

Communication on Progress (CoP)

Year 2012

Kedron is pleased to reconfirm to the Global Compact that it recognises and approves the 10 Principles of the Global Compact pertaining to Workers' and Human Rights, the Environment and the Fight Against Corruption; Principles which Kedron originally acknowledged through its subscription to the Global Compact on March 15 2005.

Kedron renews its commitment to uphold and promote these Principles in all areas in which it has an active role. Therefore, Kedron confirms that the 10 Principles of the Global Compact are an integral part of its culture, policy, strategy and daily operations and that they are present in the Ethics Management System which Kedron has always maintained in order to ensure conditions of correctness, integrity and transparency when carrying out its business activities and thus safeguarding its position and image and the expectations of its Stakeholders.

In this current COP Kedron aims to describe in synthesis the way in which these Principles of the Global Compact have been expressed through the Ethics Management System adopted by Kedron during the year 2011.

Together with the COP please find enclosed the Company's Ethics Policy for 2012, which Kedron has divulged both within the Company and externally, and the current edition of the Company Code of Ethics.

Further information relating to other aspects of Kedron's Ethics Management System is available on request from Kedron and from the Ethics Officer.

Castelvecchio Pascoli, 08/11/2012


Rodolfo De Dominicis
Executive Vice President & Ethics Officer
Kedron SpA

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

CODE OF ETHICS

KEDRION

CONTENTS

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

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

THE COMPANY'S ETHICS POLICY FOR 2012

Responsive as always to the need for spreading and reinforcing a culture of transparency and integrity, Kedrion divulges the Company's Ethics Policy for 2012 to all its employees, collaborators and third parties, with a view to systematically ensuring conditions of fairness in carrying out business and Company activities in order to safeguard its position and image and the expectations of all its stakeholders.

Once again this year Kedrion's Ethics Policy aims to:

- *Reconfirm the value that Kedrion vests in human capital and in the ethical roots of its production, commercial, management and research activities*
- *Reconfirm Kedrion's commitment to recognise, approve and implement systematically the principles of ethics of its Company Code of Ethics, which we refer you to, and to actively maintain all areas of the Ethics Management System - organisation, management and control*
- *Define specific Company objectives in its Ethics Policy for 2012*

There follows a summary of Company objectives specific to the Company's Ethics Policy for 2012 – together with the focal ethics principles regarding internal relations and the Company's declaration of commitment to the principles included in the International Corporate Social Responsibility Standard SA8000.

March 2012

Paolo Marcucci
(CEO & President, Kedrion S.p.A.)

SUMMARY OF THE FOCAL POINTS RELATING TO INTERNAL RELATIONS

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

AIMS OF THE COMPANY'S ETHICS POLICY FOR 2012

They include thirty-one objectives aimed at maintaining and continually improving the Company's Ethics Management System; these objectives have been defined and set out in detail in the relative document, which is available upon request from the Ethics Office. The objectives cover the following areas in brief:

1 Organisation of regular monthly meetings between the Ethics Officer and the Head of Global Human Resources, in addition to existing monthly meetings with Site Human Resources Managers and Worker Representatives of the Company Social Responsibility System; 2 Improved System for assessing employee performance levels based on a Company evaluation model, aspects of which in specific cases have already been identified; 3 Improved performance assessment of employees with fixed-term contracts, of information flow and selection, aspects of which in specific cases have already been identified; 4 Improved Company personnel recruitment process, aspects of which in specific cases have already been identified; 5 Improved monitoring of criteria applied to wages policy; 6 Improved management of the Job description process, aspects of which in specific cases have already been identified; 7 Improved tracking of levels of responsibility for authorising overtime at department level; 8 Improved monitoring of employee behaviour which may fall short of the principle of respect of the individual's rights; 9 Use of a registration form to track the process for managing employee shortcomings; 10 Use of management and control model to track employee bonus systems; 11 Evaluation and subsequent revision of Project KEI Regulations, aspects of which in specific cases have already been identified; 12 Analysis of annual leave accrual and subsequent measures adopted to limit this; 13 Maintain best practice logic for managing Health & Safety in the workplace; 14 Start-up and development of Global department functions, aspects of which in specific cases have already been identified; 15 Analysis of the principle of job rotation in furthering skills development; 16 Training, information and communication provided by the Ethics Office in relation to current procedure requiring new employees to confirm adherence to the Company Code of Ethics; 17 Implementation of recommendations by the Ethics Officer relating to the Bolognana Production Plant, Lucca; 18 Implementation of recommendations by the Ethics Officer relating to the Naples Plant; 19 Implementation of recommendations and Activity Plans for 2012 by the Surveillance Body and Internal Audit; 20 Implementation of Ethics Audit Plan for 2012 in the various production departments; 21 Implementation of Suppliers' Audit Plan for 2012; 22 Annual evaluation of the suitability and level of implementation of the Corporate Social Responsibility System based on Standard SA8000; 23 Implementation of a calendar of monthly meetings for 2012 between the Head of Global Human Resources and the Ethics Office; 24 Distribution of the Company Code of Ethics to all new employees and collaborators and collection of signed acceptance forms; 25 Training and awareness programme relating to the Corporate Social Responsibility System; 26 Continue the activities of Scuola Kedrion with the aim of enhancing Company human resources by selecting and implementing training programmes geared towards improving skills; 27 Renew its commitment to enforce the principles of Global Compact regarding Workers' and Human Rights, the Environment and the fight against corruption and to report to Global Compact on the Company's ethics performance; 28 Update the annual communication to all stakeholders with the Company's ethics performance; 29 Continue to actively maintain the System of Communication with the Ethics Office through the use of System tools at its disposal: post boxes addressed to the Ethics Officer, a dedicated Ethics helpline available on the Company intranet; 30 Maintain and update the Company intranet site and web site with the Corporate Governance System adopted by Kedrion (in accordance with Italian Legislative Decree n.231 dated 08.06.2001); 31 Actively maintain the internal control tools adopted by Kedrion in order to reinforce its guarantee, both to employees and to third parties, to uphold the principles of correctness and legality in business and Company affairs and Company activities: Company Code of Ethics; Quality and Safety Assurance System in compliance with the standards of excellence and voluntary International standards - *Good Manufacturing Practices, Good Distribution Practices, Good Laboratory Practices, Good Clinical Practices*; Management Control System and Budget Management and Control System (in line with Italian Legislative decree 262 dated 28.12.2005); Enterprise Risk Management Analysis; Corporate Governance System in accordance with Italian Legislative Decree n.231 dated 8 June 2001; a Corporate Social Responsibility System based on the SA8000 Standard pertaining to ethics concerning relations with Kedrion's internal employees and supply chain employees, (certified by independent certifying body); a Scientific Information Activity System based on Farmindustria Guidelines (certified by independent certifying body); Occupational Health and Safety System based on OHSAS 18001 Standard (certified by independent certifying body); Environmental Assurance System based on the ISO 140001 Standard and on EMAS Model (certified by independent certifying body); Quality Management System based on the ISO 90001 Standard (certified by independent certifying body); Global Compact's ten principles regarding human rights, labour, the environment and the fight against corruption; System of Operating procedures and control protocols.

DECLARATION OF ENDORSEMENT OF THE PRINCIPLES INCLUDED IN THE SA8000 SYSTEM

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

SAYS NO:

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

DOES NOT DISCRIMINATE:

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

ON THE CONTRARY:

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

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

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

Kedrion guarantees freedom of association and the right to collective bargaining

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

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

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

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

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

COMMUNICATION ON PROGRESS 2012

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
<div data-bbox="842 2045 866 2078" style="text-align: center;">☒</div> <p>1: Gli amministratori dovrebbero sostenere e rispettare la protezione dei diritti umani proclamati a livello internazionale</p>	<p>La funzione di Ethics Officer (nel seguito anche "EO") è stata conferita per delega del Consiglio di Amministrazione di Kedrion al Vicepresidente; essa è anche estesa all'attuazione del Sistema di Responsabilità Sociale sull'etica nei rapporti con i Lavoratori interni alla Kedrion e nella filiera di fornitura (nel seguito anche "Sistema di Responsabilità Sociale"; ispirato allo standard volontario internazionale Social Accountability 8000, e certificato da ente terzo accreditato). L'EO mantiene reporting continuativo nei confronti dell'Amministratore Delegato sulle attività che svolge, sui relativi risultati nonché sul Piano Annuale delle Attività.</p> <p>1. Il perimetro dell'attività dell'Ethics Office di Kedrion</p> <p>In continuità con gli anni precedenti, si conferma che il perimetro dell'attività dell'EO riguarda i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Codice di Condotta Etica • Sistema di Responsabilità Sociale sull'etica nei rapporti con i Lavoratori interni alla Kedrion e nella filiera di fornitura (ispirato allo standard volontario internazionale SA8000, certificato da ente terzo accreditato); il Sistema si compone dei seguenti elementi: <ul style="list-style-type: none"> ✓ nomina del responsabile del Sistema, che si configura nella delega di Ethics Officer al Vicepresidente di Kedrion ✓ nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per il Sistema di Responsabilità Sociale ✓ procedure specifiche del sistema di Responsabilità Sociale, ivi comprese le seguenti (opportunamente codificate nel sistema procedurale interno in gestione controllata): "Manuale di responsabilità sociale"; "Riesame periodico del sistema di responsabilità sociale da parte delle direzioni, dell'amministratore delegato e dei rappresentanti dei lavoratori"; "Nomina del Rappresentante dei Lavoratori per il Sistema di Responsabilità Sociale"; "Gestione del Personale sotto l'aspetto della Responsabilità Sociale"; "Valutazione e selezione dei fornitori sotto l'aspetto della responsabilità sociale"; "Gestione delle problematiche e segnalazioni sottoposte dai Lavoratori all'EO" ✓ procedure e regolamenti del sistema di controllo interno, strumentali al Sistema di Responsabilità Sociale (opportunamente codificate nel sistema procedurale interno in gestione controllata): <ul style="list-style-type: none"> - "Quaderno organizzativo/mansionario"; "Organigrammi"; "Procedura di Gestione dei conferimenti delle procure e deleghe"; "Procedura per il reclutamento e la selezione di nuovo personale"; "Procedura di Gestione della Formazione"; "Procedura di payroll e gestione del personale"; - sistema di conferimento dei ruoli e delle responsabilità, in altre parole: Organigramma Aziendale; Organigramma di ciascun reparto; Job Description dei ruoli e responsabilità di ciascuna mansione attiva in Kedrion e di conferimento delle stesse al Lavoratore; Quadro Sinottico dell'as is degli inquadramenti di ciascuna mansione attiva in Kedrion rispetto al CCNL di riferimento; procure e deleghe; - sistema di valutazione delle performance e delle necessità di intervento sui dipendenti, in altre parole: Manuale di Valutazione delle Performance dei 	<p>OBIETTIVI POLITICA ETICA 2011</p> <p>Numero di obiettivi contenuti nella politica del 2011: 36</p> <p>Numero di obiettivi contenuti nella politica del 2011, gestiti nel corso dello stesso 2011: 36; di cui: 12 obiettivi sono stati completamente attuati; i restanti 24 risultano in working al 31/12/2011 data la natura pluriennale, e sono stati riformulati nella politica 2012 in base al loro stato di avanzamento</p> <p style="text-align: center;">AUDIT INTERNI</p> <p>Numero di Audit sul Sistema di Responsabilità Sociale attuati dall'Ethics Officer nell'anno 2011: 8 (<i>rispetto ai 15 previsti dal Piano originario, ritardato poi in funzione delle altre attività di auditing e controllo strumentali</i>)</p> <p>Numero di non conformità rilevate dall'EO attraverso gli audit svolti nel 2011: 0</p> <p>Numero di raccomandazioni per il miglioramento continuo del Sistema di Responsabilità Sociale formulate dall'EO nell'anno 2011: 57*</p> <p>Numero di raccomandazioni per il miglioramento continuo del Sistema di</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2012

