in compliance with the "Social Accountability 8000 (SA8000)";
- Scientific Information Activity Conduct System based on Farindustria Guidelines;
- Environmental Management System, in compliance with the current regulations, the Eco Management and Audit Scheme (EMAS) and ISO 14001 Standard;
- Quality/Safety Assurance Systems in compliance with best industry practices (Good Manufacturing Practices, Good Distribution Practices, Good Laboratory Practices, Good Clinical Practices) and ISO 9001 Standard;
- Ethics Officer, Surveillance Body in accordance with Italian Legislative Decree 231/2001 and Internal Auditor
- Ethics Committee

The Code of Ethics, in accordance with the Ethics Management System, summarises the general ethic principles that rule the Company's business. The other tools complete the structure of the System and refer to specific aspects and to the surveillance system.

Kedrion's Code of Ethics is a guideline for helping employees and consultants adhere to the best corporate ethical practices:

- It involves all the employees and consultants of the Company– regardless of their position and qualifications, and the corporate bodies;
- It is not only a summary of many of the laws and regulations that Kedrion and its employees must obey, but it goes beyond, because it describes ethical values that can be shared by all the Company's Stakeholders.

The aim of the principles contained herein is to recommend, promote or prohibit certain types of behaviour.

This Code is not a contract or a manual covering all the possible case scenarios applicable to the Company's activities, it is a guide that:

- highlights the key factors for business ethics;
- identifies policies and resources in support of the most ethically correct decision-making processes.

Compliance with the regulations of Kedrion's Code of Ethics must be considered an integral and substantial part of the contractual obligations undertaken with the Company; as such, Company directors, employees, as well as consultants must adhere to it.

Every director, employee or consultant is personally responsible for ensuring that their actions comply with this Code and with any laws and regulations that are binding on the Company.

Everyone must read the Code of Ethics, despite the fact that ethical behaviour cannot be guaranteed merely by a code of ethics: *only individuals can decide their own behaviour.*

This Code has been wanted and approved by Kedrion's Board of Directors.

Any amendments and/or additions to this Code shall be made using the same methods adopted for its initial approval.

2. Vision, Mission and Guiding Values

VISION

Everyone has the right to life, liberty and security of person.¹

Sometimes natural, accidental or social causes obstruct the natural right to *life, liberty* and *personal security*.

Because of the special nature of its products, Kedrion supports people, communities and institutions in reducing or removing those obstacles that prevent people enjoying such rights.

Kedrion helps turn natural rights (*life, liberty, security*) into the social right to live in the best possible conditions. For this reason, it collects and converts, makes active and usable that vital energy that is generated and regenerated, preserved and carried through blood, so that it can be transferred from one human being to the next, and everyone can enjoy their fundamental rights.

MISSION

Kedrion produces and distributes human plasma-derived medicinal products, which can improve people's quality of life.

It works to maintain its excellent industry standards and aspires to ongoing improvement, in order to retain its leading position in Italy and increase its share of the international market.

It works to strengthen its role as the accredited partner of the medical, scientific and institutional communities.

Its ambition is to strengthen its worldwide role as a strategic partner of the national health systems of those countries which aim at becoming self-sufficient in the availability of plasma-derived products.

Kedrion produces wealth for its investors, its employees and for the local community, and does it consistently with its own vision and with its values, which are responsibility, transparency, confidence in and respect for people.

VALUES

Kedrion's mission is:

- To make social responsibility the guiding value underlying the Company's actions;
- To provide transparent and complete information in its relations with its stakeholders;
- To continuously feed confidence towards and within the Company through competent, honest and responsible behaviour;
- To achieve care and respect for people through the safety and quality of its products and processes.

¹ Universal Declaration of Human Rights, art. 3

3. Responsibility and Information

Kedrion's Aim: an Ethical Workplace

All the employees are asked to familiarise with the contents and correct application of this Code of Ethics. Each employee is personally responsible for following the policies and standards as applicable to their jobs.

Managers and supervisors must:

- Ensure that all employees have access to all current Company policies and procedures;
- promptly and professionally respond to any doubt or problem raised by employees regarding business ethics; in addition they are invited to ask for assistance whenever required;

finally, they must:

- behave in an exemplary way, which can be an example to other employees.

Employees are encouraged to report promptly any breach.

Whoever learns of a breach of the principles set out in this Code and/or any part of the Company Ethics Management System or the internal auditing systems or has any doubts or concerns shall promptly contact the designated Ethics Officer and the designated Surveillance Body in accordance with Italian Legislative Decree 231/2001 whenever an offence in relation to Italian Legislative Decree 231/2001 is alleged or suspected.

Employees can also express doubts or concerns to their direct superior or to the Head of Human Resources, who in turn are bound to report to the Ethics Officer, in the event that a solution which complies fully with the principles of this Code cannot be found, and to the designated Surveillance Body in accordance with Italian Legislative Decree 231 whenever there is an alleged or suspected offence in relation to Legislative Decree 231/2001.

These reports (regarding breaches, doubts, concerns) can be made in writing, verbally or electronically, to the contacts detailed below.

Kedrion guarantees not to reveal the identity of whoever reports any breaches, doubts and concerns unless otherwise required by applicable Legislation.

Kedrion has implemented a System for communicating concerns, which include suggestions or questions or doubts regarding breaches of the law or unethical acts, reports of breaches or alleged breaches of the ethical principles herein, of the Company's Ethics Management System as a whole, and of the laws and regulations that the Company and its employees have to comply with.

Reports can be addressed to:

Name: Rodolfo De Dominicis, **Position:** Vice-President, Kedrion S.p.A. designated Ethics Officer, including designated Surveillance Body, in accordance with Italian Legislative Decree 231/2001, and Internal Auditor, **Address:** Kedrion S.p.A. Loc. Ai Conti 55051 Castelvechio Pascoli – Barga (LU)
Telephone: 0583/1969.838, **E-Mail:** ethics_office@kedrion.com, **Intranet** (to be used by employees and consultants connected to the Company's network www.mykedrion.com): Ethics Help-line, available at "Ethics-SA8000" and "Organisation and Management System, in accordance with Italian Legislative Decree 231/2001"

Kedrion's Board of Directors has nominated the Company Body responsible for this System, conferring to the current Vice President (*insofar as he possesses the requisites of autonomy and independence which do not prejudice the impartiality of choice and evaluation in his role as guarantor of this System*) the function of:

- Ethics Officer, which also includes the role of Surveillance Body in accordance with Italian Legislative Decree n. 231 dated 08.06.2001, article 6 letter b;
- Internal Auditor.

In accordance with this nomination, he is responsible:

as Ethics Officer:

- For outlining, implementing and consistently improving the Company's Ethics Management System;
- For streamlining the tools of this system (as mentioned in the §1 "Introduction");
- For handling questions or doubts or alleged breaches of the ethical principles covered by this Code and any other device covered by the system;

As Surveillance Body in accordance with Italian Legislative Decree 231/2001:

- For supervising the effectiveness and updating of the Organisation and Management System in accordance with Italian Legislative Decree 231/2001 which has the aim of highlighting and preventing potential offences as provided for under the decree; the Surveillance Body acts in accordance with its regulations;

as Internal Auditor

- For defining and implementing an auditing plan and an auditing procedure, including reporting, requests for corrective and preventive actions and monitoring thereof.

In addition, Kedrion has an Ethics Committee, appointed by the Board of Directors and subject to specific Regulations.

