



**Performance 2006 sul Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari della Kedrion ed attività previste per il 2007**

---

---

---


--	--

**Performance 2006 sul Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari della Kedrion  
ed  
attività previste per il 2007**


--	--



Performance 2006 sul Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari della Kedrion ed attività previste per il 2007

---

---

---

---

## INDICE

1. PREMESSA.....	4
2. SISTEMI DI GESTIONE SPECIFICI, CONFERMA DI CERTIFICAZIONI.....	5
4. STATO DI AVANZAMENTO RISPETTO AGLI OBIETTIVI ESPOSTI DALLA POLITICA PER L'ETICA NEGLI AFFARI DEL 2006 ED ATTIVITA' DA PREVEDERE PER IL 2007.....	7
5. OBIETTIVI DELLA POLITICA 2007.....	22
1. PREMESSA.....	4
2. SISTEMI DI GESTIONE SPECIFICI, CONFERMA DI CERTIFICAZIONI.....	5
4. STATO DI AVANZAMENTO RISPETTO AGLI OBIETTIVI ESPOSTI DALLA POLITICA PER L'ETICA NEGLI AFFARI DEL 2006 ED ATTIVITA' DA PREVEDERE PER IL 2007.....	7
5. OBIETTIVI DELLA POLITICA 2007.....	22

## Performance 2006 sul Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari della Kedrion ed attività previste per il 2007

---

---

### 1. PREMESSA

Obiettivo di questo documento è illustrare sinteticamente:

- lo stato di avanzamento del nostro sistema di Gestione per l'Etica negli Affari rispetto agli obiettivi prefissati dalla politica aziendale per l'Etica negli Affari del 2006
- gli obiettivi che Kedrion si prefigge per il 2007, e quindi i focal point della politica aziendale per l'etica negli affari del 2007

Questo documento è stato stilato dall'Ethics Officer della Kedrion S.p.A. sulla base dell'attività di analisi svolta in team dall'Ethics Officer, dal Presidente&Amministratore Delegato e dal Direttore Generale. Questa attività di analisi viene attuata sistematicamente almeno una volta l'anno.

I supporti documentali di riferimento per questa analisi sono:

- 1) la Politica aziendale del 2006 per l'Etica negli Affari
- 2) la Procedura PR01 "Riesame della Direzione - rif. norma SA8000, punto IV, 9.2" rev. 0, luglio 2004
- 3) il Manuale della Responsabilità Sociale SA 8000 rev. 0, luglio 2004
- 4) l' Ultimo Verbale 2006 di Verifica Ispettiva Interna sul Sistema di Responsabilità Sociale SA8000
- 5) i Verbali delle Verifiche Ispettive condotte sul Sistema di Responsabilità Sociale dall'Ente di certificazione SGS nell'anno 2006
- 6) i Verbali degli incontri mensili del 2006 tra l'Ethics Officer e la Direzione Risorse Umane
- 7) i Verbali degli incontri del 2006 tra l'Ethics Officer ed il Rappresentante dei Lavoratori per il Sistema di Responsabilità Sociale SA8000
- 8) i Verbali degli incontri 2006 del Comitato Etico
- 9) le Segnalazioni del Personale pervenute all'Ethics Officer nel corso del 2006
- 10) le Raccomandazioni del Comitato Etico emesse nel 2006
- 11) i Rapporti sull'attività di valutazione effettuata sui fornitori nel 2006, in riferimento al rispetto dei diritti umani e dei lavoratori
- 12) le Comunicazioni effettuate nel 2006 agli Stakeholder
- 13) l'attività svolta nel 2006 dall'Organismo di Vigilanza, in riferimento al sistema di gestione ed organizzazione per la prevenzione dei reati previsti dal d.lgs 231/2001
- 14) le certificazioni volontarie che la Kedrion ha conseguito

## Performance 2006 sul Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari della Kedrion ed attività previste per il 2007

---

---

### 2. SISTEMI DI GESTIONE SPECIFICI, CONFERMA DI CERTIFICAZIONI

#### **Sistema di Responsabilità Sociale**

Kedrion dà valore ai suoi dipendenti e si impegna affinché in tutti gli stabilimenti del gruppo siano seguiti gli standard di eccellenza applicabili al settore biofarmaceutico. Kedrion e i suoi dipendenti si attengono alle politiche aziendali in materia di condizioni di lavoro, per garantire un ambiente di lavoro pulito, salubre e sicuro, così come l'assenza di discriminazioni ed abusi.

Come riferimento generale per la propria etica ed equa condotta, Kedrion si attiene sia ai 10 principi enunciati nel Global Compact delle Nazioni Unite sia alle linee guida predisposte dalla OECD riguardanti l'attività di aziende multinazionali.

Come standard internazionali, ha adottato i principi ILO, nonché la normativa SA8000.