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>Lavoratori e Schede di Valutazione delle performance e di Individuazione e Assegnazione degli obiettivi di crescita;</p> <ul style="list-style-type: none"> - sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro, in base allo standard OHSAS18001 (certificato da ente terzo accreditato) <p>✓ audit e controlli sul sistema di responsabilità sociale, attuati per reparto, tenuto conto anche delle procedure e regolamenti elencati ai punti precedenti</p> <p>✓ audit etico ai Fornitori di Kedrion</p> <p>✓ verifica periodica dell'efficacia del Sistema di Responsabilità Sociale con le Direzioni, i Rappresentanti dei Lavoratori, l'Amministratore Delegato</p> <p>✓ politica di responsabilità sociale comprensiva degli obiettivi specifici annuali – che si trova integrata nella Politica di Gestione per l'etica negli affari di Kedrion</p> <p>✓ canali diretti di comunicazione con l'EO a disposizione dei Lavoratori per segnalare all'EO eventuali violazioni, anche solo sospette, dei principi contemplati dal Codice Etico di Kedrion e dal Sistema di responsabilità sociale: cassette tipo posta intestate all'EO, help-line etica disponibile sul sito intranet aziendale, di accesso esclusivo dell'EO, utilizzabili dai dipendenti con tutte le garanzie di privacy e riservatezza</p> <p>✓ sistema di comunicazione dell'EO nei confronti dei Lavoratori sull'esito della gestione delle segnalazioni formulate dal Lavoratore</p> <p>✓ data base anche in formato elettronico delle attività svolte, dell'esito delle stesse e delle raccomandazioni formulate dall'EO a seguito dell'attività di audit e controllo</p> <p>✓ sistema di comunicazione dell'EO verso l'interno: intranet aziendale con cartella dedicata; pubblicazioni nelle bacheche; newsletter aziendale</p> <p>✓ sistema di comunicazione dell'EO verso l'esterno: sito web con cartella dedicata; comunicazione annuale verso gli stakeholder identificati sulla base di mappatura aggiornata annualmente</p> <p>✓ gestione da parte dell'EO delle verifiche semestrali attuate dall'Ente di Certificazione sul sistema di responsabilità sociale e delle non conformità eventualmente rilevate dall'Ente</p> <p>✓ formazione sul sistema di responsabilità sociale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dieci principi del Global Compact sui diritti umani, il lavoro, l'ambiente e la lotta alla corruzione • Nomina dell'Ethics Officer di Kedrion • Nomina del Comitato Etico di Kedrion e relativo regolamento • Attività di comunicazione interna ed esterna a cura dell'Ethics Officer • Attività di formazione sul sistema di gestione dell'Etica negli Affari in cui si integra la formazione sul sistema di responsabilità sociale e sul Codice di Condotta Etica • Politica di gestione per l'Etica negli Affari annualmente rinnovata da Kedrion attraverso l'emissione di apposito documento, integrato anche per i principi del Sistema di responsabilità sociale. <p>2. Le attività svolte</p>	<p>Responsabilità Sociale formulate dall'EO e che risultano al 31/12/2011 in working o di cui l'EO non ha ancora appurato lo stato di definitiva attuazione: 123*</p> <p><i>*le raccomandazioni sono conteggiate per numero di destinatari</i></p> <p>INCONTRI PROGRAMMATI TRA EO e DIREZIONE GLOBAL HUMAN RESOURCES</p> <p>Numero d'incontri attuati nel 2011: 11</p> <p>INCONTRI PROGRAMMATI TRA EO e RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI</p> <p>Numero d'incontri attuati nel 2011: 15</p> <p>SEGNALAZIONI INOLTRE DAI LAVORATORI ALL'EO</p> <p>Numero di segnalazioni ricevute dall'EO da parte dei Lavoratori nel corso del 2011: 34 (di cui 10 pervenute attraverso l'help line e le cassette); nessuna di esse ha portato a concludere ipotesi di abusi dei diritti umani e dei Lavoratori o altre violazioni dei principi contenuti nel codice etico di Kedrion; dall'analisi svolta dall'EO, sono emerse in taluni casi opportunità di miglioramento accolte e implementate dall'azienda</p> <p>AUDIT DI PARTE TERZA SUL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2012

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>Le aree di attività dell'EO, in cui ricadono le attività svolte nell'anno 2011 sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attuazione degli audit etici • Attuazione del Tavolo di Lavoro dell'EO con la Direzione Global Human Resources • Attuazione del Tavolo di Lavoro dell'EO con i Rappresentanti dei Lavoratori per il sistema di responsabilità sociale • Gestione delle segnalazioni sottoposte dai Lavoratori all'EO • Incontri on demand con i Lavoratori • Incontri con la RSU • Audit semestrali da parte dell'Ente di Certificazione • Attività di formazione • Mappatura degli Stakeholder • Comunicazione dell'EO agli Stakeholder • Report annuale dell'EO al Global Compact • Verifiche etiche ai fornitori • Codice di Condotta Etica • Attività di verifica annuale dell'EO con le Direzioni e l'Amministratore Delegato sul sistema aziendale di responsabilità sociale • Politica di gestione dell'Etica negli Affari • Attività del Comitato Etico • Analisi dello stato di attuazione delle raccomandazioni precedentemente formulate dall'EO • Rapporto con l'Organismo di Vigilanza • Rapporto con l'Internal Audit • Rapporto con il Procuratore Speciale per la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro • Verifica dello stato di aggiornamento delle procedure aziendali riguardanti il Sistema di responsabilità sociale ed il sistema di controllo interno in cui lo stesso si inserisce • Documenti di Sistema e archiviazione degli stessi <p>Segue la disamina delle attività attuate nel 2011 con riferimento ai punti sopra menzionati</p> <p>1.1 Attuazione degli audit etici</p> <p>Gli audit etici:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ si ispirano ai principi del Codice di Condotta Etica applicabili al rapporto con i Lavoratori, al sistema di Responsabilità Sociale in tutti i suoi elementi così come descritti al paragrafo 1 precedente ✓ gli audit etici sono per reparto ✓ prevedono l'esame della struttura organizzativa del reparto, attraverso i seguenti elementi: elenco della forza lavoro; mansione e quindi ruoli e responsabilità conferiti al Lavoratore attraverso il contratto e la job description; livello/posizione organizzativa del Lavoratore rispetto a quella che è stabilita dal CCNL per la mansione assegnata al Lavoratore; gli interventi sul Lavoratore negli ultimi anni (passaggi, una-tantum, ..); ore di straordinario prestate dal Lavoratore; ore di assenteismo associate al Lavoratore; monte ore/monte ferie non goduto dal Lavoratore; eventuali contestazioni di mancanze del Lavoratore e relative 	<p>Numero di audit attuati nel 2011 da parte dell'Ente di Certificazione: 2, come da Piano dell'Ente, per 5 giornate di visita ispettiva; i report di audit notificati dall'Ente alla Kedrion non indicano "non conformità"</p> <p>ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE E SUL CODICE DI CONDOTTA ETICA</p> <p>Persone coinvolte: 138</p> <p>STAKEHOLDER</p> <p>Numero di stakeholder cui l'EO ha inviato nel 2011 comunicazione sul Sistema aziendale di Gestione Aziendale per l'Etica negli Affari: 243</p> <p>FORNITORI</p> <p>Numero di Fornitori che nel corso del 2011 è stato oggetto di Audit etico: 5 fornitori auditati (<i>rispetto agli 8 indicati nel "Piano 2011 di Audit Etico dei Fornitori"</i>)</p> <p>Numero di Fornitori destinatari nel 2011 di richieste di azioni e/o raccomandazioni per il miglioramento: 1 fornitore.</p> <p>ATTIVITÀ DI ANALISI DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE ATTUATE DALL'EO CON LE ALTRE DIREZIONI AZIENDALI E CON L'AMMINISTRATORE</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2012