The role of the Ethics Committee is the following:

- *advisory role*, that is, provision of well-grounded advice and opinions at the request of the Board of Directors and the Ethics Officer regarding:
 - compliance of Company policy with the rules of Business Ethics and the principles of ethics hereunder
 - development of guidelines, updates and improvements of the Company Ethics Management System
 - better understanding of the progress and effectiveness of the Company Ethics Management System
- *animation role*, in the form of discussions, information and ethical awareness-raising policies.

4. Governance and Internal auditing

4.1 Governance

Kedrion has adopted and inspires its operations in compliance with the applicable regulations and with the most authoritative guidelines and best practices.

This system:

- is designed to provide the broadest and most balanced cooperation between its components through coherence of the different management, guidance and auditing roles;
- is orientated towards a responsible and transparent conduction of the business in respect of the market, with a view to creating value for the shareholders and pursuing the corporate and environmental aims safeguarding the legitimate interests of the parties concerned.

The members of the corporate bodies must work following the principles of correctness and integrity and must abstain from working in the event of a conflict of interests in relation to their position within the Company.

In addition, the members of the corporate bodies must:

- adopt a behaviour which is in keeping with the principles of autonomy, independence and respect of the Company's guidelines; this is an imperative in the relations they establish on the Company's behalf with the public institutions or any private person,
- take part in the Company's activities in a consistent, well-informed manner,
- treat as confidential any information they receive pertaining to their work and not use their position to obtain direct or indirect personal advantages,
- engage in communication activities without breaching the laws, the codes of conduct or the principles of protecting price-sensitive information and trade secrets.

The members of the corporate bodies must adhere to the regulations and principles hereunder.

The members of the corporate bodies are bound by loyalty and confidentiality towards the Company even when their term of employment ceases.

Kedrion delegates powers and roles through a system which is based expressly and specifically on the eligibility of competence and skill of the individual in relation to the activity of the business and organisational complexity.

4.2 Internal Auditing System

Pursuant to the regulations and with a view to planning and managing the Company's work in a correct, transparent and professional way, Kedrion adopts organisational management and control measures which prevent anyone acting on the Company's behalf from behaving illegally or against the rules hereunder.

The Board of Directors is responsible for the internal auditing system: they establish the guidelines and verify the suitability and effectiveness of the system while ensuring that the main enterprise risks are identified and managed appropriately.

In order to verify the effectiveness of the internal auditing system, Kedrion's Board of Directors uses the following functions:

- the Ethics Officer, who is responsible for: outlining, implementing and consistently improving the Company's Ethics Management System; streamlining the tools of this system (as mentioned in the §1 "Introduction"); handling questions or doubts or alleged breaches of the ethical principles covered by this Code and any other device covered by the system;
- the Internal Auditor, who is responsible for: defining and implementing an auditing plan and an auditing procedure, including reporting, requests for corrective and preventive actions and monitoring thereof; the Auditor supports the Management by predicting and highlighting any risk and/or inefficiency;
- the Surveillance Body, that is responsible for supervising the effectiveness and updating of the Organisation and Management System in accordance with *Italian Legislative Decree 231/2001* which has the aim of highlighting and preventing potential offences as provided for under the decree.

Such functions must report to the corporate bodies.

4.3 Control Bodies and Code of Ethics

The Ethics Officer and the Surveillance Body, in accordance with Italian Legislative Decree 231/2001 which are appointed by the Board of Directors, are the Bodies in charge of supervising the operation of and compliance with this Code and which report on the need to update it.

The Internal Auditor, also appointed by the Board of Directors, supports the Ethics Officer and the Surveillance Body, in outlining and implementing the auditing plan, the auditing procedures, including the audit reporting, and requests for corrective and preventive action and monitoring thereof.

Any report of breaches or unethical acts must be collected and filed by the aforesaid functions and will be promptly verified; if such reported breaches of the Code of Ethics are confirmed, they will be reported to the Board of Directors.

5. Enforcement, monitoring and penalties

As mentioned before, the Ethics Officer and the Surveillance Body, in accordance with Italian Legislative Decree 231/2001 which are appointed by the Board of Directors, are the Bodies in charge of supervising the operation of and compliance with this Code and which report on the need to update it.

The Internal Auditor, also appointed by the Board of Directors, supports the Ethics Officer and the Surveillance Body, in outlining and implementing the auditing plan, the auditing procedures, including the audit reporting, and requests for corrective and preventive action and monitoring thereof.

In particular, special regulations apply to the role of the Surveillance Body in accordance with Italian Legislative Decree 231/2001. The Surveillance Body is responsible for supervising the effectiveness and updating of the Organisation and Management System in accordance with *Italian Legislative Decree 231/2001* which has the aim of highlighting and preventing potential offences as provided for under the decree.

Kedrion's Code of Ethics

The Social Accountability System SA8000 also applies to the role of Ethics Officer. The purpose of The Social Accountability System SA8000, certified by an accredited external board, is to identify and prevent any violation of human rights or labour rights or of the ethical principles hereunder; the Company's suppliers are also rated according to such principles.

In addition, the Ethics Officer and the Surveillance Body have to liaise appropriately with the other bodies and functions to make sure that the principles hereunder are properly enforced and monitored.

In fulfilling their roles, the Ethics Officer and the Surveillance Body, in accordance with Italian Legislative Decree 231/2001, have free access to the Company's data insofar as it may be required in order to perform their specific roles; the corporate bodies and their members, employees, consultants and any third parties acting on behalf of the Company shall do everything in their power to help these functions perform their roles.

Whoever learns of a breach of the principles set out in this Code and/or any part of the Company Ethics Management System or the internal auditing systems or has any doubts or concerns shall promptly contact the designated Ethics Officer and the designated Surveillance Body in accordance with Italian Legislative Decree 231/2001 whenever an offence in relation to Italian Legislative Decree 231/2001 is alleged or suspected. These reports (regarding breaches, doubts, concerns) can be made in writing, verbally or electronically, and be collected and filed by the Ethics Officer and the Surveillance Body.

Compliance with the regulations hereunder shall be considered an integral and substantial part of the obligations undertaken with the Company and as such they shall be adhered to by all the Company directors and employees.

Failure to fulfil the regulations hereunder, which therefore shall be considered an integral and substantial part of the applicable Company regulations and with regards to other aspects of the labour contract, can lead to disciplinary measures provided under the law and under the Collective Labour Agreement (Collective Labour Agreement for Executives working in the Chemical Industry, Collective Labour Agreement for the Chemical Industry); disciplinary measures will be in proportion to the type of default, which, depending on its gravity, can even result in the dismissal.

Any behaviour adopted by the consultants which goes against the rules of this Code may result, as stated in the specific terms and conditions of the agreements, contracts and the letters of appointment, in the immediate *termination of the agreement*, the imposition of penalties as well as requests for compensation.

6. General principles

As a general reference for ethics and fair conduct, Kedrion will adhere to the 10 principles listed in the United Nations Global Compact and to the guidelines of the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) for multinational companies. Together with its employees and consultants, it will adhere to the regulations of the community in which it works and to the conditions provided under Italian Legislative Decree no. 231 dated 8 June 2001.

6.1 Rules and Regulations

- Kedrion bases its operations on the principles contained in this Code and commits itself not to undertake or pursue any relationship with anyone who demonstrates that they don't share its belief in its contents and spirit.
- Kedrion always complies with the rules and regulations in force in all the countries it operates in.
- Kedrion bases its operations on the ethical provisions that it has formally adhered to.

