



Communication on Progress (CoP)

Year 2009

Kedrion is a biopharmaceutical company specialising in the development, manufacture, marketing and distribution of plasma derivatives, which can save peoples' lives or significantly improve quality of life.

Kedrion reaffirms its position in acknowledging and approving the 10 Principles of the Global Compact to which it has subscribed since March 15 2005; principles pertaining to Workers' and Human Rights, the environment and the fight against corruption.

Kedrion regards its adherence to these Principles as a responsibility vis-à-vis progress within the community in which it operates and worldwide, and as a stimulus towards continued improvement.

Kedrion reaffirms that it has adopted an Ethics Management System consistent with these Principles in order to guarantee conditions of correctness when carrying out its business activities and to safeguard its position and image and the expectations of its Stakeholders.

The present COP aims to describe in synthesis the way in which Kedrion, through the Ethics Management System it has adopted, has expressed the Principles of the Global Compact during the year 2009.

Together with the COP please find enclosed the Company's Ethics Policy for 2009, which Kedrion has divulged both within the Company and externally, and the new revised version of the Company Code of Ethics approved by the Kedrion Board of Directors in June 2009.

Castelvecchio Pascoli, 10 November 2009

Rodolfo De Dominicis
Executive Vice President & Ethics Officer
Kedrion SpA

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



Communication on Progress (CoP)

Anno: 2009

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.

Kedrion riconferma di riconoscere ed approvare i 10 Principi etici del Global Compact inerenti i diritti umani, il lavoro, l'ambiente e la lotta alla corruzione che ha sottoscritto dal 15 marzo 2005.

Kedrion considera l'adesione a questi Principi come una responsabilità nei confronti del progresso della comunità in cui vive e del mondo intero, e come stimolo per il miglioramento continuo.

Kedrion ribadisce di essersi dotata di un Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari coerente con questi Principi ed in grado di garantire condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative degli Stakeholder.

Questa Communication on Progress vuole descrivere sinteticamente come sono stati espressi dalla Kedrion nell'anno 2008 i Principi del Global Compact attraverso il Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari di cui si è dotata.

In allegato si riporta la Politica per l'Etica negli Affari del 2009 divulgata dalla Kedrion internamente ed all'esterno, ed il Codice di Condotta Etica nella nuova revisione approvata dal Consiglio di Amministrazione di Kedrion in giugno 2009.

Castelvecchio Pascoli, 10 novembre 2009

Rodolfo De Dominicis
Vice Presidente Operativo & Consigliere Delegato
& Ethics Officer
Kedrion SpA

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

COMMUNICATION ON PROGRESS 2009

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 e relativi Valori Guida (si veda il capitolo 2 del Codice di Condotta Etica della Kedrion) si ispirano all'attribuzione di " <i>Valore alla Vita Umana</i>".</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"> ■ <i>indipendente</i> ■ <i>dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo</i> ■ <i>privo di compiti operativi</i> ■ <i>si configura come soggetto terzo rispetto a coloro sui quali effettua la vigilanza</i> ■ <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 contenuti nella politica del 2008 inerenti il Sistema di Responsabilità Sociale: 18;</p> <p>Numero di obiettivi specifici della politica 2008 inerenti il Sistema di Responsabilità Sociale che risultano attuati nel 2008: 18;</p> <p>Numero di obiettivi specifici della politica 2008 inerenti il Sistema di Responsabilità Sociale solo parzialmente attuati nel 2008: 0;</p> <p>Numero di sessioni formative sul Sistema di Responsabilità Sociale previste dal "Piano di Formazione per la Responsabilità Sociale per l'anno 2008": 8 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 2008: 12 sessioni della durata di 1 ora/sessione ; per un totale di partecipanti pari a 109; 1 sessione di brainstorming della durata di 3 ore con i responsabili di funzione per un totale di partecipanti pari a 8;</p> <p>Numero di Fornitori che nel corso del 2008 sono stati oggetto di Audit in</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2009