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>pratiche disciplinari</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ prevedono interviste riservate e individuali a ciascun Lavoratore del Reparto, ivi compresi i responsabili ✓ le analisi documentali e interviste di cui sopra, mirano a verificare: eventuali violazioni dei principi etici del codice e del sistema di responsabilità sociale; spunti di miglioramento per il clima del reparto; verifica della coerenza tra ruoli conferiti, ruoli effettivi e inquadramenti ✓ l'audit avviene sulla base di check-list distinte per profilo di responsabilità dell'intervistato: ovvero check distinte per i ruoli di coordinamento e di responsabilità (responsabile/caporeparto) – in quanto sono da cogliere anche le eventuali criticità relazionali e organizzative del reparto con gli altri reparti; e per gli operatori – in quanto sono da cogliere oggettività che qualificano la relazione con i responsabili diretti, con i colleghi del reparto, il ruolo e le responsabilità effettive; la conoscenza dell'azienda e dei processi chiave afferenti l'organizzazione e la gestione del personale ✓ ciascun audit è oggetto di Report scritto comprensivo delle conclusioni, raccomandazioni e richieste dell'EO alle funzioni pertinenti; esse sono discusse lungo tutta la catena organizzativa, dai responsabili di reparto, delle risorse umane di sito, fino ai Direttori – di Stabilimento, della Global Human Resources, della Global Operations; i report sono formalmente notificati alle direzioni pertinenti per l'attuazione delle raccomandazioni che vi sono contenute; l'EO li rende noti all'AD <p>Non sono emerse non conformità rispetto al Sistema di responsabilità sociale e al Codice di Condotta Etica aziendale. Tuttavia l'EO ha formulato raccomandazioni per l'attuazione di opportunità di miglioramento continuo verso il mantenimento di target di eccellenza del clima interno.</p> <p>1.2 Attuazione del Tavolo di Lavoro dell'EO con la Direzione Global Human Resources</p> <p>E' stabilito e attuato un calendario annuale di incontri programmati: tra l'EO e la funzione Risorse Umane di Sito; è previsto e attuato un incontro/mese, sulla base di Ordine del Giorno predefinito che riguarda lo stato di attuazione delle raccomandazioni formulate dall'EO e di pertinenza delle Risorse Umane di sito, eventuali problematiche e necessità di confronto proposte dalle Risorse Umane e/o dall'EO, eventuali contestazioni disciplinari, cambiamenti nella struttura organizzativa aziendale di possibile impatto sul clima; ogni incontro è opportunamente verbalizzato sotto l'aspetto delle conclusioni e delle azioni che si è condiviso di attuare; il verbale è reso noto anche al Direttore Global Human Resources.</p> <p>1.3 Attuazione del Tavolo di Lavoro dell'EO con i Rappresentanti dei Lavoratori per il Sistema di Responsabilità Sociale</p> <p>Kedrion ha provveduto attraverso l'RSU aziendale a che il personale non dirigente individuasse e nominasse al proprio interno un Rappresentante dei Lavoratori per il Sistema di Responsabilità Sociale (di seguito anche RL). I Lavoratori hanno individuato quattro rappresentanti.</p> <p>RL si rende portavoce nei confronti dell'Ethics Office delle istanze, dubbi, suggerimenti dei Lavoratori inerenti al loro rapporto con l'Azienda. Allo stesso modo, supporta la divulgazione ai Lavoratori dei principi del Codice di Condotta Etica aziendale, compresi i principi etici che legittimamente devono governare la relazione tra il Lavoratore e l'Azienda, delle iniziative promosse dall'EO. RL è sistematicamente coinvolto nelle attività di audit e controllo sul Sistema –</p>	<p>DELEGATO</p> <p>Numero di riunioni: 6 con il coinvolgimento di quattro direzioni corporate, dei rappresentanti dei lavoratori per il sistema di responsabilità sociale, dell'amministratore delegato</p> <p>OBIETTIVI CONTEMPLATI DALLA POLITICA AZIENDALE 2012 PER L'ETICA NEGLI AFFARI</p> <p>Si veda allegato</p> <p>COMITATO ETICO DI KEDRION</p> <p>Numero di riunioni del Comitato Etico attuate nel 2011: 4, come da piano</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2012

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>siano essi svolti dall'EO o dall'Ente Terzo di certificazione.</p> <p>E' stabilito e attuato un calendario annuale degli incontri programmati tra l'EO e i Rappresentanti dei Lavoratori di sito: è previsto e attuato un incontro/mese, sulla base di Ordine del Giorno predefinito che riguarda l'aggiornamento dell'EO sulle attività che ha svolto e che andrà a svolgere, con particolare riferimento alle attività di auditing e controllo e relativi risultati; le eventuali segnalazioni da parte dei Lavoratori e le conseguenti conclusioni dell'analisi e azioni.</p> <p>1.4 Gestione delle segnalazioni da parte dei Lavoratori nei confronti dell'Ethics Office</p> <p>I Lavoratori hanno a disposizione canali diretti di comunicazione con l'EO per segnalare all'EO eventuali violazioni, anche solo sospette, dei principi contemplati dal Codice e dal Sistema di responsabilità sociale: cassette tipo posta intestate all'EO, help-line etica disponibile sul sito intranet aziendale, di accesso esclusivo dell'EO, utilizzabili dai Lavoratori con tutte le garanzie di privacy e riservatezza.</p> <p>Questo flusso informativo e la relativa gestione è regolamentata nel dettaglio da apposita procedura in gestione controllata, dal titolo "Gestione delle problematiche e segnalazioni sottoposte dai Lavoratori all'EO", divulgata a tutti i Lavoratori anche tramite il Vademecum sul Sistema di Responsabilità Sociale in distribuzione al neoassunto.</p> <p>La procedura prevede tra l'altro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'EO ha l'obbligo di fornire risposta alle segnalazioni che riceve, anche nei casi in cui la risposta si traducesse nel dover dire che la segnalazione non rientra nell'ambito della gestione dell'EO - in particolare, la risposta deve essere fornita dall'EO: <ul style="list-style-type: none"> ✓ direttamente al Lavoratore che l'ha formulata; ✓ attraverso il documento "Segnalazioni pervenute all'Ethics Office" pubblicato periodicamente dall'EO nelle bacheche aziendali (in cui il Lavoratore potrà trovare risposta anche alla segnalazione anonima) ✓ l'EO si potrà avvalere anche del supporto del Rappresentante dei Lavoratori per il sistema di responsabilità sociale – nei casi in cui ciò non pregiudichi il rispetto del principio di riservatezza e tutela del lavoratore previsto dal sistema - le segnalazioni possano essere formulate anche al Rappresentante dei Lavoratori per il sistema di responsabilità sociale che le affronterà con l'EO; ed anche direttamente all'Ente Terzo di Certificazione; nonché al Comitato Etico – per assicurare ai lavoratori un canale di comunicazione aggiuntivo, nell'ipotesi che il lavoratore consideri insoddisfacente l'operato dell'EO e del Rappresentante dei Lavoratori per il sistema di responsabilità sociale - le segnalazioni e la gestione delle stesse rimangono trascritte agli atti dell'EO per le verifiche del caso (volte ad accertare che tutte le segnalazioni fatte dai lavoratori siano giunte all'EO, siano state analizzate dallo stesso e siano state oggetto di risposta al lavoratore). <p>Non ci sono state segnalazioni di violazione di principi etici; l'EO ha colto le segnalazioni come spunto per tarare le proprie priorità di auditing e controllo; in diversi casi le segnalazioni hanno portato ad approfondire con i lavoratori aspetti gestionali interni all'organizzazione con il beneficio del miglioramento della conoscenza sul funzionamento dell'azienda da parte dei Lavoratori; in altre, sono state facilities per favorire soluzioni di miglioramento continuo delle relazioni.</p> <p>1.5 Incontri con la RSU</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2012

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>L'EO ha incontrato la RSU nel periodo in oggetto, nell'ottica di rinnovare il confronto costruttivo sul sistema etico aziendale.</p> <p>1.6 Audit semestrali sul sistema di responsabilità sociale da parte dell'Ente di Certificazione</p> <p>L'Ente di Certificazione effettua audit con cadenza semestrale, che si sostanziano nella verifica del funzionamento del Sistema di responsabilità sociale adottato dall'azienda anche attraverso colloqui riservati con i Lavoratori scelti a totale discrezione dell'Ente. Lo standard di riferimento è SA8000.</p> <p>A fronte di ciascuna verifica svolta nel 2011 l'Ente ha concluso che l'azienda ha definito e mantenuto il suo sistema di responsabilità sociale in conformità con i requisiti dello standard SA8000 e dimostrando la capacità del sistema di essere sistematicamente in linea con lo scopo, la politica e gli obiettivi dell'azienda.</p> <p>La certificazione è stata pertanto riconfermata in continuità con gli anni precedenti, senza rilievi di non conformità.</p> <p>Le osservazioni generali e opportunità di miglioramento suggerite dall'Ente sono state accolte dall'azienda senza riserve - in quanto già presenti nei risultati delle verifiche e controlli dell'EO.</p> <p>I verbali dell'ente di certificazione sono agli atti dell'EO.</p> <p>1.7 Attività di formazione</p> <p>Il Piano di formazione 2011 sul sistema di responsabilità sociale e sul Codice di Condotta Etica tiene conto dell'attuale alto livello di divulgazione degli stessi tra i lavoratori di Kedrion; il livello di divulgazione raggiunto rende sufficienti le iniziative di mantenimento, tra cui si citano quelle contemplate dallo stesso Piano 2011:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) gli Interventi nell'ambito della scuola Kedrion – scuola permanente che ha l'obiettivo della valorizzazione sistematica delle risorse umane aziendali attraverso l'individuazione e attuazione di progetti formativi di evoluzione continua delle competenze; b) la prassi della distribuzione ai nuovi assunti del Vademecum sulla Responsabilità Sociale; c) la prassi della distribuzione ai nuovi assunti del Codice di Condotta Etica aziendale, e la distribuzione degli aggiornamenti a tutti i dipendenti; nonché la richiesta al Lavoratore di sottoscrizione dello stesso come impegno reciproco al rispetto dei principi che vi sono contemplati; e quindi il monitoraggio da parte dell'EO dei casi eventuali di mancata sottoscrizione; d) gli incontri riservati con i Lavoratori da parte dell'EO in occasione degli audit di reparto; e) la prassi di concludere gli audit con incontro dedicato con i destinatari delle richieste e raccomandazioni dell'EO; f) gli incontri mensili calendarizzati con i Rappresentanti dei Lavoratori per il sistema di responsabilità sociale; con i Responsabili Risorse Umane di Sito; g) gli incontri dell'EO con l'RSU aziendale; h) i canali di comunicazione tra i Lavoratori e l'EO. <p>1.8 Mappatura degli Stakeholder e comunicazione agli Stakeholder</p> <p>La mappatura degli stakeholder è aggiornata annualmente dall'EO.</p> <p>L'aggiornamento del 2011 comprende 383 stakeholder e include nominalmente tutti i terzi che possono essere interessati all'operato della Kedrion, suddivisi per classi, e per direzione aziendale</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2012