6.2 Control Bodies and Mechanisms

- The body in charge of the Company Ethics Management System (as described at § 3) is responsible for verifying the operations and maintenance of the System through regular updates.
- Failure to observe the principles contained in this Code entails the application of the sanctions contained in the Company Disciplinary System also adopted pursuant to Legislative Decree 231/2001, in keeping with the specific methods provided for therein.
- This Code is brought to the attention of the Company bodies, the Company employees, consultants and external collaborators, holders of power of attorney and all other third parties that may act on

Kedrion's Code of Ethics

behalf of the Company in its various operations (including Public Administration, be it Italian or foreign).

- All those mentioned are bound to read the contents and respect the rules.
- Any doubts regarding the application of this Code must be submitted promptly to the Body in charge of the Company Ethics Management System (for details, see § 3).
- The body in charge of the Company Ethics Management System shall promptly discuss any doubt regarding the enforcement of these regulations communicated by the parties concerned.
- Anyone who discovers any violations of the principles contained in this Code and/or the operating procedures that comprise the Model, or other events that may affect its capacity and effectiveness, has the moral obligation to report them immediately to the body in charge of the Company Ethics Management System (for details, see § 3).
- In the event in which even one of the provisions in this Code of Ethics should come into conflict with provisions made in the internal regulations or procedures, the Code shall prevail over all of these provisions.

7. Organisational principles

The operations and transactions conducted by Kedrion adhere to the applicable regulations as well as to International best corporate conduct practices; the proper and transparent behaviour of anyone with the power to authorise, conduct or record any operation or transaction is considered a form of professionalism, at all the levels of the Company.

7.1 Transparency and Integrity

- Transparency means that all information relative to Kedrion and available in the public domain is truthful and correct. This does not just apply to the information contained in official reports, or rather that contained in accounts, reports or other Company documents made available to partners, the public and auditing firms by law, but also all the information made public in press conferences and product briefings.
- Transparency means that all product and process information given to the Institutional Bodies responsible for controls and issuing authorization must always be truthful and correct.
- Responsible Company decisions can only be made in the presence of honest, accurate accounts subject to auditing, in accordance with generally accepted accounting principles. Details that distort or hide the real nature of the transactions carried out by Kedrion must not be taken into consideration in the accounting procedures. It is necessary to maintain strictly accurate records of all data of a non-financial nature (i.e. personal data, environmental documents, safety statistics, etc.).
- Accurate accounts means following accounting principles and Kedrion's internal auditing system. False or factious records are not permitted. All monetary payouts must be spent solely on the purpose provided for by the relative authorization.
- The Company condemns all behaviour designed to alter the correctness and truthfulness of the data and information contained in the accounts, reports or other Company communications made to partners, the public and the auditing firm by law.
- The Company demands that the directors, office managers and employees behave correctly and clearly when carrying out their duties, especially in relation to any requests made by the partners, Board of Auditors, other Company bodies and the auditing firm as part of their respective institutional duties.
- It is strictly prohibited for the Company Directors to behave in such a way as to damage the integrity of the corporate assets.
- The directors must not carry out any kind of Company operation that could, even potentially, damage creditors.
- It is strictly prohibited to carry out any simulated or fraudulent act designed to influence the decisions of the members of the Board of Directors in order to obtain the irregular formation of a majority and/or a different decision.
- It is strictly prohibited to diffuse false information both inside and outside the Company as regards the Company itself, its employees, its collaborators and the third parties who work for it.
- Upon the occasion of visits and inspections by the relative public authorities, those to whom this Code is addressed must be as helpful as possible and collaborate fully with the inspection and

Kedrion's Code of Ethics

control bodies. It is strictly prohibited to obstruct the duties of the public authorities who come into contact with the Company as part of their institutional offices.

- It is strictly prohibited to use contributions, funding or financing obtained from the State, another public body or the European Union, including those of a modest amount, for purposes other than those for which they were provided.
- The Company condemns all behaviour designed to achieve any type of contribution, financing, subsidized loan or other payouts of the same kind from the State, the European Union or another public body by means of altered or falsified statements and/or documents, or by means of artifices and scams, including those carried out by means of an information or telecommunication system, designed to mislead the body in question.

7.2 Clarity and truth in every operation and transaction

- Every operation and/or transaction, understood in the widest sense of the term, must be legitimate, authorized, coherent, congruent, documented, registered and verifiable at all times.
- Employees shall adhere to the Company operating procedures and protocols for the development and implementation of the Company decisions.
- The operating procedures must be such that the details of the transaction, the reasons for such transaction and the conduction of the transaction may be checked.
- Anyone engaging in operations and/or transactions involving the Company's money, assets or other economically-valuable goods must be authorised and provide, on request, full and effective evidence so that such operation and/or transaction may be checked at any time.
- Each consultant is responsible for the truthfulness, authenticity and originality of the documents and information provided during the performance of their jobs.

7.3 Administrative inspections and documentation

- Kedrion shall record and keep on file any administrative and financial information and shall give them to the investors, public bodies, shareholders and others.
- The Company shall keep accurate and complete records of all the operations in which they are engaged; any transaction between the Company and any external operator or organisation shall be promptly and accurately recorded, according to the normal practices and accounting principles; engaging in or even only considering engaging in the counterfeiting of information or making false statements of facts will not be tolerated and will be prosecuted.
- The persons in charge of keeping the accounting records shall record all accounts in an accurate, exhaustive, truthful and transparent way and will let any party concerned, including any third party, check such accounting records.
- The recording and reporting principles shall be consistent with each other in order to provide consistent grounds for the assessment, management and disclosure of the operations carried out by the Company.
- Kedrion has listed some specific requirements that need to be met in connection with said principles:
 - In fulfilling one's task, one shall abide by the laws, these regulations, and the accounting, reporting and control procedures, established by the Chief Financial Officer.
 - Be accurate, timely and exhaustive in drawing up and keeping the documents; in drawing up the documents, include any detail and/or information that can influence the Company's decisions.
 - Before signing a document, make sure that the information contained therein is truthful, correct, exhaustive and compatible with the applicable laws.
 - Before committing the Company to any transaction or disclosing any administrative or financial information, to obtain all the required authorisations and give proper evidence thereof.
 - Keep in safe custody all the documents, including any information available on electronic file; the Information Technology function can provide advice about electronic security.
 - Help the Company's auditing bodies and any authorised person have access to the documents in their charge and provide them with accurate and exhaustive information.

7.4 Purchase of goods and services

- Employees and persons who purchase goods and/or services, including external consultancy, on behalf of the Company, must operate in compliance with the principles of correctness, economics, quality and lawfulness and act with due diligence at all times.

7.5 Collections and Payments

- Collections and payments must always be made by bank transfer and/or cheques; any collection or payment made in cash must always be documented and expressly authorised.