Kedrion ha conseguito la certificazione del proprio Sistema di Responsabilità Sociale sulla base della normativa SA8000 dal 2004.

#### **Sistema Qualità**

Kedrion opera in regime di assicurazione qualità e sicurezza, secondo quanto prescrivono gli standard di eccellenza del settore: Good Manufacturing Practices, Good Distribution Practices, Good Laboratory Practices, Good Clinical Practices.

Kedrion coglie quindi le autorizzazioni rilasciate dagli Enti Istituzionali Italiani ed Esteri come una responsabilità verso il mantenimento di standard di prodotto e di processo di eccellenza.

Kedrion inoltre ha adottato i principi della norma ISO 90001 ed ha conseguito la certificazione del Sistema di Gestione per la Qualità dal 2006.

#### **Sistema di Gestione ed Organizzazione per la prevenzione dei reati previsti dal d.lgs 231/2001**

Kedrion aderisce, insieme ai dipendenti e collaboratori, alle leggi delle comunità in cui opera ed a quanto previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della L. 29.9.2000, n. 300".

La Kedrion in ottemperanza a questo decreto, ha adottato il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art 6 dello stesso decreto, con lo scopo di prevenire i reati che vi sono contemplati (e che comprendono: 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 -manipolazione del mercato e abuso di informazioni privilegiate), reati sanciti dalla Convenzione internazionale contro il crimine organizzato transnazionale).

In relazione a tale prescrizione, la società ha nominato il proprio Organismo di Vigilanza: l'Organismo di Vigilanza, è stato istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2004 e successivamente rinnovato con delibera del 12 maggio 2005. Tale organismo, ha natura monocratica e si identifica nella persona del Professor Rodolfo De Dominicis, che ha la funzione, così come previsto dal Regolamento aziendale dell'Organismo di Vigilanza, di:

- vigilare sull'effettività del Modello Organizzativo;
- verificare l'adeguatezza del Modello Organizzativo;

## Performance 2006 sul Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari della Kedrion ed attività previste per il 2007

---

---

- verificare il rispetto dei principi, delle direttive e delle procedure previste dal Modello;
- verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello Organizzativo;
- proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione gli opportuni provvedimenti per le violazioni accertate del Modello e di verificare l'attuazione delle soluzioni proposte.

Questo Modello si inserisce nell'ambiente di controllo preesistente in Kedrion, che tra le altre misure, prevede ad esempio che l'attività di informazione scientifica venga attuata in conformità alle linee Guida emanate da Farmindustria. In particolare, Kedrion ha anche conseguito la certificazione di conformità alle Linee Guida Farmindustria dal 2004.

### **Sistema di Gestione Ambientale**

L'attività aziendale è svolta nel rispetto dell'ambiente, sensibilizzando tutti all' utilizzo sostenibile delle risorse naturali.

Kedrion si impegna volontariamente a migliorare continuamente la propria performance ambientale. Kedrion oltre a perseguire la conformità alle leggi e regolamenti in materia ambientale, vigenti nei paesi in cui opera, è dotata di un Sistema di Gestione Ambientale in compliance con lo standard ISO 14001 e ne ha conseguito la relativa certificazione dal 2006.

## Performance 2006 sul Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari della Kedrion ed attività previste per il 2007

### 4. STATO DI AVANZAMENTO RISPETTO AGLI OBIETTIVI ESPOSTI DALLA POLITICA PER L'ETICA NEGLI AFFARI DEL 2006 ED ATTIVITA' DA PREVEDERE PER IL 2007

La politica aziendale per l'etica negli affari 2006 è articolata in 9 obiettivi specifici.

La seguente tabella sintetizza:

- la descrizione di ciascun obiettivo e lo stato di avanzamento delle attività al 31/12/2006
- le attività previste per il 2007