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>di riferimento.</p> <p>La Mappatura è archiviata nel data base dell'EO revisionata annualmente. In continuità dell'attività degli anni passati, anche nel 2011 gli stakeholder così mappati sono stati destinatari di comunicazione da parte dell'EO. La comunicazione comprende la Politica per l'Etica sottoscritta dall'Amministratore Delegato nonché l'informativa sull'adozione del Modello 231; gli obblighi di comunicazione agli Stakeholder previsti dallo standard SA8000; l'impegno assunto dalla Kedrion aderendo al Global Compact di contribuire alla promozione e diffusione dei dieci principi del Global Compact sui diritti umani, il lavoro, l'ambiente e la lotta alla corruzione.</p> <p>1.9 Report annuale dell'EO al Global Compact</p> <p>Anche nel 2011 si è data attuazione al rinnovo dell'impegno della Kedrion ad applicare sistematicamente i principi del Global Compact in materia di Diritti Umani e Lavoro, Ambiente e Lotta alla Corruzione, attraverso la predisposizione della COP inoltrata al Global Compact a novembre del 2011.</p> <p>1.10 Verifiche etiche ai Fornitori di Kedrion</p> <p>Così come prevede il sistema di responsabilità sociale di Kedrion, nel 2011 è stato definito e attuato il piano di audit etici ai Fornitori.</p> <p>Le conclusioni di ciascun audit sono verbalizzate in apposito report, in copia anche per il Fornitore. I verbali sono disponibili agli atti dell'EO.</p> <p>Non sono emerse non conformità rispetto a principi etici universalmente riconoscibili.</p> <p>1.11 Codice di Condotta Etica</p> <p>L'ultima revisione del Codice di Condotta Etica è datata 30 giugno 2009. Si rimette nuovamente in allegato.</p> <p>Si ribadisce che il Codice di Condotta Etica è componente integrante del rapporto contrattuale di Kedrion con i Dipendenti, Collaboratori e Terzi che operano con Kedrion.</p> <p>In particolare, ne è richiesta la sottoscrizione al dipendente all'atto dell'assunzione; sia la Global Human Resources sia l'EO monitorano lo stato di sottoscrizione per verificare le motivazioni.</p> <p>Le mancate sottoscrizioni sono poche e sostanzialmente riconducibili a semplice dimenticanza.</p> <p>Il Codice di Condotta Etica è inoltre ricompreso nelle clausole contrattuali con i terzi, insieme al Modello 231 adottato da Kedrion.</p> <p>1.12 Attività di verifica annuale dell'EO con le Direzioni e l'Amministratore Delegato sul Sistema di Responsabilità Sociale</p> <p>Il continuità con il passato, annualmente ed anche nel 2011 il Sistema di Responsabilità Sociale di Kedrion è stato analizzato criticamente sotto il profilo delle attività svolte nell'anno, e degli obiettivi conseguiti.</p> <p>In particolare, ciò è avvenuto con l'attuazione di una serie di incontri dedicati con i Direttori corporate e di stabilimento, con i rappresentanti dei lavoratori per il sistema di responsabilità sociale e infine con l'Amministratore Delegato.</p> <p>Questi incontri hanno dato vita a un documento condiviso che dettaglia nello specifico: lo stato di avanzamento sulle Richieste trasversali precedentemente formulate EO e azioni da finalizzare; lo stato di avanzamento sulle Richieste precedentemente formulate dall'EO per ciascun ufficio produttivo e azioni da finalizzare;</p> <p>Il documento è stato sottoposto ad approvazione finale da parte dell'AD.</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2012

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>Costituisce il piano delle azioni da finalizzare; pertanto è oggetto di monitoraggio da parte dell'EO nell'ambito delle attività descritte ai paragrafi 1.1, 1.2 e 1.3 precedenti.</p> <p>1.13 Politica di gestione dell'Etica negli Affari</p> <p>Sulla scorta di quanto emerso al paragrafo precedente, l'AD ha stabilito e sottoscritto la Politica di gestione per l'etica negli affari i Kedrion. Ciò è avvenuto in marzo 2012. In allegato si rimette il testo della politica.</p> <p>Il documento segue una articolazione in quattro parti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ nota di accompagnamento da parte dell'AD ✓ sintesi dei principi relativi alle relazioni tra l'azienda e i dipendenti e collaboratori ✓ gli obiettivi annuali: cioè quelli specifici dell'anno 2012, opportunamente sintetizzati sulla base dell'identificazione delle azioni da finalizzare, conseguenti all'attività descritta al paragrafo 1.12 precedente ✓ dichiarazione di adesione ai principi contemplati dallo standard SA8000 a cui il sistema di responsabilità sociale di Kedrion si uniforma (ribadita ogni anno in virtù della conferma della certificazione da parte dell'Ente Terzo). <p>Il documento, come da prassi, è stato preventivamente sottoposto per condivisione alle funzioni che hanno partecipato all'attività di analisi di cui al punto 1.12 precedente ed è stato divulgato internamente sul sito intranet; con comunicazione attraverso newsletter aziendale; a mezzo affissione nelle bacheche e informativa preventiva ai rappresentanti dei lavoratori per il sistema di responsabilità sociale e all'RSU.</p> <p>Esternamente, sul web aziendale; è come di consueto allegata alla comunicazione agli stakeholder di cui al capitolo 1.8; nonché alla presente COP.</p> <p>1.14 Attività del Comitato Etico</p> <p>Si conferma attivo il Comitato Etico Aziendale; è un organismo composto da quattro membri, di cui tre esterni a Kedrion e l'Ethics Officer.</p> <p>Il Comitato opera in ottemperanza ad apposito "Regolamento del Comitato Etico" che ne definisce la composizione, le funzioni e le modalità operative. La funzione del Comitato si esprime nella formulazione di consulenze e pareri motivati su richiesta del Consiglio di Amministrazione e su richiesta dell'Ethics Officer in merito:</p> <ul style="list-style-type: none"> - all'allineamento di opzioni strategiche di politica aziendale, ai fondamenti dell'Etica negli Affari ed ai principi etici enunciati dal Codice di Condotta Etica - 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 <p>inoltre il Comitato ha funzione di animazione: può quindi ispirare e promuovere momenti di riflessione, di informazione e di sensibilizzazione etica all'interno del Consiglio di Amministrazione della Kedrion, dell'Ethics Officer e tra quest'ultimo e le altre funzioni aziendali.</p> <p>Il Comitato Etico può anche esprimersi su temi individuati all'interno del Comitato stesso, funzionali al miglioramento continuo dell'efficacia della sua funzione consultiva e della sua funzione di animazione.</p> <p>1.15 Analisi dello stato di attuazione delle Raccomandazioni precedentemente formulate</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2012