7.6 Conflict of Interests

- By adhering to high ethical standards, Kedrion and its employees pay great attention not just to the occurrence of possible conflicts of interests, but also to the risk of their occurring. A conflict of interests may develop in many ways and situations. Therefore, an awareness of the methods and situations most subject to the occurrence of a conflict of interests is essential.
- A conflict of interests occurs when personal interests or activities may compromise one's ability to make an impartial decision or when one's position within the Company may be used for personal gain. It is strictly prohibited to carry out activities that may generate a conflict of interests unless the Managing Director provides written approval.
- The Company may not be represented by third parties in "business" relationships where even an abstract conflict of interests may arise.
- No Kedrion employee may exploit his or her Company position in order to make direct or indirect profits on their own behalf or on behalf of third parties with whom they have close personal relations. From the above, it is clear that : a) any employee shall check whether any conflict of interests might emerge from any activity they have to perform; then they shall inform their senior managers of such potential conflict of interests; b) an impartial arbitration can be referred to the senior manager who shall be provided with full information about such potential conflict of interests if the employee has to take a corporate decision under the influence of personal interests.
- Employees must abstain from undertaking activities or holding shares in companies when this may lead to a conflict between their personal interests and those of Kedrion. When in doubt, it is necessary to take the case to one's direct superior so that it can be duly considered.

7.7 Reporting frauds and non-conformities

- In the event of failure to observe Company policies or rather in the occurrence of non-conformities, the reporting system enables the employee, in the face of evident infractions and cases of failure to apply Company regulations, to make an immediate report to his or her direct superior or to the Ethics Officer if such breach or failure concerns the principles hereunder, or the Surveillance Body in accordance with Italian Legislative Decree 231/2001 in any case in which any offence listed under Italian Legislative Decree 231/2001 can be alleged or suspected; infractions include any type of incorrect conduct or event that:
 - may have a negative effect on the Company
 - may seriously compromise the Company's reputation
- The fraud reporting system requires employees to report immediately to the Ethics Officer or the Surveillance Body in accordance with Italian Legislative Decree 231/2001 on any cases of suspected fraud, embezzlement or corruption in commercial operations and transactions. The above includes all operations and transactions involving employees, suppliers, contractors or partners which may expose Kedrion to:
 - incrimination or fines due to any type of corruption (for example: swindle, bribery, fraud or violation of antitrust laws);
 - financial loss.

8. Principles applicable to the workplace

Kedrion values its employees and is committed to ensuring that the standards of excellence applicable to the biopharmaceutical sector are followed in all the Company's plants. Kedrion and its employees shall keep to Company policies regarding working conditions, in order to guarantee a clean, healthy and safe workplace, in addition to the absence of discrimination and abuse. Kedrion complies with the principles of the International Labour Organisation (ILO), as well as with the Social Accountability Standard SA8000.

8.1 Human rights and equality in the workplace

- The aims of Kedrion's policy include the promotion of equal opportunities and equal treatment in the workplace, by:
 - Recognising the qualifications, personal experiences and skills as the key criteria for: a) employment, b) allocation of jobs, positions and wages c) implementation of subsequent variations (i.e. wages, positions, change of job, change of position, transfers), d) training and induction courses;
 - Rejecting and preventing any form of discrimination or abuse based on a person's ethnic group, colour, gender, sexual orientation, age, religion, political ideas, nationality, social background, health condition or disability; at all Company levels and throughout the whole period of employment, beginning with the selection phase.
- The employees, the partners and anyone working for and on behalf of the Company must comply with all the Company policies and operating procedures concerning the respect of human rights and workers' rights, by adopting a form of conduct that is coherent with the Company objective to promote equal opportunities and equal treatment in the workplace.
- A consistent commitment shall be made to respecting the guide values and principles relative to human rights as expressed in the ILO conventions (Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy), in the UN Declaration of Human Rights and in the Convention on the Rights of the Child. Kedrion shall undertake to support human rights progress in the countries it operates in, in keeping with that possible and desirable for a commercial organization.
- Kedrion will not tolerate any form of retribution, harassment or threat against any employee who in good faith reports a potential breach of the principles of this Code or of any law or regulation.

8.2 Health and Safety

- Kedrion is firmly committed to protecting the health, safety and wellbeing of its employees; every employee plays a critical role in guaranteeing the quality and safety of his/her working environment and is equally responsible for taking appropriate countermeasures to prevent accidents at work; in this respect, the measures taken by the Kedrion must be in compliance with current laws and regulations; every employee is asked to adopt a form of conduct which is proactive and collaborative in respect of all the other employees, as well as customers, suppliers and anyone visiting the Company; any hazardous working condition must be reported immediately to the employee's direct superior.
- All Kedrion employees must be actively involved and participate in the Company Health and Safety Policy in the workplace and for the environment. This policy entails compliance with all the internal and external requirements applicable to the work context.
- Should any employee observe failures to apply the rules or discover risks caused by Company operations, he or she should inform his or her direct superior, following internal and external Company procedures. The above also applies to cases of reasonable doubt. All Kedrion employees must be informed of the emergency plans and procedures in the areas they work in. Should the Company directly or indirectly cause pollution or accidents (either accidentally or deliberately) that pose a risk to the health and safety of others, all Kedrion employees should:
 1. follow current procedures;
 2. provide those responsible for Health and Safety in the workplace and environment with all the information necessary (only the latter shall be authorized to release information for and on behalf of Kedrion);
 3. respond accurately and objectively to any inquiries opened by the relevant authorities.
- Every employee is responsible for applying the Company procedures and complying with good behavioural practice at all times so as to ensure that safe conditions are in place when carrying out his/her job and for reasons of risk management. It should be highlighted that a major problem inherent to the onset of risks is constituted by a progressive drop in attention to safety rules inasmuch as, with the passage of time, it can be seen as an annoyance or pointless to comply with them, in the belief that the risk is now under control. It is important that the supervisors provide an example in this area.

8.3 Centrality of proactive involvement

- Kedrion is working towards the creation of a working environment marked by responsibility, reciprocal trust and reciprocal respect, value of personalities and diversity between individuals, where every team member feels responsible for his or her own performance and the Company's reputation.
- It is essential that the relations between colleagues and the different hierarchic levels are loyal and correct, that people respect each other's rights and freedom; everyone must collaborate in maintaining a climate of respect of everyone's dignity, honour and reputation.
- The Company is committed to ensuring that its fixed annual objectives, including general objectives and the individual objectives of the managers and employees or collaborators working on behalf of the Company, focus on a possible, specific and concrete result that can be measured and that is feasible within the set time limit.

8.4 Use of alcohol and drugs

- The use of alcohol and drugs is damaging to our health, it may create risks for others, it may interfere with our ability to work and it may damage the Company's image. Kedrion therefore promotes abstention from the use of such substances, applying the forms of prohibition permitted. It is therefore forbidden to use these substances or to be under the influence of such substances within the workplace: at work, during business trips and when carrying out activities on behalf of the Company in general; this prohibition also extends, within the sphere of its own competence, to the possession and sale of such substances. The consumption of alcoholic beverages is permitted on the occasion of Company events or in other appropriate circumstances (with meals in the Company's canteen), as long as such consumption is "responsible", that is, as long as it does not violate the risk prevention principle regarding any illness or incident that may involve one's person, others and / or damage the Company image. With the utmost respect for privacy, Kedrion reserves the right to take action to verify the observance of such prohibitive measures and permissions with the objective of evaluating the opportunity of adequately activating measures for prevention and / or aid.
- In addition, Kedrion acknowledges that smoking damages health and may endanger other people; therefore, Kedrion promotes abstention from smoking in the workplace according to current legislation regarding health in the workplace.

