

Communication on Progress (CoP) Anno: 2013

Kedron riconferma di riconoscere e applicare sistematicamente nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali i dieci Principi del Global Compact in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione, già sottoscritti dalla Kedron attraverso l'adesione al Global Compact del 15 marzo 2005.

Il Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari di cui Kedron si è dotata mette in pratica questi Principi; essi si inseriscono nella finalità stessa del Sistema di assicurare, in qualsiasi situazione, condizioni di trasparenza, integrità, liceità e correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine di Kedron e delle aspettative degli Stakeholder.

Il Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari di Kedron deriva non solo dall'insieme dei modelli e procedure aziendali di organizzazione gestione e controllo atte ad assicurare il rispetto delle leggi, e dei principi e comportamenti enunciati dal Codice di Condotta Etica aziendale, ma anche e soprattutto dalla convinzione da parte di tutti i livelli dell'organizzazione che la compliance alle leggi e ai principi e comportamenti enunciati dal Codice di Condotta Etica aziendale sia giusta e irrinunciabile in qualsiasi situazione.

Kedron in questa Communication on Progress descrive sinteticamente come sono stati espressi nell'anno 2012 i Principi del Global Compact attraverso il funzionamento del proprio Sistema.

In allegato si riportano altresì la Politica per l'Etica negli Affari del 2013 divulgata dalla Kedron internamente e all'esterno, e l'indice del Codice di Condotta Etica che può essere richiesto all'indirizzo e-mail che vi è specificato.

Kedron sarà lieta di fornire qualsiasi chiarimento e approfondimento sulla COP 2013 e sul Sistema di Gestione Aziendale per l'Etica negli Affari; le richieste potranno essere inoltrate direttamente all'Ethics Officer di Kedron - indirizzo e-mail: ethics_office@kedrion.com

Castelvecchio Pascoli, 08/11/2013

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

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

CODICE DI CONDOTTA ETICA

KEDRION S.P.A.

Questo documento è di proprietà Kedron S.p.A. e non può essere riprodotto o divulgato dal ricevente ad altri soggetti, senza preventiva autorizzazione scritta di Kedron S.p.A.

INDICE

1. Premessa.....	3
2. Visione, Missione e Valori Guida	4
3. Responsabilità e segnalazioni	5
4. Governo e controllo interno	7
4.1 Principi di governo	7
4.2 Sistema di controllo interno	7
4.3 Organi di Controllo e Codice di Condotta Etica	8
5. Modalità di applicazione, di controllo e sanzionatorie	8
6. Principi generali.....	9
6.1 Rispettare leggi e regolamenti	9
6.2 Organi e meccanismi di controllo	9
7. Principi inerenti l'organizzazione	10
7.1 Trasparenza ed integrità.....	10
7.2 Chiarezza e verità in ogni operazione e transazione	10
7.3 Controlli amministrativi e documentazione.....	11
7.4 Acquisti di beni e servizi	11
7.5 Modalità di incasso e pagamento	11
7.6 Riciclaggio.....	11
7.7 Conflitto di interessi	12
7.8 Reporting delle frodi e delle non conformità	12
8. Principi applicabili al luogo di lavoro	14
8.1 Diritti umani e standard equi di lavoro.....	14
8.2 Salute e Sicurezza.....	14
8.3 Centralità del coinvolgimento proattivo.....	15
8.4 Uso di Alcol e Droghe.....	15
8.5 Utilizzo di beni aziendali	16
8.6 Utilizzo dei sistemi informatici	16
9. Principi inerenti il mercato	17
9.1 Sicurezza dei prodotti, qualità e affidabilità dei processi (efficienza ed efficacia) ..	17
9.2 Miglioramento ed innovazione continua	18
9.3 Accesso e veridicità delle informazioni	18
9.4 Relazioni all'interno della supply-chain.....	18
9.5 Interazione specifiche con la Pubblica Amministrazione	18
9.6 Interazione con la Sanità.....	19
10. Principi inerenti la Comunità, la Società, e l'Ambiente	20
10.1 Community citizenship	20
10.2 Politica aziendale inerente le donazioni liberali.....	20
10.3 Possibilità di impiego	20
10.4 Pazienti e Donatori	20
10.5 Attività politica e partecipazione a lobby	21
10.6 Responsabilità ambientale	21
11. Formazione Etica: overview	22
12. Contratto etico con i Dipendenti.....	23