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>dall'EO</p> <p>Nel 2011 è proseguita l'attività di monitoraggio sulle raccomandazioni formulate dall'EO; sostanzialmente avviene nell'ambito degli incontri menzionati ai capitoli 1.1, 1.2, 1.3 precedenti; nell'ambito degli audit ai reparti, nella misura in cui si riferiscono a precedenti audit al reparto. Si ribadisce che esse non hanno configurato ipotesi di violazione di principi etici, bensì opportunità di miglioramento continuo verso il mantenimento di target di eccellenza del clima interno. Non si segnalano difficoltà di recepimento delle raccomandazioni da parte dell'azienda.</p> <p>1.16 Rapporto con l'Organismo di Vigilanza</p> <p>L'EO in continuità con il passato, anche nel 2011 e a oggi ha preso atto dell'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza, con riferimento ai controlli su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - stato di aggiornamento delle job description, in quanto sia sotto l'aspetto etico che sotto l'aspetto del Modello 231 di Kedrion, è importante che ci sia totale allineamento tra i ruoli effettivi e quelli formalizzati; così come è importante verificare la separazione dei ruoli e delle responsabilità all'interno del processo aziendale; - conferimenti di procure e deleghe sull'area salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, in quanto di interesse anche sotto il profilo etico del sistema di responsabilità sociale; - esistenza e implementazione di un sistema di gestione aziendale della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, e integrazione dell'aspetto nel Modello 231 di Kedrion, oltre che nel sistema di responsabilità sociale e nel codice di condotta etica aziendale; si prende altresì atto che detto sistema è basato sullo standard OHSAS18001 ed è certificato da ente terzo accreditato; - esistenza e implementazione di regolamentazione specifica del processo di reclutamento e selezione di nuovo personale; in tal senso si conferma che è vigente la procedura codificata e in gestione controllata "Procedura per il reclutamento e la selezione di nuovo personale", che risulta integrata sia sotto il profilo del Modello 231 di Kedrion che sotto il profilo dello standard SA8000 e del Codice di Condotta Etica; - esistenza di sistema disciplinare sanzionatorio adottato da Kedrion ai sensi del d.lgs 231/2001 che contempla anche i casi di violazione dei principi etici contenuti nel Codice di Condotta Etica Aziendale. <p>In tal senso, l'EO ha preso atto dell'attività svolta dall'OdV nel 2011.</p> <p>1.17 Rapporto con l'Internal Audit</p> <p>L'EO in continuità con il passato, anche nel 2011 ha preso atto dell'attività svolta dall'Internal Audit, con riferimento ai controlli su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - esistenza e implementazione di specifica regolamentazione del processo di payroll e gestione del personale; in tal senso si conferma che è vigente la procedura codificata e gestita in modalità controllata "Procedura di payroll e gestione del personale", che tra l'altro risulta integrata sia sotto il profilo del Modello 231 di Kedrion che sotto il profilo del sistema di responsabilità sociale di Kedrion e del Codice di Condotta Etica. <p>In tal senso, l'EO ha preso atto dell'attività svolta dall'IA nel 2011.</p> <p>1.18 Rapporto con il Procuratore Speciale per la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro</p> <p>Le eventuali necessità di approfondimento sul tema della Salute e Sicurezza sui luoghi di Lavoro che dovessero emergere dagli audit EO attraverso le interviste al personale dei reparti, sono girate al Procuratore Speciale per la Salute e Sicurezza che mantiene poi informato l'EO sull'esito delle</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2012

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
<p><input checked="" type="checkbox"/> 2: Gli amministratori dovrebbero assicurarsi che non siano complici di abusi dei diritti umani</p>	<p>proprie analisi e conclusioni.</p> <p>1.19 Verifica dello stato di aggiornamento delle procedure aziendali riguardanti il Sistema di Responsabilità Sociale e il sistema di controllo interno in cui lo stesso si inserisce</p> <p>Dalla verifica condotta dall'EO nel 2011, sono emerse le opportunità di revisione collegate a cambiamenti organizzativi.</p> <p>1.20 Redazione documenti di sistema e archiviazione degli stessi</p> <p>Sotto il profilo della tenuta e archiviazione dei documenti, l'EO continua a mantenere attivo apposito sistema di archiviazione informatico e cartaceo disponibile presso ufficio dell'EO.</p> <p>Kedrion, per assicurarsi di non essere complice di abusi dei diritti umani e dei diritti dei Lavoratori ha svolto anche nel 2011 attività di auditing e controllo sia nei reparti aziendali sia nella filiera di fornitura: si veda punto precedente.</p> <p>Si ribadisce nuovamente che anche per il 2011 in Kedrion è attivo un Sistema di Comunicazione a disposizione dei Lavoratori per segnalare eventuali violazioni, anche solo sospette, ai principi etici e al sistema etico aziendale, ivi compresi domande, dubbi o preoccupazioni.</p> <p>In particolare, questo sistema di comunicazione prevede che il Lavoratore possa rivolgere la segnalazione:</p> <p>1) <u>All'Ethics Office:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ per iscritto, anche in forma anonima: per mezzo delle cassette "tipo posta" intestate all'EO disponibili in azienda; via e-mail, attraverso l'help-line etica disponibile sull'intranet aziendale mykedrion.com, cartella Etica; ▪ Verbalmente, in occasione degli incontri riservati tra il lavoratore e l'Ethics Office che si svolgono durante le verifiche etiche di reparto; ▪ Verbalmente, nell'ambito d'incontro dedicato su richiesta del lavoratore; ▪ Tramite il Rappresentante dei Lavoratori per il sistema di responsabilità sociale: in questo caso, il lavoratore manifesta la segnalazione al Rappresentante; il Rappresentante, dopo aver accertato la reale intenzione del Lavoratore di coinvolgere l'Ethics Office, ha l'obbligo di riportare la segnalazione all'Ethics Office garantendone l'anonimato - se richiesto dal lavoratore; l'Ethics Office, in accordo con il Rappresentante dei Lavoratori, valuterà la pertinenza della segnalazione rispetto ai principi etici e al sistema etico, per poi analizzarla. <p>2) <u>Al Rappresentante dei Lavoratori per il sistema di responsabilità sociale della sede di riferimento:</u> in questo caso il Rappresentante potrà gestire la segnalazione, in accordo con il Lavoratore, avvalendosi del supporto dei seguenti soggetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ethics Office; il percorso segue quanto già specificato all'ultimo punto di cui sopra; ▪ Comitato Etico della Kedrion oppure Ente terzo di Certificazione; questo, nei casi in cui il Rappresentante e il Lavoratore ritengano che l'Ethics Office abbia trattato in modo insoddisfacente la segnalazione. <p>3) <u>All'Ente Terzo che ha rilasciato la certificazione sul sistema di responsabilità sociale di Kedrion (SA8000)</u> e che due volte l'anno viene presso la Kedrion a verificare il mantenimento dei requisiti dello standard SA8000: questa opportunità è prevista dal sistema etico per assicurare ai lavoratori un canale di comunicazione aggiuntivo, nell'ipotesi che il lavoratore consideri insoddisfacente l'operato dell'Ethics Office e del Rappresentante dei Lavoratori per</p>	<p>SEGNALAZIONI INOLTRE DAI LAVORATORI ALL'ETHICS OFFICER</p> <p>Numero di segnalazioni ricevute dall'EO da parte dei Lavoratori nel corso del 2011: 34 (di cui 10 pervenute attraverso l'help line e le cassette); nessuna di esse ha portato a concludere ipotesi di abusi dei diritti umani e dei Lavoratori o altre violazioni dei principi contenuti nel codice etico di Kedrion; dall'analisi svolta dall'EO, sono emerse in taluni casi opportunità di miglioramento accolte e implementate dall'azienda</p> <p>PER GLI INDICATORI SULL'ATTIVITA' DI AUDITING E CONTROLLO INTERNO E NELLA FILIERA DI FORNITURA SI RINVIA DIRETTAMENTE AL PUNTO 1</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2012

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p><i>l'etica.</i></p> <p>Tutte le segnalazioni inoltrate all'Ethics Office attraverso i canali e i modi sopra specificati risultano agli atti dell'Ethics Office, disponibili per le verifiche del caso (volte ad accertare le segnalazioni ricevute dall'Ethics Office e i modi di ricezione e analisi).</p> <p>L'Ethics Office ha l'obbligo di fornire risposta alle segnalazioni che riceve, anche nei casi in cui la risposta si traducesse nel dover dire che la segnalazione non rientra nell'ambito dell'applicazione dei principi etici.</p> <p>In particolare, la risposta è fornita dall'Ethics Office: direttamente al Lavoratore che l'ha formulata; attraverso il documento "Segnalazioni pervenute all'Ethics Office" pubblicato periodicamente dall'Ethics Office nelle bacheche aziendali (in cui il Lavoratore potrà trovare risposta anche alla segnalazione anonima).</p> <p>L'Ethics Office si potrà avvalere anche del supporto del Rappresentare dei Lavoratori per fornire risposta alla segnalazione – nei casi in cui ciò non pregiudichi il rispetto del principio di riservatezza e tutela del Lavoratore previsto dal sistema etico aziendale.</p> <p>Le risposte ai lavoratori e i modi con cui sono state fornite rimangono trascritte agli atti dell'Ethics Office per le verifiche del caso (volte ad accertare che tutte le segnalazioni fatte dai lavoratori siano giunte all'Ethics Office, siano state analizzate dallo stesso e siano state oggetto di risposta al lavoratore).</p>	
<p>3: Gli amministratori dovrebbero sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto di accordi collettivi</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Kedron conferma anche per il 2011 che ha chiaramente definito nella propria politica aziendale il riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, poiché opera nella liceità e quindi nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori e dei principi etici enunciati dalla Visione, Missione, Valori Guida e dal Codice di Condotta Etica adottati dalla Kedron.</p> <p>La Direzione Global Human Resources provvede a che siano stipulati accordi scritti che diano trasparenza e garanzia di condivisione delle disposizioni aziendali riguardanti i lavoratori.</p> <p>E' compito dell'Ethics Office accertarsi attraverso le interviste ai Lavoratori, ed anche attraverso l'analisi delle pratiche riguardanti i Lavoratori, che l'adesione a un sindacato o ad attività sindacali durante o al di fuori dell'orario lavorativo non costituisca di fatto motivo di qualsiasi pregiudizio che si risolva in azioni atte a scoraggiare l'attivismo sindacale.</p> <p>Kedron ha inoltre definito una procedura scritta di Gestione del Personale, che enuncia i principi etici e di comportamento che devono governare le seguenti attività: selezione e assunzione del personale; formazione del neoassunto; valutazione delle performance dei lavoratori, comunicazione allo stesso della valutazione e delle necessità di miglioramento per adeguare la performance al ruolo conferito; turnazioni e straordinari; pratiche disciplinari.</p> <p>L'Ethics Officer conferma anche per il 2011, che la trasparenza e la volontarietà delle prestazioni lavorative viene anche accertata attraverso gli audit interni; in particolare si verifica che l'Area Risorse Umane:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Abbia provveduto alla corretta distribuzione e spiegazione al lavoratore della lettera di assunzione con le clausole previste dalla normativa vigente e dagli accordi tra le parti, del CCNL, del Codice di Condotta Etica, del Vademecum sul Sistema di Responsabilità Sociale aziendale, del Vademecum sulla Salute e Sicurezza; ▪ Abbia assicurato il rispetto dei requisiti sull'orario di lavoro, ed anche: 	<p>Numero di vertenze sindacali nel 2011: 0</p> <p>Numero di ore sciopero nel 2011: 649,15</p> <p>Numero di assemblee sindacali nel 2011: 13</p> <p>Numero d'iscritti a organizzazioni sindacali nel 2011: 202</p> <p>Tasso di sindacalizzazione nel 2011: 31,46%.</p>
<p>4: Gli amministratori dovrebbero sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e compulsivo</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>L'Ethics Officer conferma anche per il 2011, che la trasparenza e la volontarietà delle prestazioni lavorative viene anche accertata attraverso gli audit interni; in particolare si verifica che l'Area Risorse Umane:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Abbia provveduto alla corretta distribuzione e spiegazione al lavoratore della lettera di assunzione con le clausole previste dalla normativa vigente e dagli accordi tra le parti, del CCNL, del Codice di Condotta Etica, del Vademecum sul Sistema di Responsabilità Sociale aziendale, del Vademecum sulla Salute e Sicurezza; ▪ Abbia assicurato il rispetto dei requisiti sull'orario di lavoro, ed anche: 	<p><i>EO mantiene attivo il monitoraggio del tasso di assenteismo, poiché questo potrebbe rappresentare un indicatore di clima; l'EO ha quindi verificato il dato di assenteismo al 31/12/2011, e l'ha ritenuto in linea con il valore fisiologico.</i></p> <p><i>Il monitoraggio degli straordinari può</i></p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2012