8.5 Use of Company assets

- All the Company equipment made available to Kedrion employees is the property of the Company itself. All products of work carried out for Kedrion are the property of Kedrion and may only be used for the Company's benefit. This includes marketing and commercial plans, product and/or process development projects, and strategic plans of any nature, software, hardware and similar material. During the course of their work for Kedrion, employees may come into possession, obtain or have access to confidential information, Company property and/or commercial secrets. This type of information also belongs to Kedrion and must be used for the sole benefit of the Company. Kedrion's equipment must not be used to reproduce software and personal software may not be used without prior authorization.
- No employee may use Company property (such as equipment, assets, motor vehicles, vehicles, office supplies, documents, files or data supports) or make use of Company services for personal reasons without express authorization from the relevant department/office. Company property must not be removed from the Company site without written authorization from one's direct superior. Data, programmes and documents must not be copied or removed from the Company site without authorization.
- Employees are strictly forbidden to use Company funds or other resources for personal reasons. Moreover, employees are responsible for safeguarding the Company resources placed under their control, information included, and must also carefully record use of these resources. Employees must ensure that the Company funds are used correctly at all times. All expenditure must be promptly and accurately recorded. Submitting fraudulent expense reports shall be severely punished.

9. Market principles

Kedrion product requirements originate in Company Management implemented as part of a Quality Assurance System which prescribes top standards for the sector (Good Manufacturing Practices, Good Distribution Practices, Good Laboratory Practices, Good Clinical Practices and ISO 9001). From this point of view, the focus is not just control during the work phases on the finished product or the raw materials or anything involved in the manufacturing process; the focus is also on guaranteeing that such controls and the relative decisions are made "under suitable control". In other words, it is essential that the entire manufacturing process, including the inspections process, is kept under control and maintained; this process includes, but is not limited to: a) the process of supply of raw materials and other materials from appropriately selected suppliers (the selection process is essential for such suppliers to be included in the Master File), b) acceptance of raw materials and other materials, c) processes for the manufacture of product batches, d) procedures for Batch Release, e) distribution of products that have obtained Batch Release; f) monitoring of distributed products, g) authorisation/renewal of manufacturing plants, h) marketing authorisations/renewals, h) import authorisations i) export authorisations. This means therefore that "keeping under control and maintaining the whole manufacturing process" involves a wide range of factors (human resources, materials, equipment, machinery, workplace, operating procedures) and forms of inspections and the handling of non conformities specific to each phase. Kedrion therefore takes the authorization issued by Italian and Overseas Institutional Bodies as a responsibility to maintain excellent product and process standards and as a further stimulus for ethics in relations with the outside world.

9.1 Product safety, process quality and reliability (efficiency and effectiveness)

- Every Kedrion employee must comply with national, multinational and international laws that regulate the plasma-derived drug industry, by respecting the Company Management System that incorporates them.
- Quality is one of Kedrion's distinctive features and provides it with a competitive advantage. Guaranteeing quality means offering a product that is the result of the application of excellent standards in terms of research & development, production processes and safety. Kedrion ultimately aims to constantly adhere to effective standards of excellence, beyond the expectations of patients, their families, doctors and the entire health sector. It is essential to adhere to these standards in order to maintain our reputation.
- In the countries in which Kedrion works, it will do its best to ensure an adequate supply of plasma-derived products for medical and scientific purposes.
- The plasma selected and used by Kedrion is collected from industrialized countries with a competent national authority in the field, able to ensure the quality of the donors and sufficient controls regarding the donations and materials, machines, equipment, environments, procedures, human resources used for the collection/control/conservation/handling of the plasma, thus averting the risk of donor exploitation and supply rejection. Kedrion prevents the risk of compromising its product availability, preventing the risk of rejecting plasma supplies that do not conform to the necessary requirements at the source.
- The scientific innovation necessary for catering for market demands shall always take place in absolute respect for the requirements of patients, their families, doctors and the health sector and society as a whole, applying strict standards inherent to product safety.
- Maintaining productivity is also important for Kedrion; being competitive means ensuring that Company processes (be these inherent to production, administration, research or any other Company sector) are of value to those who make use of Kedrion products and their efficiency is continuously maintained or even increased; Therefore, when improving processes, Kedrion also focuses on reducing poor quality costs and optimizing the efficiency of processes subordinate to the requirement to always maintain excellent product, process and service provision effectiveness.
- Kedrion is also committed to always supplying quality, cost-effective products. Products and service shall be accurately and appropriately publicized and marketed. In short, we wish to highlight the importance the Company places on customer satisfaction, good faith, quality, the right price and our after sales service relative to every contract we enter into.

9.2 Constant improvement and Innovation

- Kedrion supports Research and Development applied to the corporate assets and the growth of the sector in which it operates. It aims to continuously adapt its processes in order to meet targets of

Kedrion's Code of Ethics

effectiveness and efficiency in the sector it works in. It is therefore involved in both the development of new process and product methods and in sharing Best Practices – wherever these can be found.

- Integrity is fundamental to scientific development and to Kedrion's ability to put itself forward on the market. Research and development must be carried out in keeping with current rules and regulations, as well as in compliance with the standards set by the ethical codes of the scientific and biopharmaceutical community. Incorrect scientific behaviour, such as invention, falsification or plagiarism when proposing, conducting or reporting on the results of scientific research, or the indiscriminate use of the contributions and intellectual property of others, hinders research progress and compromises scientific progress. This is strictly prohibited.
- The workplace ought to provide support to work teams, not just within individual organizations, but also between organizations. Kedrion is therefore a breeding ground for new ideas and open minds.

9.3 Access to and veracity of information

- All promotional and advertising messages, be these in written, oral or visual format, must be truthful, accurate and not distort reality.
- Cordial and disinterested relations shall be maintained with professionals and companies working in the sector, in order to ensure a correct exchange of information of benefit to all.

9.4 Supply chain relations

- Kedrion maintains mutually beneficial relations with its suppliers and partners. Kedrion informs suppliers and partners of the need to adhere to principles coherent to those it has adopted during the initial negotiations.
- In its relations with suppliers, the Company uses behavioural models designed to improve collaboration and the achievement of the relative Company objectives. No form of corruption or excess courtesy shall be conceded or permitted.
- The Company encourages suppliers to share the same social and ethical standards and works with them in order to share best practices and, when necessary, to provide them with support in order to achieve this.
- The working relations built by Kedrion with suppliers (and, generally speaking, with the other professionals it works with) must ensure that the Company's ethical standards are also met in the supplier's supply chain.