obiettivo dell'anno 2006 e stato di avanzamento	attività previste per il 2007
<p><b>1. Comunicazione agli stakeholder delle performance del sistema di gestione per l'etica negli affari</b></p> <p>a) Completata la Mappatura degli Stakeholder, sulla base di interviste mirate ai responsabili di funzioni; essa è oggetto di un Data Base definito dall'Ethics Office (EO) e di un documento specifico emesso in marzo 2006 ("MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDER DELLA KEDRION COSTRUITA DALL'ETHICS OFFICE PER LA PRIMA COMUNICAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER L'ETICA NEGLI AFFARI – marzo 2006"); il Data Base si sostanzia in un elenco nominativo degli stakeholder articolato in otto classi: a) Associazioni di Pazienti, b) Associazioni di Donatori, c) Comunità Scientifica (società mediche, centri di riferimento per l'attuazione di studi clinici), d) Centri Regionali di Coordinamento (CRCC) ed Enti Regionali di Riferimento per l'attuazione del Pano Sangue Regionale, e) Enti ed Istituzioni (nazionali e locali), f) Partner commerciali, industriali, finanziari, g) Players, h) Organizzazioni impegnate sul tema della Responsabilità Sociale. La Mappatura, e quindi il Data Base, verrà annualmente revisionato in linea con le necessità di mantenerlo aggiornato;</p> <p>b) Comunicazione relativa al Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari adottato dall'azienda, inviata agli Stakeholder che fanno parte della Mappatura di cui al precedente punto a) - compresi fornitori selezionati, agenti e distributori;</p> <p>c) Revisione del sito internet attraverso l'integrazione della sezione dedicata alla Responsabilità Sociale</p>	<p>a) Revisione periodica della Mappatura degli Stakeholder;</p> <p>b) Rinnovo della comunicazione agli Stakeholder relativa alle performance del sistema di gestione aziendale per l'etica negli affari;</p> <p>c) Aggiornamento periodico delle informazioni relative al sistema di gestione dell'etica negli affari, pubblicate sul sito internet;</p> <p>d) Aggiornamento periodico delle informazioni relative al sistema di gestione dell'etica negli affari pubblicate sul sito intranet;</p> <p>e) Finalizzazione delle iniziative sulla responsabilità sociale a cui l'azienda ha aderito;</p> <p>f) Integrazione del sito internet e del sito intranet con gli elementi del Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;</p> <p>g) Integrazione del sito intranet con gli elementi specifici relativi al sistema di gestione dell'etica negli affari della controllata Hardis ;</p>

## Performance 2006 sul Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari della Kedrion ed attività previste per il 2007

<p>con informazioni specifiche relative, tra l'altro, all'attività di monitoraggio sul Sistema ed agli strumenti di comunicazione con l'Ethics Officer;</p> <p>d) Rivedizione ed integrazione del sito intranet sulla responsabilità sociale, dedicato ai dipendenti; il sito consente, tra l'altro, di disporre di informazioni sul trattamento delle segnalazioni inoltrate dal personale all'Ethics Officer;</p> <p>e) Adesione agli inviti di partecipazione ad iniziative di divulgazione dei modelli di responsabilità sociale adottati dalle aziende.</p>	<p>h) Valutazione delle soluzioni che la controllata Hardis dovrà adottare per comunicare le performance specifiche del proprio sistema di gestione per l'etica negli affari;</p> <p>i) Valutazione di nuove opportunità di partecipazione ad iniziative specifiche per la promozione della responsabilità sociale (comprese quelle che prevedono aggiudicazioni di menzioni).</p>
--	--

## Performance 2006 sul Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari della Kedrion ed attività previste per il 2007

obiettivo dell'anno 2006 e stato di avanzamento	attività previste per il 2007
<p><b>2. Attuazione del piano di addestramento sull'Etica negli Affari</b></p> <p>a) Nel 2006 la funzione Ambiente&amp;Sicurezza e l'EO hanno lanciato l'idea di attuare un piano di integrato di formazione sugli argomenti: a) Sicurezza sul Lavoro, b) Gestione dell'Ambiente, c) Struttura organizzativa aziendale, d) Etica negli affari, e Sistema SA8000; oltre ad una informativa puntuale su ciascuna tematica, il piano ha l'obiettivo di contribuire a fornire una visione integrata sui principi etici richiamati dal Codice di Condotta della Kedrion con particolare riguardo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>√ - tutela e prevenzione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro</li> <li>√ - tutela dell'ambiente e relativo sistema di gestione di riferimento per l'azienda</li> <li>√ -diffusione della conoscenza sulla struttura organizzativa aziendale</li> <li>√ -etica nelle relazioni interne, e nei rapporti con gli stakeholder esterni</li> </ul> <p>Questo piano è stato finalizzato nel 2006 solo in parte (nel senso che gli argomenti trattati non hanno contemplato in maniera specifica il tema della struttura organizzativa aziendale).</p> <p>Dal punto di vista della performance:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sessantasei persone hanno partecipato almeno all'incontro sui principi etici;</li> <li>• pertanto, dal 2004, il numero di persone che hanno partecipato almeno ad una sessione sul sistema di responsabilità sociale ammonta a 435;</li> <li>• quelle che non hanno mai partecipato ad un corso specifico ammontano a 134; questo dato comprende anche i nuovi assunti del 2006 – 66 persone – alcuni dei quali sono da inserire nel piano 2007, ed i nuovi assunti del primo bimestre 2007 che ammontano a 24;</li> </ul> <p>b) E' stato attuato un incontro di informazione sullo stato di implementazione del Sistema SA8000 rivolto ai dirigenti, con la partecipazione dell'Ente di Certificazione SGS;</p> <p>c) E' stato attuato un incontro di informazione sul modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del d.lgs 231/2001;</p>	<p>a) Attuare il piano di formazione 2007 relativo all'etica; il piano si pone il coinvolgimento di almeno 70 persone per l'aggiornamento periodico sulla tematica della responsabilità sociale (da campionare opportunamente tra i reparti – dando naturalmente priorità a coloro che non hanno mai seguito un corso sul tema); prevede inoltre l'opportunità di organizzare sessioni dedicate per i neoassunti da attuare con la funzione Ambiente &amp; Sicurezza;</p> <p>b) Continuare l'attività di comunicazione dedicata ai dirigenti sulle attività di monitoraggio del sistema di gestione per l'etica negli affari;</p> <p>c) Attuare il piano di formazione 2007 previsto dal modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del d.lgs 231/2001;</p> <p>d) Valutare eventuali opportunità di miglioramento del Vademecum sulla responsabilità sociale, per il neo-assunto;</p> <p>e) Attuare l'analisi delle performance della formazione sulla responsabilità sociale, attraverso la valutazione dei questionari disponibili a fine 2007;</p> <p>f) Valutare l'opportunità di progettare una iniziativa rivolta in modo specifico ai neoassunti che abbia l'obiettivo di introdurre alla "realtà aziendale", per stimolare: a) il coinvolgimento pro-attivo, b) la divulgazione di una informazione corretta sull'attività svolta dall'azienda e sui principi che la governano. Ciò dovrà prevedere il coinvolgimento attivo di diverse Unit (produzione, ambiente&amp;sicurezza, risorse umane, ethics office), ciascuna chiamata ad esporre direttamente l'aspetto di pertinenza, anche attraverso la distribuzione di un "vademecum tematico" ( come già avviene sia per l'etica che per la sicurezza).</p>