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ L'attuazione di Piani di Turnazione che garantiscono al Lavoratore una rotazione sui turni ricadenti nei giorni festivi e prefestivi; ✓ La conoscenza da parte dei Lavoratori del programma di turnazione con congruo anticipo; ✓ La possibile modifica del programma di turnazione per necessità sopraggiunte del Lavoratore; ▪ Abbia gestito le mancanze dei Lavoratori, nel rispetto del Codice Civile e del CCNL anche attraverso la predisposizione di report specifico che traccia e documenta l'attività svolta per analizzare la mancanza; ▪ Abbia gestito gli straordinari nel rispetto dell'orario di lavoro e delle prescrizioni contrattuali, compreso naturalmente il carattere di volontarietà dello straordinario; ▪ L'Azienda abbia operato in compliance con normativa in materia di tutela della privacy. 	<p>essere indicativo di un sottodimensionamento della forza lavoro; l'EO ha verificato il dato "ore di straordinario" al 31/12/2011, e l'ha ritenuto in linea con il valore fisiologico.</p> <p><i>Si riconferma anche per il 2011 la compliance alle prescrizioni normative in materia di orario di lavoro e gestione degli straordinari.</i></p>
<input checked="" type="checkbox"/> <p>5: Gli amministratori dovrebbero sostenere l'effettiva abolizione del lavoro minorile</p>	<p>Kedrion, operando nel pieno rispetto della legislazione italiana, conferma anche per il 2011 di aver fissato la maggiore età quale requisito indispensabile ai fini di un rapporto di lavoro con Kedrion. L'Azienda è dotata e attua procedura specifica che regolamenta principi e modalità dell'attività di selezione e assunzione del Personale.</p> <p>E' stata inoltre stabilita una procedura "Rimedi a tutela dei bambini lavoratori" sulle azioni da intraprendere qualora Kedrion riscontrasse situazioni di lavoro minorile nella filiera della fornitura.</p> <p>Kedrion conferma anche per il 2011 l'adozione e attuazione sistematica del principio richiamato dal punto 8.1 del Codice di Condotta Etica di Kedrion in allagato, sottoscritto dai Lavoratori e parte delle clausole contrattuali con i Terzi con cui Kedrion intrattiene rapporto. In buona sostanza si ribadisce quanto segue:</p> <p>Gli obiettivi della politica aziendale contemplano la promozione della parità di possibilità e di trattamento in materia di occupazione, attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il riconoscimento delle qualifiche, esperienze individuali, e capacità, quale criterio di riferimento per: a) l'assunzione, b) l'attribuzione della mansione, dell'inquadramento, della retribuzione, c) l'attuazione degli interventi successivi all'assunzione - inerenti cioè: retribuzione, benefit, cambiamenti di mansione, passaggi di livello, trasferimenti, d) la definizione dei percorsi di formazione e addestramento; • Il rifiuto e la prevenzione, a tutti i livelli aziendali, e in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dall'attività di selezione del personale, di qualsiasi forma di discriminazione o abuso fondata sull'etnia, il colore, il sesso, l'orientamento sessuale, l'età, la religione, le idee politiche, l'origine nazionale o l'estrazione sociale, le condizioni di salute o di handicap. <p>I dipendenti e chiunque altro operi in nome e per conto dell'azienda, i partner, dovranno aderire a tutte le politiche e procedure operative aziendali che riguardano il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, adottando comportamenti coerenti con l'obiettivo aziendale di promuovere la parità di possibilità e di trattamento in materia di occupazione.</p> <p>Sarà assicurato consistente impegno nel rispettare i valori guida e i principi relativi ai diritti umani come da quanto espresso nelle convenzioni ILO (Dichiarazione Tripartita sui Principi Inerenti Imprese Multinazionali e Politica Sociale), nella Dichiarazione sui Diritti Umani dell'ONU e nella Convenzione sui Diritti dell'Infanzia; l'Azienda si impegnerà, nelle nazioni in cui è presente, a supportare il progresso dei diritti umani in accordo con quanto è possibile e auspicabile per</p>	<p>Anche nel 2011 questo principio è stato verificato durante gli audit eseguiti dall'EO sui Fornitori; non è emersa alcuna situazione di abuso rispetto a questo principio.</p>
<input checked="" type="checkbox"/> <p>6: Gli amministratori dovrebbero sostenere l'eliminazione della discriminazione nel rispetto dell'impiego e dell'occupazione</p>	<p>Numero dipendenti al 31/12/2011: 774 (esclusi i lavoratori con contratti di somministrazione e a progetto nelle varie configurazioni, il cui numero ammonta a 60)</p> <p>Presenza femminile: 36%</p> <p>Numero personale direttivo (dirigenti e quadri) al 31/12/2011: 132;</p> <p>Presenza femminile: 27%</p> <p>Numero Dirigenti al 31/12/2011: 24 di cui 6 di sesso femminile</p> <p>Numero di Lavoratori interessati da passaggi di categoria e/o posizione organizzativa attuati nel 2011: 122 Lavoratori per un costo di 109.920 euro</p> <p>Numero di Lavoratori interessati da interventi una-tantum attuati nel 2011:</p>	<p>Numero dipendenti al 31/12/2011: 774 (esclusi i lavoratori con contratti di somministrazione e a progetto nelle varie configurazioni, il cui numero ammonta a 60)</p> <p>Presenza femminile: 36%</p> <p>Numero personale direttivo (dirigenti e quadri) al 31/12/2011: 132;</p> <p>Presenza femminile: 27%</p> <p>Numero Dirigenti al 31/12/2011: 24 di cui 6 di sesso femminile</p> <p>Numero di Lavoratori interessati da passaggi di categoria e/o posizione organizzativa attuati nel 2011: 122 Lavoratori per un costo di 109.920 euro</p> <p>Numero di Lavoratori interessati da interventi una-tantum attuati nel 2011:</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2012

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>un'organizzazione commerciale.</p> <p>La Kedrion non permette alcuna forma di retribuzione, molestia o intimidazione di qualsiasi dipendente che in buona fede fa rapporto di una possibile violazione ai principi contemplati dal codice etico di Kedrion e alle leggi e regolamenti.</p> <p>Sotto il piano operativo, la Kedrion dispone di una serie di presidi di controllo atti a scongiurare ipotesi di discriminazione nelle scelte e attività aziendali; tra gli altri, oltre a quelli indicati nei capitoli precedenti, si menzionano a titolo esemplificativo anche:</p> <p>1) <i>La procedura aziendale di Gestione del Personale per il Sistema della Responsabilità Sociale che definisce i principi di comportamento dei rapporti di lavoro dall'attività di selezione del Personale; essi sono ribaditi anche nella Procedura operativa per la selezione di nuovo personale (procedura operativa che indica le istruzioni operative, i principi, e la documentazione di registrazione dell'iter di selezione).</i></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 e assunzione, stabilisce che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il profilo richiesto non possa in alcun modo fare riferimento alle seguenti caratteristiche: ceto sociale, religione, etnia, nazionalità, sesso, età, orientamento sessuale, orientamento politico e sindacale, condizione di salute (salvo i casi in cui ciò non fosse previsto dalla mansione da svolgere e quindi da procedure aziendali specifiche e comunque consentite); • La valutazione del personale da assumere debba essere effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, e delle loro specifiche competenze, rispetto a quanto atteso e alle esigenze aziendali così come risultano dalla richiesta avanzata dalla funzione promotrice e, sempre nel rispetto della legge e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati; in tal senso pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, (come pure nella formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale) nonché ogni forma di nepotismo o di favoritismo, sono espressamente vietate. <p>In particolare è:</p> <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 a 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 a effettive esigenze di copertura di posizioni aziendali vacanti; • La Direzione Global Human Resources, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta tutte le possibili e opportune misure al fine di evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo 	<p>79, per un costo di 99.940 euro.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2012