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 predispose 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 <u>Rappresentante dei Lavoratori per il Sistema di Responsabilità Sociale (di seguito anche "RL")</u>. 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; 	<p>materia di responsabilità sociale: 9 fornitori auditati nel 2008 rispetto agli 8 previsti nel "Piano 2008 degli Audit Etici sui Fornitori";</p> <p>Numero di Fornitori sottoposti ad audit etico nel 2008, destinatari di richieste di azioni e/o raccomandazioni per il miglioramento: 7 fornitori;</p> <p>Numero di Audit effettuati dall'Ethics Officer nell'anno 2008 in riferimento al Sistema di Responsabilità Sociale della Kedrion: 6 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 2008: 0;</p> <p>Numero di raccomandazioni per il miglioramento continuo formulate dall'Ethics Officer nell'anno 2008: 47 raccomandazioni, di cui al 31/12/2008 risultano 11 completamente evase e 36 in corso di finalizzazione (vi si comprendono le raccomandazioni emerse dagli audit svolti in dicembre 2008 e notificate agli inizi del 2009);</p> <p>Numero di stakeholder a cui l'Ethics Officer ha inviato comunicazione sul proprio sistema di gestione dell'Etica</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2009

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Porta all'attenzione dell' EO dubbi o necessità di chiarimenti avanzate dai Lavoratori; ➤ 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 2009); • 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: 	<p>negli Affari del 2008: 317 enti.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2009

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<ul style="list-style-type: none"> ○ un piano annuale di audit interni, che comprendono anche e soprattutto interviste ai lavoratori; ○ 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; ● 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>	
<input checked="" type="checkbox"/> <p>2: Gli amministratori dovrebbero assicurarsi che non siano complici di abusi dei diritti umani;</p>	<p>Kedrion per assicurarsi di non essere complice di abusi dei diritti umani:</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 2008 e relative azioni: si rinvia al punto precedente;</p> <p>Numero di segnalazioni ricevute dai Lavoratori nel corso del 2008: 3; 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 2008 e conseguenti azioni richieste si rinvia al primo punto precedente.</p>
<input checked="" type="checkbox"/> <p>3: Gli amministratori dovrebbero sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto di accordi collettivi;</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>Numero di vertenze sindacali nel 2008: 0;</p> <p>Numero di scioperi nel 2008: 3;</p> <p>Numero di assemblee sindacali nel 2008: 12.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2009

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>E' compito dell'Ethics Officer accertarsi attraverso le interviste, ed anche la verifica a campione 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><input checked="" type="checkbox"/> 4: Gli amministratori dovrebbero sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e compulsivo;</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; ▪ assicuri il rispetto dei requisiti inerenti l'orario di lavoro, ed anche: <ul style="list-style-type: none"> ➤ l'attuazione di Piani di Turnazione che garantiscono al Lavoratore una rotazione sui turni ricadenti nei giorni festivi e prefestivi; ➤ la conoscenza da parte dei Lavoratori del programma di turnazione con congruo anticipo; ➤ la possibile modifica del programma di turnazione per necessità sopraggiunte del Lavoratore; ▪ 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 2008 sono state effettuate 2 analisi (sui dati al 30 marzo 2008, sui dati al 30 giugno 2008) 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 sensori di necessità di ripensamento organizzativo; nel 2008 sono state effettuate 3 analisi (sui dati al 30 marzo 2008, sui dati al 30 giugno</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2009

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
		2008, sui dati al 31 dicembre 2008) con divulgazione di documento specifico di analisi. I casi di ore di straordinario relativamente più elevate sono state attenzionate.
<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, 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>Nel corso del 2008 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>
<input checked="" type="checkbox"/> <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>	<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 2008: 680 % femminile: 33%;</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2009

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<ul style="list-style-type: none"> • il rispetto, anche in sede di selezione del personale, della personalità e della dignità di ciascun individuo, evitando la creazione di situazioni in cui le persone si possano trovare in condizione di disagio; • 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>	<p>Numero totale personale direttivo nell'anno 2008 (dirigenti & quadri): 96 % femminile: 27%;</p> <p>Numero totale Dirigenti nell'anno 2008: 20, di cui 4 di sesso femminile;</p> <p>Numero di persone interessate nel 2008 da passaggi di categoria e/o posizione organizzativa: 109, per un costo di 148.777 euro;</p> <p>Numero di persone interessate nel 2008 da interventi una-tantum: 62, per un costo di 74.950 euro.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2009

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<ul style="list-style-type: none"> • il profilo richiesto non possa in alcun modo fare riferimento alle seguenti caratteristiche: ceto sociale, religione, etnia, nazionalità, sesso, età, orientamento sessuale, orientamento politico e sindacale, condizione di salute (salvo i casi in cui ciò non fosse previsto dalla mansione da svolgere e quindi da procedure aziendali specifiche e comunque consentite); • la valutazione del personale da assumere debba essere effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, e delle loro specifiche competenze, rispetto a quanto atteso ed alle esigenze aziendali così come risultano dalla richiesta avanzata dalla funzione 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"> ○ alla scadenza del contratto tra la Società stessa e la Società di revisione ○ al termine del rapporto contrattuale tra il dipendente e la Società di revisione. 	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2009