## Performance 2006 sul Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari della Kedrion ed attività previste per il 2007

<b>obiettivo dell'anno 2006 e stato di avanzamento</b>	<b>attività previste per il 2007</b>
d) E' stato predisposto un Vademecum per il neoassunto sul sistema di responsabilità sociale; e) E' stato predisposto un sistema per l'analisi delle performance della formazione relativa al sistema di gestione aziendale per l'etica negli affari, attraverso la predisposizione di appositi questionari ( un questionario sul corso specifico, un questionario di gradimento sulla tematica).	

## Performance 2006 sul Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari della Kedrion ed attività previste per il 2007

obiettivo dell'anno 2006 e stato di avanzamento	attività previste per il 2007
<p><b>3. Attuazione di tutte le sinergie possibili tra i diversi schemi di gestione della responsabilità sociale</b></p> <p>a) Attivato il codice "SRS" per la gestione centralizzata ( da parte della funzione QA Documentazione) della documentazione emessa dall'Ethics Officer;</p> <p>b) E' stato perfezionato il sistema informatico di gestione dei dati relativi alla formazione, con l'integrazione delle tematiche inerenti il sistema di gestione per l'etica negli affari;</p> <p>c) Si è stabilito con la Direzione Risorse Umane che i dati relativi agli straordinari, ai fini delle performance SA8000, vadano articolati per reparto e per settimana; si è stabilito inoltre che i dati relativi all'assenteismo vadano anche essi articolati per reparto e per classi di motivazione;</p> <p>d) E' stato ottimizzato il sistema di consultazione dell'help-line etica, integrandone l'accesso all'interno dell'Ethics Office;</p> <p>e) Si è istituita la prassi del confronto con il QA sui Piani di Audit ai fornitori, per valutare l'opportunità di attuare audit integrati "SA8000"/"Qualità".</p>	<p>a) 1. Rimettere la documentazione SA8000 con la nuova codifica; 2. Valutare l'opportunità di una distribuzione controllata della documentazione in modo elettronico (già attuata per la distribuzione della documentazione inerente il sistema SA8000);</p> <p>b) Attuare un ulteriore perfezionamento del sistema informatico di gestione dei dati relativi alla formazione sul sistema di gestione aziendale per l'etica negli affari, integrandovi anche l'aspetto della gestione dei questionari per l'analisi dell' efficacia dei corsi;</p> <p>c) Analizzare periodicamente i dati di reparto (straordinari, assenteismo), quali possibili sensori di performance;</p> <p>d) Integrare l'help-line etica, rendendola disponibile per inoltrare segnalazioni anche all'Organismo di Vigilanza - inerenti cioè il modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del d.lgs. 231/2001;</p> <p>e) Dal momento che nel 2007 si procederà al monitoraggio dello stato di avanzamento delle eventuali azioni convenute con i fornitori in sede di audit SA8000, necessita attuare il confronto con il QA relativamente agli altri schemi di qualificazione.</p>

---

**Performance 2006 sul Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari della Kedrion ed attività previste per il 2007**