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>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);</p> <ul style="list-style-type: none"> La Kedrion si impegna, a tal proposito, a non stipulare contratti di lavoro autonomo o subordinato nei confronti dei dipendenti delle Società che effettuano la revisione contabile obbligatoria per i 36 mesi successivi (rif. Art. 3, D.P.R. 31/03/1975 n. 136): <ul style="list-style-type: none"> o Alla scadenza del contratto tra la Società stessa e la Società di revisione, o Al termine del rapporto contrattuale tra il dipendente e la Società di revisione; qualsiasi eccezione al suddetto precetto, dovrà essere preventivamente analizzata e specificatamente autorizzata; i candidati devono dichiarare per iscritto l'insussistenza di situazioni presenti o passate di conflitto d'interessi con la Società; in particolare, il candidato dovrà specificare se è attualmente un dipendente della Pubblica Amministrazione (nel seguito anche "P.A.") o se è un ex dipendente della P.A., italiana o estera, e con riferimento ad entrambe le ipotesi dovrà specificare se, nello svolgimento della sua attività partecipi o abbia partecipato personalmente e attivamente a trattative d'affari o avallato richieste effettuate dalla Società alla P.A. italiana o straniera. Analoga condizione dovrà essere specificata con riferimento alla posizione dei parenti entro il 1° grado. Il candidato dovrà altresì dichiarare altre ipotesi in cui si possa configurare un conflitto d'interessi. Nell'eventualità in cui si verificano tali ultime due ipotesi, si potrà procedere all'assunzione solo dopo l'attuazione di un iter di verifica e autorizzazione specifico; il candidato deve dichiarare la sussistenza/insussistenza di precedenti penali o carichi pendenti anche riferiti ai reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001. <p>2) <i>la procedura aziendale di Gestione della Formazione</i></p> <p>In particolare, attraverso questa procedura Kedrion regolamenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> il profilo di responsabilità in materia di gestione e attuazione della formazione dei Lavoratori; l'iter d'individuazione e raccolta dei fabbisogni formativi la pianificazione degli interventi formativi e di addestramento l'erogazione e registrazione degli interventi formativi la valutazione dell'efficacia della formazione <p>3) <i>il sistema di valutazione delle performance dei Lavoratori</i></p> <p>In estrema sintesi, il sistema stabilisce e attua un processo mirato a: orientare il modo di lavorare dei collaboratori e i loro risultati; dare feedback; esplicitare le reciproche aspettative tra capo e collaboratore; identificare bisogni di formazione e di sviluppo per far crescere le competenze dei collaboratori; motivare.</p> <p>La gestione e la valutazione delle prestazioni in Kedrion non è un fatto formale e occasionale, ma un processo continuo, che si sviluppa e concretizza durante tutto il rapporto capo-collaboratore. Ci sono poi dei momenti formalizzati durante l'anno che dettano il ritmo dell'intero percorso.</p> <p>Il processo può essere sinteticamente schematizzato in tre fasi: la definizione delle aspettative e l'assegnazione degli obiettivi; l'analisi e valutazione dei risultati, in termini di prestazioni rese; la decisione sulle azioni collegate e la condivisione di un piano di miglioramento.</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2012

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
<p><input checked="" type="checkbox"/> 7: Gli amministratori dovrebbero sostenere un approccio precauzionale delle sfide ambientali</p>	<p>Kedrion è da tempo impegnata sul fronte del rispetto dell'ambiente. Tale rispetto è vissuto come una profonda responsabilità nei confronti dei propri dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori e società esterne. Le certificazioni ottenute sono considerate come un ulteriore impegno a rispettare sistematicamente l'ambiente. La certificazione ISO 14001: 2004 (vigente dal 2006), estesa dal luglio 2009 a tutti i siti della Kedrion SPA è stata integrata nel 2010 con la certificazione BS OHSAS 18001:2007.</p> <p>A luglio 2011 si è conclusa positivamente la verifica di mantenimento delle certificazioni da parte dell'ente terzo e della Registrazione EMAS; la dichiarazione ambientale 2011 è stata convalidata.</p>	<p>Numero totale di richieste di azione e raccomandazioni per il miglioramento continuo formulate nel 2011 attraverso le attività di auditing e di controllo previste dal Sistema di Gestione Ambientale: 104</p> <p>Numero di richieste di azioni e raccomandazioni per il miglioramento continuo completamente attuate al 31/12/2011: 61</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> 8: Gli amministratori dovrebbero sostenere iniziative per la promozione di una maggiore responsabilità ambientale</p>	<p>Kedrion nel 2010 ha portato a termine l'obiettivo di estendere il proprio sistema di gestione ambientale e la Registrazione EMAS a tutti i siti produttivi di Kedrion S.p.A., raggiungendo i principali obiettivi di miglioramento precedentemente fissati in tema di ottimizzazione della risorsa idrica, gestione dei rifiuti, miglioramento della raccolta differenziata, della gestione degli scarichi, delle emissioni in atmosfera,</p> <p>Kedrion ha rilanciato, nel 2010, obiettivi e traguardi ambientali per il triennio 2010-2012, volti ad aumentare il livello di consapevolezza e responsabilità dei propri dipendenti, la condivisione a tutti i livelli aziendali dei dati relativi alla propria prestazione ambientale e la collaborazione con fornitori e comunità esterna al fine di raggiungere obiettivi comuni di miglioramento ambientale.</p>	<p>Confermata dall'Ente di Certificazione la certificazione ISO 14001 del Sistema Aziendale di Gestione Ambientale in conseguenza della visita di sorveglianza che effettua annualmente.</p> <p>Confermata la Registrazione EMAS</p> <p>Numero obiettivi per il triennio 2010-2012: 9</p> <p>Numero obiettivi per il triennio 2010-2012 che risultano completamente attuati: 3;</p> <p>Numero obiettivi per il triennio 2010-2012 che risultano in working: 6 (alcune attività già positivamente concluse)</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> 9: Gli amministratori dovrebbero incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie amiche dell'ambiente</p>	<p>Per Kedrion, come indicato nella "Politica per la qualità, l'ambiente e la sicurezza" gli aspetti ambientali sono strategici e quindi tali da incidere sulle scelte aziendali. Attraverso interventi di miglioramento e manutenzione straordinaria sugli impianti che utilizzano gas dannosi per l'ozono e a effetto serra si è raggiunto l'obiettivo di diminuire le emissioni in atmosfera da perdite di gas refrigerante.</p> <p>Contemporaneamente, nel 2011, è stato raggiunto l'obiettivo di ridurre i gas lesivi dello strato di ozono presenti nelle apparecchiature attraverso il retrofit degli impianti.</p> <p>L'impegno di Kedrion a valutare alternative che garantissero il superamento dell'uso di tali gas, maggiori prestazioni energetiche e minor emissione sonora ha portato alla decisione di installare un gruppo frigorifero ad ammoniaca dopo aver verificato presso altre aziende la sicurezza interna e verso l'esterno di tali impianti.</p>	<p>Il target pianificato prevedeva il raggiungimento di una riduzione del 10% di tonnellate di anidride carbonica/ore lavorate. A fine 2011, considerando le quantità di gas reintegrato nel corso dell'anno, il target raggiunto supera ampiamente quello pianificato (riduzione 38%).</p> <p>Il target pianificato prevedeva il retrofit del 50% di impianti che utilizzano R22; a fine 2011 è stato effettuato il retrofit di 5 su 10 impianti.</p> <p>Ad ottobre 2011 è stata avviata la pratica autorizzativa per l'uso</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2012

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
<input checked="" type="checkbox"/> <p>10: Gli amministratori dovrebbero lavorare contro tutte le forme di corruzione, incluse estorsione e tangenti</p>	<p>A) <i>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs 231/2001</i></p> <p>Kedrion conferma anche per il 2011 di avere adottato e attivo già dal 2004 uno specifico Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi dell'art.6 del D.lgs.231/2001 (di seguito anche Modello) per prevenire le ipotesi di reato previste dallo stesso Decreto e al contempo salvaguardare l'Azienda dalle conseguenze sanzionatorie che una tale mancanza potrebbe causare.</p> <p>In particolare, le fattispecie di ipotesi di reato contemplate dal Decreto e cui si ispira la prevenzione e il controllo istituiti attraverso il Modello adottato Kedrion, comprendono anche le forme di corruzione (incluse estorsioni e tangenti) ricomprese tra quelle che il Global Compact chiede di contrastare.</p> <p>In estrema sintesi, le fattispecie di ipotesi di reato contemplate dal d.lgs 231/2001 comprendono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ delitti contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01) ➤ delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.Lgs. 231/01) ➤ delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/01) ➤ reati societari (art. 25-ter D.Lgs. 231/01) ➤ falsificazione di monete, di valori in bollo, di carte pubbliche e di strumenti o segni distintivi (art. 25-bis D.Lgs. 231/01) ➤ delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1 D.Lgs. 231/01)) ➤ delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.Lgs. 231/01) ➤ delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.Lgs. 231/01) ➤ abusi di mercato (art. 25-sexies D.Lgs. 231/01) ➤ reati omicidio colposo, lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e dell'igiene sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/01) ➤ reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art 25-octies D.Lgs. 231/01) ➤ reati sanciti dalla Convenzione Internazionale contro il crimine organizzato transnazionale (artt. 25-quinquies del D.Lgs. 231/01) ➤ delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-nonies D.Lgs. 231/01) ➤ reati ambientali (art. 25-undecies del D.Lgs.231/01) ➤ reati di violazione delle norme sull'impiego di cittadini di paesi terzi (art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/10) <p>Destinatari del Modello sono tutti coloro che operano per il conseguimento dell'oggetto sociale della Società.</p> <p>Il Modello è comunicato agli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti e ai soggetti terzi che a vario titolo operano per la Kedrion.</p> <p>L'efficace adozione e l'efficace attuazione del Modello adottato dalla KEDRION, prevede che tutti</p>	<p>custodia e deposito di un impianto ad ammoniaca.</p> <p>Numero di Audit eseguiti dall'Organismo di Vigilanza e dall'Internal Audit nel 2011: 8</p> <p>Numero di non conformità rilevate: 0</p> <p>Numero di osservazioni generali e opportunità per il miglioramento continuo del sistema di controllo interno formulate nel 2011: 121*</p> <p>Numero di osservazioni generali e opportunità per il miglioramento continuo oggetto di feedback nel 2011: 101*</p> <p>Numero di osservazioni generali e opportunità per il miglioramento continuo in working al 31/12/2011: 147*</p> <p>Numero di incontri di comunicazione, informazione, formazione svolti nel 2011 dall'OdV e rivolti a funzioni aziendali: 18</p> <p>Numero di stakeholder cui è stata inviata comunicazione sul sistema di gestione dell'Etica negli Affari del 2011: 243 enti.</p> <p><i>*ciascuna osservazione è conteggiata per numero di destinatari</i></p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2012