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<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> <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. 	
<input checked="" type="checkbox"/>	<p>7: Gli amministratori dovrebbero sostenere un approccio precauzionale delle sfide ambientali;</p> <p>Kedrion è da tempo impegnata sul fronte del rispetto dell'ambiente. Tale rispetto è vissuto come una profonda responsabilità nei confronti dei propri dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori e società esterne. Le certificazioni ottenute sono il riconoscimento formale di questo impegno. La certificazione ISO 14001:2004 ottenuta dal 19/07/2006 riconosce che il sistema di gestione ambientale adottato è conforme alle norme internazionali.</p>	<p>Numero totale di richieste di azione aperte nel 2008 a seguito segnalazioni e audit interni od esterni: 5;</p> <p>di cui:</p> <p>Numero di azioni completamente attuate nel 2008 : 5;</p>
<input checked="" type="checkbox"/>	<p>8: Gli amministratori dovrebbero sostenere iniziative per la promozione di una maggiore responsabilità ambientale;</p> <p>Kedrion si è impegnata nel 2008 per mantenere il proprio sistema di gestione ambientale ed estenderlo a tutti i siti italiani. Ha raggiunto i principali obiettivi di miglioramento precedentemente fissati in tema di ottimizzazione della risorsa idrica, gestione delle sostanze chimiche, miglioramento della raccolta differenziata, formazione e consapevolezza.</p> <p>Kedrion, dalla analisi dei risultati raggiunti e dei dati sulle proprie prestazioni ambientali ha stabilito obiettivi di miglioramento per il triennio 2009-2012 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>Numero di Audit condotti per l'integrazione dei siti produttivi anno 2008: 2</p> <p>Numero obiettivi raggiunti: 3</p> <p>Numero obiettivi parzialmente raggiunti: 7</p> <p>Numero obiettivi sospesi: 1</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2009

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
<p style="text-align: center;">☒</p> <p>9: Gli amministratori dovrebbero incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie amiche dell'ambiente.</p>	<p>Kedrion definisce annualmente la propria Politica per la qualità, l'ambiente e la sicurezza; gli aspetti ambientali sono pertanto ritenuti strategici e quindi tali da incidere sulle scelte aziendali. La condivisione di questo principio con i principali attori aziendali è garantita dalla standardizzazione dei processi decisionali e gestionali che coinvolgono aspetti ambientali.</p>	<p>Numero di azioni intraprese per incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie amiche dell'ambiente: 1; essa riguarda la progettazione di un percorso formativo rivolto alle funzioni aziendali Ingegneria, Investimenti, Manutenzione, Servizi Generali, Quality Assurance, EHS per la condivisione di una metodologia di valutazione integrata degli impatti ambientali e degli aspetti della sicurezza e della qualità .</p>
<p style="text-align: center;">☒</p> <p>10: Gli amministratori dovrebbero lavorare contro tutte le forme di corruzione, incluse estorsione e tangenti.</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>Numero di Audit eseguiti dall' Organismo di Vigilanza (anche "OdV " nel seguito) e dall'Internal Audit: 8 (il numero comprende gli audit eseguiti nel 2008 nell'ambito del Modello 231 dall'Organismo di Vigilanza, e gli audit eseguiti in area bilancio dall'Internal Audit);</p> <p>Numero di non conformità rilevate dall'OdV: 0;</p> <p>Numero di richieste di azioni di miglioramento volte a rafforzare il sistema di controllo interno preesistente - oggetto di monitoraggio nel 2008: 76;</p> <p>Numero di richieste di azioni che hanno avuto un feedback nel 2008: 42; in attesa di feedback al 31/12/2008: 34;</p> <p>Numero di sessioni di formazione specifica: 3 (esclusi da questo numero sono gli incontri individuali);</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2009

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>I principi e i contenuti del Modello sono divulgati mediante corsi di formazione. 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 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; 	<p>Numero di stakeholder a cui è stata inviata comunicazione sul sistema di gestione dell'Etica negli Affari del 2008: 317 enti.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2009

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori	
		<ul style="list-style-type: none">• 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).	