---

<b>obiettivo dell'anno 2006 e stato di avanzamento</b>	<b>attività previste per il 2007</b>
--	--------------------------------------

---

---

**Performance 2006 sul Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari della Kedrion ed attività previste per il 2007**

---

<b>obiettivo dell'anno 2006 e stato di avanzamento</b>	<b>attività previste per il 2007</b>
--	--------------------------------------

---

---

**Performance 2006 sul Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari della Kedrion ed attività previste per il 2007**

---

<b>obiettivo dell'anno 2006 e stato di avanzamento</b>	<b>attività previste per il 2007</b>
--	--------------------------------------

---

---

**Performance 2006 sul Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari della Kedrion ed attività previste per il 2007**

---

<b>obiettivo dell'anno 2006 e stato di avanzamento</b>	<b>attività previste per il 2007</b>
--	--------------------------------------

---





## Performance 2006 sul Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari della Kedrion ed attività previste per il 2007

obiettivo dell'anno 2006 e stato di avanzamento	attività previste per il 2007
<p>nove fornitori che erogano servizi ( manutenzioni, sanificazioni, smaltimenti, verifiche ... ) ; gli audit si distinguono per il carattere campionario della verifica e per l'obiettivo primario dell'apertura di un confronto costruttivo sul tema della responsabilità sociale; le osservazioni emerse in sede di audit saranno oggetto di futuro monitoraggio; dal punto di vista delle performance, l'ammontare dei fornitori sottoposti ad audit dal 2004 è pari a diciannove;</p> <p>c) E' stato definito il Piano di Audit per il 2007; esso comprende dieci fornitori; l'individuazione dei fornitori è avvenuta sulla base di una analisi che ha considerato tre aspetti: 1. entità degli acquisti, 2. feedback al questionario di autovalutazione inviato al fornitore, 3. risultato dell'analisi delle risposte ai questionari;</p> <p>d) La Direzione Logistica, e quindi operativamente l'Ufficio Acquisti, ha supportato la fattibilità del Piano di Audit 2007; tutti i fornitori sono stati contattati e con la maggior parte è già stata concordata la data dell'audit</p>	<p>Data Base con i fornitori Hardis</p> <p>b) 1. Avviare l'attività di monitoraggio dei fornitori già sottoposti ad Audit negli anni precedenti, per verificare l'attuazione delle eventuali azioni concordate; 2. Verificare quali di questi Fornitori hanno rapporti anche con la controllata Hardis, al fine di aggiornare l'albo dei fornitori qualificati SA8000 della Hardis.</p> <p>c) Completare il Piano di Audit SA8000 previsto per il 2007</p>

## Performance 2006 sul Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari della Kedrion ed attività previste per il 2007

obiettivo dell'anno 2006 e stato di avanzamento	attività previste per il 2007
<p><i>Verifica dell'Organismo di Vigilanza sul Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del d.lgs 231/2001</i>  <i>Verbale Audit, codice identificativo: OdV_VII_B11/10/06</i></p>	
<p><b>5. Attuazione del Piano di Audit Interni, Gestione delle segnalazioni all'Ethics Officer, Gestione delle richieste di azione emerse dall'ultimo Audit</b></p> <p>a) Il Piano di Audit Interno previsto per il 2006 è stato attuato; in particolare, la verifica campionaria ed i colloqui con il personale non hanno evidenziato elementi tali da far presumere ragionevolmente non conformità rispetto ai requisiti della norma SA8000. Tuttavia, sono state identificate una serie di osservazioni ed azioni di miglioramento che rafforzano il contesto rappresentato dall'ambiente di controllo e dalla struttura organizzativa in cui si inserisce il sistema di responsabilità sociale SA8000. Queste osservazioni riguardano:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) L'opportunità di monitorare il clima dei reparti, per attuare azioni migliorative e/o di prevenzione;</li> <li>2) L'opportunità di attenzionare il sistema di comunicazione interno, per ottimizzare l'efficacia della comunicazione a tutti i livelli, compresi gli RSU aziendali – coinvolti dal sistema SA8000;</li> <li>3) Approfondire l'analisi di talune posizioni, anche nell'ambito dei piani di intervento previsti;</li> <li>4) Attuare analisi di reparto in riferimento ad alcuni sensori tipici: assenteismo, straordinari;</li> <li>5) Migliorare la tracciabilità dell'analisi delle richieste di intervento riguardanti il personale e formulate dai responsabili di reparto in fase di definizione del budget;</li> <li>6) Dare attuazione alla revisione delle job description, a partire dalle priorità indicate dall'Organismo di Vigilanza e relative al modello adottato ai sensi del d.lgs 231/2001;</li> </ol> <p>b) L'Ethics Officer nel corso del 2006 ha ricevuto quattro segnalazioni dal personale; lo stato del trattamento è stato pubblicato sul sito Intranet Aziendale;</p> <p>c) Le richieste di azioni formulate dall'Ente di Certificazione con l'Audit svolto in aprile 2006 sono state attuate; in particolare l'audit successivo (di ottobre 2006) non evidenzia non conformità, ma una serie di osservazioni generali ed opportunità di miglioramento; il risultato di questo audit è pubblicato sul sito internet e sul sito intranet attraverso apposita comunicazione dell'Ethics Officer i cui contenuti sono stati condivisi preventivamente con l'Ente di Certificazione; inoltre questa comunicazione è stata divulgata anche nella forma di allegato alla busta paga dei dipendenti.</p>	<p>a) Due punti da attuare, in riferimento agli Audit interni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La Direzione Risorse Umane dovrà dare attuazione alle azioni di pertinenza scaturite dall'ultimo Audit SA8000 interno (si veda punto a);</li> <li>2. Dare attuazione al Piano di Audit SA8000 del 2007; esso prevede, come di consueto, un audit su tutto il sistema per fine 2007; il monitoraggio sulle azioni identificate attraverso l'ultimo audit, verrà invece effettuato periodicamente, nell'ambito dell'incontro mensile con la Direzione Risorse Umane;</li> </ol> <p>b) Le tematiche a cui si riferiscono le segnalazioni ricevute dell'EO dovranno comunque essere attenzionate sistematicamente nel corso degli audit interni SA8000;</p> <p>c) Dare attuazione alle osservazioni formulate dall'Ente di Certificazione nei tempi previsti.</p>
<p><b>6. Perfezionamento della struttura Organizzativa per l'Etica attraverso l'introduzione della scadenza del mandato per il Rappresentante dei Lavoratori SA8000</b></p>	<p>a) E' necessario che si attuino nuove elezioni entro aprile; il tema è stato ripetutamente affrontato nel corso dell'incontro programmato mensile con la Direzione Risorse Umane che (salvo revisionare la procedura in vigore)</p>