9.5 Specific Interaction with the Public Administration

- The term 'Public Administration' includes all the persons that qualify as a 'public official' or 'person in charge of a public service'; under art. 357 c.c. (Italian criminal code), a 'public official' is a person who "serves a public legislative, judicial or administrative function"; under art. 358 c.c. 'a person in charge of a public service' is a person 'providing a public service in any capacity'.
- *Integral and independent relations:* Pursuing integral and independent relations means:
 - Establish the clearest institutional relations; such relations are only established through contacts that have been specifically appointed by the Company bodies and who have no conflict of interests with the institutional counterparts;
 - Gifts or acts of courtesy or of hospitality to government delegates, public officials or civil servants are permitted insofar as their low value will not affect the integrity, independence or reputation of either party; in any case, this type of expenditure must be appropriately authorised and recorded;
 - During business negotiations, requests or any relations with the Public Administration, no actions may be carried out, either directly or indirectly, which proffer employment and/or business opportunities from which an individual or others, Public Administration employees or their relatives might benefit.
- *Lawful, correct and transparent relations with the Public Administration:* Kedrion inspires and adapts its conduct to the principles of lawfulness, correctness and transparency in order not to cause the Public Administration to breach the principles of impartiality and good conduct to which it is bound. Contacts with the Public Administration are handled according to specific Company procedures by the persons specifically and formally appointed by Kedrion to deal or have contacts with public officials and/or persons in charge of public services working within such Public Administrations.
- *Benefits and Gifts:* Kedrion condemns any behaviour consisting in promising or offering gifts and benefits (money, goods, services, favours or other advantages), either directly or indirectly, to Italian or foreign public officials and/or persons in charge of public services, or to their relatives, which may

Kedrion's Code of Ethics

bring any unlawful or illegal interest and/or advantage. For instance, it is forbidden to promise and/or offer any gift and/or benefit: a) to obtain preferential treatment in any relation with the Italian or foreign Public Administration, b) to induce Italian or foreign public officials and/or persons in charge of public services to use their influence on other members of the Italian or foreign Public Administration.

- ***Business negotiations:*** During any business negotiations, requests or relations with the Italian and/or foreign Public Administration, any behaviour which might illegally influence the decisions of the public officials and/or persons in charge of public services, in order to give the Company any unlawful or illegal benefit or advantage, are forbidden. For instance, during any business negotiation, request or business relation with Italian or foreign public officials and/or persons in charge of public services, the following actions may not be carried out either directly or indirectly:
 - Proposing –under any circumstances– employment and/or business opportunities that may benefit the public officials and/or persons in charge of public services or their relatives;
 - Offering gifts, unless inexpensive and as authorised by the Company;
 - Eliciting or obtaining confidential information that might affect the integrity or reputation of either party;
 - Act in any way so as to induce any Italian or foreign public officials to do or omit to do something in breach of the applicable laws;
 - Abusing one's position or one's authority to induce or force anyone to unlawfully promise money or other benefits to oneself or anyone else.
- ***Cooperation:*** Any form of professional cooperation and economic/financial relations that will be established and/or maintained with members or former members of the Italian or foreign Public Administration or their relatives, who in the last five years have personally been involved in business negotiations or endorsed requests made by the Company to the Italian or foreign Public Administration, must be brought to the attention of the Surveillance Body in accordance with Italian Legislative Decree 231/2001, which will conduct its own assessments before hiring any such person.
- ***Funding, loans and subsidies;*** In this respect, please note:
 - Any subsidy, loan or fund from the State or any other public body or the European Union, cannot be used for any purpose other than those they have been granted for.
 - Any operation performed to obtain any subsidy, fund or special rate or any such funding by the State, the European Union or any other public body by means of counterfeited or false statements and/or documents or by means of devices or deception, including those carried out by computer or telecommunication systems, designed to mislead the funding body, are condemned.
 - Any person responsible for a specific task or function must pay special attention to all confidential information they may come into possession of and must carefully file and record any document or report they prepare and/or send to the Public Administration and to any other public body.

9.6 Interaction with the Health Services

- This Code is based on the premise that patient care in health service environments is founded on an effective need of therapeutic nature. The Code therefore recognizes the importance of professional relations with all fields of the health service and believes it is particularly important to: a) provide information on the benefits and risks of the Company's products; b) provide scientific and educational information; c) support medical research and training, obtain feedback and advice regarding its products by consulting experts in the medical field.
- The Company may build all kinds of relationships, including consultancy, with the scientific world and with its Italian and foreign exponents, as long as the congruity, suitability, inherence and documentation of the relationship is guaranteed.
- The Company shall only maintain working relationships with scientific companies and medical associations if based on the divulgation of scientific knowledge and the improvement of professional knowledge. These relations must always be with bodies of proven reliability and national standing so that the mission is well known and documented.

10. Principles concerning the Community, Society and the Environment

Kedrion fights in order to obtain social recognition as a reliable Company and, being part of society itself, recognizes that the community extends well beyond the Company's doorstep, beyond the geographical limits of the area in which it operates. The items in this section regard the local community, the community seen as industry, sector, society and world, in the widest sense of the word "community". The ethics and social responsibility programme requires Kedrion to be committed to maintaining its reputation as a "valuable member" of the biopharmaceutical community, and of the other communities it operates in, evolving constantly, in step with a world where expectations are becoming increasingly higher.

10.1 Communal citizenship

- Kedrion is committed to adhering to effective principles to minimise the environmental impact of its operations and behaving as a responsible member of the communities in which it works.
- Kedrion serves the community by supplying products and services designed to improve the quality of life at a fair price and by proactively supporting the communities in which it works.
- Employees may freely support any political or charitable organisation and/or any part of the community, as long as it is clear that their decisions and actions are not those of the Company. There must be a clear cut division between extra-curricular activities and Company performance.
- No Kedrion employee should place pressure on another employee to express points of view contrary to his or her personal beliefs or to support political, religious or social causes that are not his or her own.

10.2 Company policy concerning Donations

- Kedrion's commitment to the community becomes most effective through targeted medical and scientific actions and by means of donations.
- The Company success shall be shared with the community by working together in order to meet the need to ensure the availability of "socially valuable" asset production structures through the development and use of appropriate skills and technology. The Company is also involved in developing partnerships that aim to create sustainable value for every member of the community.
- Kedrion makes an effort to play an active and positive role in all the communities in which it operates, including those on a world level. Employees must always bear in mind the possible impact that Company decisions may have on the world community and how this can be evaluated and publicized. In order to make the most of the Company's economic contribution and minimize any negative impact on society and the environment, Kedrion dedicates approximately 1% of its profits before tax to the community.
-

10.3 Job opportunities

- Kedrion believes that it is important to support a policy of diversity by selecting, training and employing staff on the basis of the suitability of their skills and qualifications for the Company role they will be covering, without any form of discrimination or prejudice of any kind.
- Kedrion implements an equal opportunities policy and recognizes the unique nature of personal contributions to the existing Company environment. Every individual is dealt with solely on the basis of his or her capacity to meet the relative job requirements and this principle must be applied during the interview, training, promotion, transfer, payment and attribution of benefits and severance of the working relationship. No dispensations may be made to the above principle. Kedrion therefore does not tolerate discrimination on the basis of race, religion, nationality, age, disabilities, gender, sexual orientation, marital status and all other factors established by law. The Company shall undertake to remove architectural barriers, within reason, should any disabled employees expressly request it.
- The Company encourages the involvement of all employees in planning and managing the work they are required to carry out, and in drawing up career plans for their future.
- Wherever possible, the Company seeks to employ people from the local community.

10.4 Patients/Donors

- In view of our role as a human plasma-derived drug manufacturer, Kedrion recognizes its ethical responsibility to find donors and its commitment to meet the world demand for plasma-derived

Kedrion's Code of Ethics

products for therapeutic use, essential for saving the lives of many people and in order to have a decisive influence on their well-being.

- The Company undertakes to ensure that its products are offered to all patients, independently of their race, creed, country of origin or reason for illness.
- The health and safety of plasma-derived product users is ensured by taking steps to provide the highest quality products of this type, in a continuous and competent fashion.
- The Company provides accurate public information regarding the need to use plasma-derived products and encourages the public to take part in its blood donor programmes.
- Kedrion cooperates at all levels within the Ministry of Health and other local Institutional Bodies in the organization of blood collection programmes and the safe usage of plasma-derived products.
- Kedrion's ultimate aim is to serve the patient.