Questo documento è di proprietà Kedrion S.p.A. e non può essere riprodotto o divulgato dal ricevente ad altri soggetti, senza preventiva autorizzazione scritta di Kedrion S.p.A.

RICHIEDERE IL CODICE DI CONDOTTA ETICA DI KEDRION S.p.A. ALL'ETHICS OFFICE, INOLTRANDO RICHIESTA SCRITTA AL SEGUENTE INDIRIZZO E-MAIL:
ethics_office@kedrion.com

LA POLITICA AZIENDALE 2013 PER L'ETICA NEGLI AFFARI DI KEDRION

Kedron ha da sempre creduto che il mantenimento e la crescita del Valore aziendale possano perpetuarsi nel tempo solo in presenza e in attuazione di una chiara vocazione aziendale alla trasparenza, integrità, liceità e correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine aziendale e delle aspettative di quanti sono interessati al suo operato.

La Politica di Kedron per l'Etica negli affari dell'anno 2013, in continuità con gli anni precedenti, è coerente con questa vocazione e, nello specifico dei principi aziendali, con il Codice di Condotta Etica Aziendale e con l'intero Sistema di Gestione Aziendale per l'Etica negli Affari di cui il Codice è parte.


Attraverso la sua Politica Aziendale per l'Etica negli affari dell'anno 2013, Kedron intende:

- riconfermare il valore che Kedron attribuisce al capitale umano ed alla radice etica delle proprie prestazioni produttive, commerciali, gestionali, e di ricerca
- riconfermare l'impegno di Kedron a riconoscere, approvare ed attuare sistematicamente i principi etici del Codice di Condotta Etica Aziendale, a cui si rimanda, ed a mantenere attivo l'intero Sistema di Gestione Aziendale per l'Etica negli Affari in tutte le sue componenti e presidi di organizzazione, gestione e controllo
- declinare gli obiettivi aziendali specifici della politica per l'etica negli affari per l'anno 2013, come di seguito esposti sinteticamente.

Kedron divulga la sua Politica Aziendale per l'Etica negli Affari dell'anno 2013, in continuità agli anni precedenti, sia internamente alla Kedron, sia nei confronti dei Terzi con cui ha rapporti e di quanti sono comunque interessati al suo operato; e fa questo:

- con la certezza che i principi etici che ne stanno alla base, così come declinati nel Codice di Condotta Etica Aziendale, siano condivisibili e riconoscibili non solo nella sfera interna di Kedron ma anche universalmente
- e con l'auspicio che tutti convergano ad incoraggiare responsabilmente la crescita di Kedron così come il rispetto verso i principi etici che Kedron ha adottato e che animano anche questa iniziativa.

Aprile 2013


(Presidente e Amministratore Delegato Kedron S.p.A.)

OBIETTIVI DELLA POLITICA PER L'ETICA NEGLI AFFARI DI KEDRION DEL 2013

Comprendono una serie di obiettivi di mantenimento e miglioramento continuo del Sistema di Gestione Aziendale per l'Etica negli Affari di cui Kedrion si è dotata; essi sono elencati di seguito in estrema sintesi per macro-punti, data l'ampiezza dell'ambito del Sistema; in particolare:

- ✓ i primi 11 obiettivi si riferiscono al Sistema di Gestione Aziendale per l'Etica negli Affari nel complesso;*
- ✓ gli obiettivi elencati dal punto 12 si riferiscono a quell'ambito specifico del Sistema riguardante la sfera delle relazioni di Kedrion con i suoi Dipendenti e Collaboratori; Kedrion nel rivolgersi ai suoi Lavoratori e Collaboratori, ed in continuità con gli anni precedenti, allega anche i principi etici cardine di queste relazioni e la dichiarazione aziendale di adesione ai requisiti dello standard di responsabilità sociale SA8000, riconfermandone il mantenimento della certificazione.*

Tutti gli obiettivi di seguito elencati sono dettagliatamente documentabili attraverso gli appositi strumenti aziendali di pianificazione, attuazione e rendicontazione delle attività del Sistema di Gestione Aziendale per l'Etica negli Affari. L'Ethics Office è disponibile per fornire qualsiasi chiarimento ed approfondimento.

1. Mantenimento, in continuità con gli anni precedenti, di tutti gli strumenti di organizzazione gestione e controllo adottati da Kedrion per rafforzare nei confronti del personale e dei terzi la garanzia della conformità delle attività aziendali ai principi di trasparenza, integrità, liceità e correttezza nella conduzione degli affari; tra questi: Codice di Condotta Etica aziendale; Sistema di Gestione Aziendale dei Processi in regime di Assicurazione della qualità e della sicurezza secondo quanto prescrivono gli standard di eccellenza del settore - Good Manufacturing Practices, Good Distribution Practices, Good Laboratory Practices, Good Clinical Practices; Controllo di Gestione, Sistema di Budgeting e Modello di Controllo dell' Area di Bilancio ispirato alla Legge 262/2005; Policy di Transfer Pricing in linea con quanto previsto dalla normativa specifica; Sistema di gestione di Cash Pooling di gruppo con la relativa Treasury Policy; Analisi di Enterprise Risk Management; Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato ai sensi del d.lgs 231/2001; Sistema di Responsabilità Sociale sull'etica nei rapporti con i lavoratori interni alla Kedrion e nella filiera di fornitura, ispirato allo standard SA8000 e certificato da ente terzo accreditato; Sistema di Conduzione delle Attività di Informazione Scientifica sulla base delle Linee Guida emanate da Farminindustria, certificato da ente terzo accreditato; Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro in base allo standard OHSAS18001, certificato da ente terzo accreditato; Sistema di Gestione Ambientale in base allo standard ISO 14001 ed allo schema EMAS, certificato da ente terzo accreditato; Sistema di Gestione per la Qualità in base allo standard ISO 9001, certificato da ente terzo accreditato; I dieci principi del Global Compact sui diritti umani, il lavoro, l'ambiente e la lotta alla corruzione; Il sistema delle procedure operative aziendali; **2.** In regime di continuità con gli anni precedenti, attuazione da parte dell'Organismo di Vigilanza di Kedrion ai sensi del d.lgs 231/2001, del calendario di attività per il 2013 comprensivo del piano di audit e verifiche sottoposto anche al Consiglio di Amministrazione; **3.** In regime di continuità con gli anni precedenti, attuazione da parte dell'Internal audit di Kedrion del calendario di attività per il 2013 comprensivo del piano di audit e verifiche sottoposto anche al Consiglio di Amministrazione; **4.** In regime di continuità con gli anni precedenti, attuazione da parte del Comitato Etico di Kedrion del calendario di attività per il 2013 sottoposto anche al Consiglio di Amministrazione; **5.** Mantenimento del sistema di comunicazione con l'Ethics Officer e l'Organismo di Vigilanza, attraverso gli appositi strumenti **6.** Mantenimento ed aggiornamento dell'intranet e del web aziendale con il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Kedrion ai sensi del D. lgs. 231/2001; **7.** In continuità con gli anni precedenti, divulgazione del Codice di Condotta Etica aziendale a ciascun nuovo dipendente e collaboratore di Kedrion e gestione della condivisione e sottoscrizione dello stesso; inclusione del Codice di Condotta Etica di Kedrion nei rapporti contrattuali con terzi, attraverso la contrattualistica con i Terzi che comprende anche clausole e riferimenti al modello 231 di Kedrion; **8.** Riconferma al Global Compact dell'impegno aziendale nell'applicazione sistematica dei principi del Global Compact per i Diritti Umani, il Lavoro, l'Ambiente e la Lotta alla Corruzione, e reporting sulle performance etiche aziendali; **9.** Rinnovo della comunicazione annuale sulle performance etiche aziendali agli Stakeholder; **10.** In continuità con gli anni precedenti, formazione e sensibilizzazione sul Sistema di Gestione dell'Etica negli affari in tutte le sue componenti; **11.** Continuità della Scuola Kedrion per la valorizzazione sistematica delle risorse umane aziendali attraverso l'individuazione ed attuazione di progetti formativi di evoluzione continua delle competenze;