## Performance 2006 sul Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari della Kedrion ed attività previste per il 2007

obiettivo dell'anno 2006 e stato di avanzamento	attività previste per il 2007
<p><i>Verifica dell'Organismo di Vigilanza sul Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del d.lgs 231/2001</i>  <i>Verbale Audit, codice identificativo: OdV_VII_B11/10/06</i></p>	
<p>a) La scadenza del mandato del rappresentante dei Lavoratori SA8000 è stata fissata in tre anni dalla nomina; pertanto, il mandato dell'attuale Rappresentante scade il 30 aprile 2007.</p>	<p>dovrà indire una apposita riunione con l'Ethics Officer e l'RSU aziendale (chiamato a gestire l'elezione).</p>
<p><b>7. Attuazione delle attività di pertinenza dell'Organismo di Vigilanza</b></p> <p>a) L'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del d.lgs 231/2001, ha attuato le attività di pertinenza, relazionando al CdA le attività svolte al 28 luglio 2006, e successivamente al 31 dicembre 2006 .</p>	<p>a) Attuare il Piano delle Attività per 2007 riguardanti il Modello adottato ai sensi del d.lgs 231/2001, già oggetto della relazione al CdA sulle "Attività dell'OdV al 31 dicembre 2006".</p>

## Performance 2006 sul Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari della Kedrion ed attività previste per il 2007

obiettivo dell'anno 2006 e stato di avanzamento	attività previste per il 2007
<p><i>Verifica dell'Organismo di Vigilanza sul Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del d.lgs 231/2001</i>  <i>Verbale Audit, codice identificativo: OdV_VII_B11/10/06</i></p>	
<p><b>8. Estensione del Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari a livello di gruppo, attraverso l'avviamento della controllata Hardis: alla certificazione SA8000 ed al perfezionamento del Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del d.lgs 231/2001</b></p> <p>a) Avviato il progetto di perfezionamento del Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del d.lgs 231/2001 della controllata Hardis; in particolare è stata attuata la Mappatura dei Rischi ai sensi del decreto ed stato definito un piano d'azione (oggetto peraltro di un documento operativo "Linea Guida per il controllo sulle attività sensibili finalizzata alla redazione del Modello ai sensi del d.lgs. 231/2001") condiviso con le funzioni responsabili dell'attuazione delle attività previste dal piano;</p> <p>b) Avviato il progetto per la certificazione SA8000 della controllata Hardis, attraverso l'attuazione di una serie di attività che hanno portato alla redazione della documentazione di sistema ed alla individuazione delle azioni per il completamento del progetto; queste azioni sono oggetto di un documento operativo specifico " Piano Operativo SA8000 – attività a finire al 9 febbraio 2007.</p>	<p>a) In riferimento alla controllata Hardis, dare attuazione al Piano delle Attività previste dal documento operativo "Linea Guida per il controllo sulle attività sensibili finalizzate alla redazione del Modello ai sensi del d.lgs. 231/2001"</p> <p>b) In riferimento alla controllata Hardis, dare attuazione al piano delle attività previste dal " Piano Operativo SA8000 – attività a finire al 9 febbraio 2007, in prospettiva di arrivare alla certificazione entro il 2007</p>
<p><b>9. Focalizzazione delle eventuali opportunità future dell'adesione al Global Compact, e definizione della relazione annuale</b></p> <p>a) Nel2006 è stata predisposta apposita comunicazione per il Global Compact sullo stato del sistema di gestione per l'etica negli affari; il sito internazionale del Global Compact ha reso pubblica questa comunicazione, nella sezione che inquadra le aziende aderenti.</p>	<p>a) Definire per il Global Compact:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nuova comunicazione relativa cioè alle attività svolte nel 2006 ed alla politica per l'etica negli affari del 2007</li> <li>2. Valutare l'opportunità di inviare al Global Compact,oltre alla comunicazione sulle attività svolte nel 2006 ed agli obiettivi per il 2007, anche documenti relativi ai lavori che abbiamo realizzato che quindi possono meglio supportare l'informazione sul nostro sistema di gestione dell'etica negli affari</li> <li>3. Verificare con il Global Compact – sezione Italia – le eventuali necessità specifiche in materia di comunicazione delle performance</li> </ol> <p>b) Provvedere alla formalizzazione dell'adesione al Global Compact della controllata Hardis.</p>