10.5 Political activity and participation in lobbies

- The Company is not a political organization and does not support political parties or contribute funds to groups actively involved in the promotion of political interests.
- Kedrion employees, called upon to represent the Company within organizations, and the Company's institutional representatives, must follow the rules and regulations applicable to the participation of companies in questions of a public nature, whenever this subject arises.
- Kedrion maintains an impartial position with regard to political parties. As a consequence, the Company does not make financial contributions to any party or candidates for public office in any nation. Kedrion contributes to the public debate on political themes regarding the countries in the countries it works in. Should there be any doubts surrounding the fact that participating in an event may compromise Kedrion's impartiality, a member of the Company management should be consulted. In no circumstance does Kedrion approve of illicit payments or those made in order to acquire contracts/develop business or to influence decisions in the Company's favour.
- Kedrion employees are encouraged to participate in elections in which they have voting rights and to contribute to supporting candidates or parties of their own choice, just as they are also obviously encouraged to express their personal points of view regarding the government, legislation and other problems of a local and national nature. On the contrary, employees are strictly prohibited from using Company funds to make contributions of a political nature, just as they are forbidden to present personal political ideas as though they were shared by the Company.

10.6 Environmental accountability

- Economic use of natural resources and continuous improvement in reducing the environmental impact of Company activities are important priorities for Kedrion.
- The Company has set itself a target of reducing pollution and waste materials by means of a recycling programme, wherever possible.
- Kedrion supports environmental projects of an innovative nature proposed by employees.
- Kedrion conforms to environmental rules and regulations in force in the countries in which it works, as well as adhering to its own self-imposed standards. Every Company employee is responsible for making sure that Company operations are carried out in compliance with applicable environmental laws, so as to minimize all adverse impacts. It is particularly important to respect specific procedures regarding the disposal of all types of production waste. Employees, suppliers and clients must dedicate constant attention to this aspect.
- Company operations are carried out with respect for the environment, increasing awareness about the sustainable use of natural resources. It is also necessary for anyone who finds out about the existence of harmful materials in contact with the environment or improperly handled or disposed of, to immediately inform the management of what they have observed.
- In keeping with the principles contained in this Code and with the social responsibility initiatives undertaken by the Company, Kedrion voluntarily undertakes to continuously improve its environmental performance.

11. Ethical training overview

Alarm signals: You could be at risk of running into ethical misconduct when you hear....

"Everybody does it....", "No one will find out..." "Perhaps just this once...", "It's too good to be true...", "It won't harm anyone...", "We can hide it...", "Destroy that document...", "Is there anything in it for me?..",

Kedrion's Code of Ethics

"This will destroy our competitors...", "It doesn't matter how we do it, let's just do it...", "We never had this conversation..."

You may have other phrases in mind that also set the alarm bells ringing. If you find yourself in a situation in which you use this type of expression, or something similar, you should ask yourself: Is what I am doing legal? Is it fair and honest? Will time prove me right? What would I tell my children to do? How would I feel if my family, my children and my neighbours learnt about what I did? How would I feel afterwards? Will I sleep well tonight? What will the papers say about it?

Before you decide, carry out or obey a direction or guideline, ask yourself:

- Is my conduct in line with the spirit, regulations and policies of Kedrion?
- Is my conduct in line with the values and with the ethical and professional principles of Kedrion?
- Is what I have decided to do 'the right thing to do'?
- Have I made my decision on the basis of a correct professional analysis?
- Could I explain my decision if it became common knowledge?

Recommendations:

- Keep up to date with the key ethical, legal and deontological principles applicable to Kedrion;
- Know who to contact when in doubt about what to do;
- Express your concern when you have doubts or misgivings;
- Ask for help when in need, when you are unsure about the legal or ethical correctness of a decision or type of behaviour. Examples are:
 The current policies are difficult to understand.
 The current regulations or professional practice are complicated.
 Due to limited experience, the situation is not clear.
 Due to a difference of opinion, it is difficult to decide what to do.
 You don't feel at ease with your decision.

Report any suspected breach of the key regulations and professional principles on the part of any consultant or third party working for Kedrion.

From whom to ask for help:

Since there are many opportunities to exchange opinions and/or ask for help, it is important to choose the most suitable route: the first person to contact is your direct superior. Other persons to contact are: a) the Ethics Officer, b) the Surveillance Body in accordance with Italian Legislative Decree 231/2001, c) the Head of Human Resources.

In particular, your direct superior and the Head of Human Resources must report to the Ethics Officer, unless they can find a solution that is unequivocally compatible with these principles, and to the Surveillance Body in accordance with Italian Legislative Decree 231/2001 when any offence under Italian Legislative Decree 231/2001 may be alleged or suspected.

Maintaining high standards of ethical conduct and the right priorities in the workplace requires a constant effort, but if every employee manages to follow that set out in the Code of Ethical Conduct, the Company will have the possibility to demonstrate its commitment to respecting principles of integrity, professionalism, quality and honesty.

This Code is designed to stimulate the drive towards constant improvement in all aspects of Company performance. It shall be reviewed annually and published on the Company web site as part of Kedrion's current improvement programmes. Feedback on the content and enforcement of this Code is welcome via the Web (through the Helpline in the "Ethics-SA8000" file of the Company's intranet or to ethics_office@Kedrion.com).

12. Ethics contract with employees

I, the undersigned, hereby declare that I have:

- ☐ read the Code of Ethics on the Company's intranet service;
- ☐ read the copy of the Code of Ethics which is available in my department;
- ☐ requested, received and read copy of the Code of Ethics.

I, the undersigned, hereby also declare that I have understood, accepted and wish to respect the principles and rules of conduct contained in this code.

Name and Surname:

Signature:

Date:

LA POLITICA AZIENDALE 2008 PER L'ETICA NEGLI AFFARI

Il 10 dicembre 2008 ricorre il 60° anniversario dell'emanazione della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani; in considerazione di questa circostanza, Kedrion attribuisce alla Politica per l'Etica negli Affari dell'anno in corso anche un valore simbolico - che ne integra la consueta finalità di dichiarare a tutte le parti interessate gli obiettivi specifici che si intendono perseguire.

Esso si estrinseca nella volontà di ribadire ancora una volta i principi etici che la Kedrion si è impegnata a rispettare all'interno della propria organizzazione, auspicandone altresì la condivisione ed il confronto costruttivo con i propri Stakeholder.

Kedrion, anche in armonia con i requisiti del proprio Sistema di Responsabilità Sociale SA8000:

DICE NO:

- al lavoro minorile
- al lavoro obbligato
- a procedure disciplinari inique
- alla coercizione fisica o mentale o ingiuria nei confronti della persona

NON DISTINGUE:

il lavoratore per etnia, casta, nazionalità, religione, disabilità, età, sesso, orientamento sessuale, attività sindacale o politica.

AL CONTRARIO:

si propone di offrire pari opportunità a tutti i dipendenti nello sviluppo della carriera, nell'uscita dal lavoro e nel pensionamento, rispettando il principio fondamentale di uguaglianza, ovvero:

- il diritto di aderire o formare sindacati o di partecipare alle attività sindacali
- la protezione contro ogni forma di discriminazione
- la protezione nell'ambito della salute e sicurezza sul luogo di lavoro
- la retribuzione
- la sicurezza sociale
- l'accesso alla formazione
- l'età minima per l'avviamento al lavoro
- la protezione della maternità

Vuole fornire un ambiente di lavoro sano e sicuro, promuovendo l'attuazione di azioni volte ad implementare misure preventive adeguate per ridurre i rischi di incidenti e di infortuni causati dalle attività lavorative, minimizzando, per quanto è possibile, le cause dei rischi connessi con l'ambiente di lavoro.