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>i soggetti destinatari del Modello nell'espletamento delle proprie attività, seguano comportamenti corretti e trasparenti in linea con il Decreto e con i presidi di controllo previsti dallo stesso Modello e con i Valori Etico-Sociali rappresentati nel Codice di Condotta Etica di Kedrion.</p> <p>Inoltre l'efficace adozione e l'efficace attuazione del Modello ha imposto alla stessa Kedrion di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • integrare il Modello 231 con il sistema di controllo interno pre-esistente, anche allo scopo di meglio monitorare e presidiare tutti i processi e le funzioni aziendali per prevenire eventuali condotte non conformi alle Leggi e quindi anche al D.Lgs 231/2001; • diffondere a chiunque operi in nome e per conto della Kedrion: <ul style="list-style-type: none"> - la piena consapevolezza della portata e degli effetti del D.Lgs. n.231/2001; - comportamenti sempre idonei alla policy etica di Kedrion volta a disapprovare qualsiasi condotta, da chiunque fosse posta in essere, vietata dalle disposizioni di Legge e contraria ai Valori Etico-Sociali di Kedrion rappresentati dal proprio Codice di Condotta Etica. <p>Le finalità, i principi e i contenuti del Modello sono divulgati ai destinatari del Modello mediante corsi di formazione e continua comunicazione e informazione anche con l'Organismo di Vigilanza. Inoltre, l'impegno al rispetto del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società prevede la sottoscrizione di apposita clausola risolutiva, da attivarsi in caso di violazione delle prescrizioni del Modello da parte del terzo stesso.</p> <p>Le finalità, i principi, i contenuti e gli elementi costitutivi del Modello sono rappresentati nei seguenti strumenti di controllo interno aziendale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • E' stata effettuata l'Analisi di Enterprise Risk Management; • E' stata effettuata l'Analisi e Mappatura dei Rischi rispetto ai reati previsti dal D.Lgs 231/2001; • Sono state redatte e attuate le procedure operative e i protocolli di controllo relativi alle aree potenzialmente a rischio; • E' stato redatto e divulgato il Codice di Condotta Etica, sottoscritto da parte di tutti i dipendenti e collaboratori di Kedrion; • E' stato redatto il Sistema disciplinare/sanzionario interno definito ai sensi del D.Lgs 231/2001; • E' stato definito e attuato un sistema di controllo contabile ispirato ai criteri della Legge 262/2005; • E' stato definito e attuato un Sistema di Controllo di Gestione e un Sistema di Definizione, Approvazione, Monitoraggio e Controllo del Budget annuale e del Piano pluriennale; • E' stato definito e applicato il Sistema informatico SAP, il regolamento per l'uso e la gestione del relativo sistema di validazione; • E' stato definito e attuato un Sistema di Responsabilità Sociale sull'etica nei rapporti con i lavoratori interni alla Kedrion e nella filiera di fornitura e ispirato allo standard SA8000 (<i>certificato da ente terzo accreditato</i>); • E' stato definito e attuato un Sistema di Conduzione delle Attività di Informazione Scientifica sulla base delle Linee Guida emanate da Farmindustria (<i>certificato da ente terzo accreditato</i>); 	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2012

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<ul style="list-style-type: none"> • E' stato definito e attuato un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro in base allo standard OHSAS18001 (<i>certificato da ente terzo accreditato</i>); • E' stato definito e attuato un Sistema di Gestione Ambientale in base allo standard ISO 14001 e allo schema EMAS (<i>certificati da ente terzo accreditato</i>); • E' stato definito e attuato un Sistema di Gestione per la Qualità in base allo standard ISO 9001 (<i>certificato da ente terzo accreditato</i>); • Attuale le attività di monitoraggio sull'attuazione e sull'aggiornamento del Modello 231, regolamentate e attuate dallo statuto dell'Organismo di Vigilanza, dal regolamento operativo dell'Organismo di Vigilanza e dagli strumenti e metodologie di controllo applicate dall'Organismo di Vigilanza nella conduzione delle proprie attività; • E' stata definita e attuata la Procedura dei flussi informativi interni da e verso l'Organismo di Vigilanza in capo ad ogni soggetto apicale; • E' stata definita e attuata attività di comunicazione e informazione interna ed esterna sul D.Lgs 231/2001 e sui contenuti del Modello adottato da Kedrion. <p>Inoltre si sottolinea che Kedrion agisce in regime di assicurazione della qualità, in ottemperanza e conformità alle norme e agli standard di eccellenza del settore (si citano: Good Manufacturing Practices, Good Distribution Practices, Good Laboratory Practices, Good Clinical Practices).</p> <p>Il Consiglio di Amministrazione ha affidato l'incarico di Organismo di Vigilanza alla persona dell'attuale Vicepresidente (<i>in quanto dotato di requisiti di autonomia e indipendenza tali da non pregiudicare l'imparzialità di scelte e valutazioni riferibili alla funzione di Garante di questo Modello</i>), il quale, nell'ambito della delega attribuita in materia di controllo interno, svolge anche funzione di Ethics Officer e Internal Auditing, supportato anche da collaboratori e professionisti esperti in materia.</p> <p>Kedrion mantiene attivo un apposito Sistema di Comunicazione con l'Organismo di Vigilanza che consente a chiunque (dipendenti e terzi), attraverso canali specificatamente dedicati e con modalità regolamentate da procedura di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • formulare quesiti o dubbi sui principi contenuti nel Codice di Condotta Etica di Kedrion e sul Modello 231; • formulare preventivamente quesiti o dubbi inerenti all'attività svolta o che ci si appresta a svolgere per Kedrion e quindi i comportamenti che nello svolgimento della stessa potrebbero prefigurare, anche solo ipoteticamente, un atto illecito e l'insorgenza dei reati contemplati dal d.lgs.231/2001; • indicare violazioni presunte o sospette ai principi etici contemplati dal Codice di Condotta Etica di Kedrion e ai presidi previsti dal Modello 231; • indicare qualsiasi altra informazione relativa agli elementi e ai contenuti del Modello 231. <p>Anche per il 2011, in regime di continuità con gli anni precedenti, l'Organismo di Vigilanza ha operato in base ad un calendario di attività e a un piano di audit e verifiche sottoposto anche al Consiglio di Amministrazione. Le attività dell'Organismo di Vigilanza sono formalizzate sia in verbali di audit sia in verbali delle attività svolte e negli stessi sono riportati gli esiti delle attività di controllo e di monitoraggio sul Modello.</p> <p>Le macro aree di attività sulle quali l'Organismo di Vigilanza si è focalizzato nel 2011 sono sinteticamente elencate:</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2012

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<ul style="list-style-type: none"> • Informazione, formazione e comunicazione sul Modello rivolta ai dipendenti e collaboratori e ai Terzi con cui Kedrion entra in relazione; • Attuazione dei Flussi Informativi e segnalazioni da e verso l'OdV, in considerazione dell'obbligo informativo su Key Performance Indicator (KPI), e su segnalazioni di eventuali anomalie, violazioni e non conformità, da parte di ciascuna funzione aziendale nei confronti dell'OdV - così come stabilito da apposita procedura che dettaglia i KPI specifici di funzione, modalità e cadenza dei flussi, condivisi con i soggetti destinatari degli stessi; • Attività di audit e di controllo sulle aree sensibili e sugli elementi del Modello: <ul style="list-style-type: none"> ○ audit specifici sulla base delle procedure relative alle aree potenzialmente a rischio; ○ controllo del processo e dei Flussi Informativi verso l'OdV e relativo monitoraggio dello stato di attuazione delle Richieste di Azione formulate dall'OdV; ○ verifica dell'applicazione delle procedure previste dal Modello. • Proposte di modifiche\aggiornamenti\integrazioni per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello; • Verifica dell'adeguatezza e dell'effettività degli elementi del Modello; • Redazione documenti di sistema e archiviazione degli stessi; • Tenuta del registro, vidimato, dell'ODV. <p>L'Organismo di Vigilanza ha dato attuazione agli obblighi di reporting e di informativa nei confronti dell'organo sociale previsti dal Modello.</p> <p><i>B) Compliance ai requisiti di L.262/2005</i></p> <p>Inoltre si sottolinea che Kedrion ha definito e mantenuto attivo il proprio sistema di gestione e controllo dei processi dell'area "Bilancio" ispirandosi ai criteri e ai principi previsti dalla Legge 262/2005, ritenendo tale metodologia valida e in linea con la best practice in materia di bilancio – pur se la stessa Kedrion non ha alcun obbligo verso tale normativa. Questo sistema comprende tra gli elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'identificazione dei compiti e responsabilità della funzione preposta alla redazione dei documenti contabili; • procedure operative e protocolli specifici sulla redazione dei documenti contabili societari, e sui rapporti con le società controllate; • attività di formazione ai soggetti che a vario titolo operano nei processi di bilancio; • piano annuale di audit e di controllo. <p>Inoltre nell'ottica di rafforzare il presidio e il controllo sui processi finanziari e sui processi gestionali amministrativi, la Kedrion ha adottato la Policy di Transfer Pricing aziendale in linea con quanto previsto dalla normativa specifica, e il Sistema di gestione di Cash Pooling di gruppo con la relativa Treasury Policy.</p> <p>Anche per il 2011 il piano di attività dell'Internal Audit ha previsto specifiche attività di controllo sui processi rilevanti per l'area bilancio.</p>	