## 5. OBIETTIVI DELLA POLITICA 2007

Come di consueto, strutturiamo gli obiettivi della Politica Aziendale per l'Etica negli Affari del 2007 in due classi:

- Macro Obiettivi, che riassumono il traguardo a cui puntare
- Obiettivi Specifici, che scompongono i macro-obiettivi in finalità specifiche.

**A livello di Macro-Obiettivi**, la politica aziendale 2007 per l'etica negli affari deve tener conto che il traguardo della strutturazione di un Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari adeguato, ed integrato con l'ambiente di gestione e di controllo preesistente in Kedrion, è stato ormai raggiunto; pertanto gli obiettivi futuri dovranno riguardare:

- le opportunità di miglioramento del Sistema
- l'attuazione di iniziative specifiche

Entrambe le finalità prevedono una ulteriore crescita di consapevolezza, a tutti i livelli aziendali, della trasversalità del Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari, per superare definitivamente (qualora ce ne fosse bisogno) qualsiasi barriera preconcepita all'attuazione della logica manageriale del coinvolgimento pro-attivo di tutte le Unit agli obiettivi di questa politica.

Pertanto, a livello di Macro-Obiettivi, la politica aziendale 2007 per l'Etica negli Affari dovrà puntare:

- 1) in primis, al perfezionamento del coinvolgimento pro-attivo di ciascuna funzione aziendale al Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari, in considerazione della trasversalità dei principi che ne stanno alla base; pertanto si richiede che tutti:
  - testimonino in concreto di essere ancora di più parte attiva: a) della divulgazione del Sistema all'interno ed all'esterno, b) della individuazione e sostegno di nuove idee per il coinvolgimento degli stakeholder e di iniziative di responsabilità sociale, rappresentative dei nostri principi etici
  - si adoperino per promuovere sempre meglio lo spirito di Gruppo all'interno delle aziende che ne fanno parte, in quanto responsabili del mantenimento del clima di reciproco rispetto e reputazione.

Questo obiettivo si configura quindi, come un presupposto per poter aspirare a:

- 2) diffondere più incisivamente le caratteristiche e le performance del nostro Sistema di Gestione Aziendale per l'Etica negli Affari perfezionandone il sistema di divulgazione agli stakeholder;
- 3) allineare il Modello di Gestione dell'Etica negli Affari della controllata Hardis a quello attualmente in vigore in Kedrion.

---

## Performance 2006 sul Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari della Kedrion ed attività previste per il 2007

---

---

Gli **Obiettivi Specifici** convergono nei Macro-Obiettivi menzionati, e comprenderanno sostanzialmente i seguenti punti:

1. Nel corso del 2006 è stato sistematizzato il confronto periodico tra l'Ethics Office e la Direzione Risorse Umane sul Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari. In particolare, le due Unit si riuniscono con cadenza mensile per monitorare il piano delle attività rilevanti per il Sistema di Responsabilità Sociale SA8000. La politica del 2007 conferma la validità di proseguire in questa direzione di collaborazione e confronto, ed auspica un sempre maggiore impegno per l'attuazione dei piani nei tempi previsti;
2. Nel corso del 2006 è stata avviata la sistematizzazione del confronto tra l'Ethics Office e le altre Unit sugli esiti dell'attività di monitoraggio svolta dall'Ethics Office e dall'Ente di Certificazione sul Sistema di Responsabilità Sociale SA8000. La politica del 2007 conferma la validità di proseguire in questa direzione, ed auspica che ciascuno diventi parte attiva, con l'Ethics Office, del miglioramento continuo del Sistema;
3. Le funzioni aziendali di ogni livello si dovranno adoperare per massimizzare la familiarizzare con il Codice di Condotta Etica; per dare ufficialità a questo obiettivo ed al proposito di fare del Codice il riferimento costante delle nostre azioni, ciascuno è invitato a sottoscriverlo, rendendosi altresì parte attiva del suo miglioramento continuo;
4. Si punterà a progettare una accoglienza integrata del neo-assunto che abbia l'obiettivo di promuovere la comprensione del business e dei principali processi aziendali e quindi l'interpretazione dei principi etici che li governano, compresi quelli inerenti i diritti e la dignità dei Lavoratori; resta evidente che l'evento debba prevedere il coinvolgimento attivo non solo dell'Ethics Office e della funzione Ambiente e Sicurezza (tradizionalmente impegnati nel portare avanti iniziative di formazione integrata) ma anche della Direzione Risorse Umane (per gli aspetti della struttura organizzativa aziendale) e delle Unit di Stabilimento (per quanto riguarda i principi di qualità e sicurezza che governano tutta la catena del processo di produzione);
5. Verranno indette nuove elezioni per il Rappresentante dei Lavoratori SA8000, promuovendo la necessità che sia rappresentato un esponente dello stabilimento ( per assicurare al Sistema l'apporto di una conoscenza diretta dei reparti di produzione);
6. La Direzione Risorse Umane darà attuazione alle osservazioni/azioni di miglioramento scaturite dall'ultimo audit interno SA8000;
7. La Direzione Risorse Umane provvederà all'aggiornamento periodico delle Job Description, a partire dalle priorità indicate dall'Organismo di Vigilanza e riferite al modello di organizzazione e gestione adottato dall'azienda ai sensi del d.lgs 231/2001;
8. Le Funzioni aziendali coinvolte dagli audit sul modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del d.lgs 231/2001 svolti dall'Organismo di Vigilanza, daranno attuazione alle eventuali azioni di miglioramento individuate;

---

## Performance 2006 sul Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari della Kedrion ed attività previste per il 2007

---

9. Il sito intranet aziendale, sezione "Etica", verrà integrato con: a) una descrizione del Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del decreto legislativo 231/2001, b) una help-line di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza che completa quella già esistente con l'Ethics Officer;
10. Si valuterà l'opportunità di migliorare la fruibilità del sito internet, ottimizzando il percorso necessario per accedere all'informazione sul Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari adottato dall'azienda;
11. Il sito internet aziendale, in riferimento agli elementi del sistema di gestione per l'etica negli affari, dovrà essere integrato con: a) una descrizione del Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del decreto legislativo 231/2001, b) la politica ambientale, c) i riferimenti al sistema adottato dalla controllata Hardis;
12. Si valuterà l'opportunità di partecipare ad iniziative specifiche per la promozione della responsabilità sociale;
13. Si attueranno sinergie tra l'Ethics Office e le altre Unit per cogliere l'expertise sia professionale che personale di ciascuno per progettare eventuali iniziative specifiche in materia di responsabilità sociale;
14. Si valuterà l'opportunità di selezionare un panel di documenti descrittivi del nostro Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari e dei modelli specifici (SA8000, modello di organizzazione e gestione ai sensi del d.lgs 231/2001...) da divulgare agli Enti impegnati nella promozione della responsabilità sociale d'impresa ( il riferimento è, ad esempio, al Global Compact);
15. Si revisionerà il Codice di Condotta Etica nell'ottica di: a) inquadrarne meglio l'appartenenza al patrimonio di tutto il gruppo, b) aggiornarlo con elementi relativi al sistema di governance vigente;
16. Si punterà a conseguire l'obiettivo della certificazione SA8000 della controllata Hardis, completando quindi il percorso già attuato
17. Si punterà a conseguire l'obiettivo del perfezionamento del modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del d.lgs 231/2001 anche per la controllata Hardis, completando quindi il percorso già attuato;
18. Si darà attuazione al Piano di Audit SA8000 dei fornitori previsto per il 2007;
19. Si avvierà l'attività di monitoraggio sui 20 fornitori già sottoposti ad audit SA8000 nel corso degli ultimi due anni e mezzo, per valutare lo stato di avanzamento delle eventuali attività di miglioramento concordate;
20. Si darà attuazione al piano di Audit Interni SA8000 previsto per il 2007;
21. Si darà attuazione al Piano di Formazione SA8000 previsto per il 2007;
22. Si darà attuazione al Piano delle Attività dell'Organismo di Vigilanza, relativo al Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del d.lgs 231/2001.