Garantisce libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva

Rispetta l'orario di lavoro, riferendosi in particolare al criterio stabilito dallo standard SA8000 (più restrittivo di quello della normativa vigente)

Eroga la retribuzione minima di legge ed il pagamento degli straordinari

Facilita regolari consultazioni con tutti i dipendenti per affrontare temi critici

Rispetta il diritto di tutto il personale di formare organizzazioni sindacali di propria scelta, di aderirvi e di contrattare collettivamente.

Inoltre riconferma di riconoscere ed approvare i dieci principi del Global Compact inerenti i diritti umani, il lavoro, l'ambiente e la lotta alla corruzione, anche attraverso l'adozione di Sistemi di Gestione specifici, quali:

- Sistema di Responsabilità Sociale in conformità allo standard SA8000;
- Sistema di Gestione Ambientale in conformità allo schema EMAS ed alla normativa ISO14001;
- Sistema di Gestione dell'Attività di Informazione Scientifica in conformità alle Linee Guida emanate da Farmindustria;
- Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del d.lgs n. 231/2001.

Kedrion riconferma inoltre di cogliere le autorizzazioni rilasciate dagli Enti Istituzionali Italiani ed Esteri come una responsabilità verso il mantenimento di standard di prodotto e di processo di eccellenza e le certificazioni volontarie come un impegno verso lo sviluppo sostenibile.

Marzo 2008

(Presidente & Amministratore Delegato della Kedrion S.p.A.)




MACRO OBIETTIVI DELLA POLITICA PER L'ETICA NEGLI AFFARI DEL 2008

1. Mantenere attiva la collaborazione tra l'Ethics Office (EO nel seguito), la Direzione Risorse Umane (DRU nel seguito), e tutte le altre funzioni aziendali, continuando ad adottare gli strumenti e le prassi consolidate nel corso del 2007;
2. Mantenere attivo il confronto tra l'EO ed i Lavoratori anche attraverso i loro Rappresentanti;
3. Dare attuazione al Piano delle Attività per il 2008 del Comitato Etico della Kedrion, ovvero alle Audizioni con i responsabili di funzione previste dal piano, in quanto da esse potrebbero scaturire momenti di riflessione, opportunità di miglioramento, progetti di valore etico;
4. Finalizzare l'attività di monitoraggio sulla sottoscrizione da parte dei Lavoratori del Codice di Condotta Etica, con l'obiettivo di avviare il confronto diretto sulle eventuali necessità di chiarimento, ed anche in vista della revisione del Codice;
5. Considerare l'avvenuta fusione per incorporazione della società Hardis S.p.A. nella società Kedrion S.p.A. (decorrenza 31 dicembre 2007); sebbene la sostanza del sistema di gestione dell'etica negli affari non cambi (*dal momento che la Hardis, allora società controllata dalla Kedrion, era già allineata alla stessa politica etica della controllante*) è opportuno attuare gli aggiornamenti che fossero necessari, in particolare in materia di documentazione descrittiva del sistema SA8000;
6. Considerare le recenti acquisizioni da parte della Kedrion e predisporre un piano di ricognizione e valutazione delle società controllate in riferimento ai temi etici ed in particolare rispetto ai requisiti minimi in materia di diritti umani e dei lavoratori;
7. Effettuare una pre-analisi su indicatori di performance universalmente riconosciuti, e nello specifico sugli indicatori proposti dal GRI (Global Reporting Initiative), per valutare successivamente l'opportunità di includere tra le priorità di breve-medio periodo l'attuazione di un progetto specifico in tal senso, ciò è anche in risposta alle opportunità di miglioramento tracciate dal Global Compact;
8. Continuare la promozione della comprensione dei principi etici che governano i processi aziendali, valutando anche l'opportunità di progettare una iniziativa rivolta in modo specifico ai neoassunti che abbia anche l'obiettivo di introdurre alla conoscenza dei ruoli ed delle responsabilità lungo la catena organizzativa, delle regolamentazioni sui processi chiave inerenti la gestione delle risorse umane;
9. Attuare il Piano di formazione 2008 in tema di responsabilità sociale che dovrà comprendere, tra l'altro, colloqui individuali con quanti avessero espresso necessità di approfondimenti; gli interventi comprenderanno oltre alle sessioni per i neoassunti, nuovi interventi di sensibilizzazione rivolti alle funzioni che ricoprono funzioni di coordinamento (responsabili di reparto, capi reparto, capi turno); nel corso del 2008 continuerà inoltre la consueta formazione strutturata attraverso l'apposita iniziativa della Scuola Kedrion;
10. Finalizzare il progetto inerente le job description, la tabella di riferimento sull'as-is delle posizioni organizzative, le procedure idonee a descrivere iter di approvazione, aggiornamento e distribuzione controllata della documentazione descrittiva della struttura organizzativa;
11. Continuare a mantenere aggiornato l'elenco nominativo degli Stakeholder ed inviare a ciascun stakeholder mappato la comunicazione annuale sulle performance etiche;
12. Continuare l'attività di aggiornamento sistematico del sito intranet aziendale e di quello internet, tenendo conto, tra l'altro, della fusione per incorporazione della Hardis S.p.A. nella Kedrion S.p.A. e dell'obiettivo di divulgare informazioni aggiornate sul sistema di gestione dell'etica negli affari adottato dalla Kedrion;
13. Integrare il sito intranet con una help-line di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza che completa quella già esistente con l'Ethics Officer ed aggiornare la mappatura delle postazioni dei reparti di produzione da cui è possibile accedere alla cartella intranet, sezione responsabilità sociale;
14. Continuare nell'attività di partecipazione ad iniziative specifiche per la promozione della Responsabilità Sociale;
15. Attuare il piano di audit interni per il 2008 in riferimento al Sistema di Responsabilità Sociale, come per il 2007, esso prevede sia audit di reparto che audit generali sugli stabilimenti;
16. Continuare l'attività di monitoraggio sull'attuazione delle richieste di azioni e raccomandazioni formulate con gli audit interni, finalizzando gli strumenti operativi di gestione predisposti nel corso 2007 e la formazione all'uso;
17. Attuare il Piano 2008 degli Audit ai Fornitori in tema di Responsabilità Sociale, compresa l'attività di monitoraggio dei fornitori già sottoposti a tale verifica nel corso degli anni precedenti, per mantenere così aggiornato lo stato di avanzamento sull'attuazione delle richieste di azione;
18. Attuare tutte le attività di piano contemplate dai presidi che dettano regole di organizzazione e gestione mirate a garantire sistematicamente condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative degli Stakeholder, tali strumenti, che si inseriscono nell'ambiente di gestione e di controllo aziendale, comprendono: i Modelli specifici di Quality/Environmental/Safety Assurance, il Modello di Organizzazione e Gestione ex d.lgs n.231/2001, il Modello di conduzione delle attività di informazione scientifica sulla base delle Linee Guida Farmindustria, oltre ai già citati Codice di Condotta Etica e Sistema di Responsabilità Sociale SA8000.