12. In regime di continuità con gli anni precedenti, mantenimento di tutte le componenti del Sistema di Responsabilità Sociale aziendale in conformità allo standard SA8000, ivi compresi gli obiettivi di seguito elencati e che fanno parte del sistema e del calendario delle attività dell'Ethics Officer per il 2013 a cui si rimanda; **12.1** Perfezionamento del sistema di concertazione tra le funzioni della direzione Global Human Resources (di seguito anche GHR) sulle raccomandazioni formulate dall'EO in conseguenza dell'attività di audit e controllo dell'EO; **12.2** Conclusione delle azioni di miglioramento già in atto, in continuità agli anni precedenti, sul processo di gestione del sistema aziendale delle Job Description, per taluni aspetti già specificatamente individuati; **12.3** Perfezionamento del Sistema aziendale di Valutazione delle Performance dei Lavoratori per taluni aspetti già specificatamente individuati ed in continuità alle iniziative riguardanti elementi costitutivi del Sistema già attuate nel 2012; **12.4.5.6.7.8.9** Audit etici da parte dell'EO su aspetti trasversali del sistema aziendale di gestione delle risorse umane, in attuazione dell'attività di audit e controllo periodico da parte dell'EO; **12.10** Valutazione di eventuali opportunità di miglioramento di taluni aspetti già individuati del sistema di gestione del payroll; **12.11** Mantenimento delle logiche di gestione operativa già stabilite di eventuali casi di condotta del lavoratore (di qualsiasi livello) disallineata al principio etico del rispetto della persona; **12.12** Mantenimento delle logiche e principi di best practice già istituiti per la gestione della Salute e Sicurezza sui luoghi di Lavoro; **12.13** Mantenimento del principio della job rotation, tra gli strumenti di sviluppo delle competenze; **12.14** Mantenimento del sistema di monitoraggio aziendale sullo stato di sottoscrizione del codice etico aziendale da parte dei lavoratori. **12.15** Attuazione del Calendario delle Attività dell'EO per l'anno 2013 – ivi compresi gli audit etici ai reparti degli opifici del sito produttivo Kedrion della provincia di Lucca, e del sito produttivo Kedrion della provincia di Napoli; **12.16** Attuazione del calendario degli incontri mensili tra la Direzione Global Human Resources e l'Ethics Officer; **12.17** Attuazione del Calendario di incontri mensili tra i Rappresentanti dei Lavoratori per l'Etica e l'Ethics Officer; **12.18** Attuazione del Piano 2013 degli Audit etici ai Fornitori; **12.19** Valutazione annuale dello stato di attuazione ed adeguatezza del Sistema di Responsabilità Sociale SA8000.

SINTESI DEI PRINCIPI CARDINE RELATIVI ALLE RELAZIONI INTERNE

1. Kedrion è impegnata nella creazione di un ambiente di lavoro all'insegna della
 - **RESPONSABILIZZAZIONE**
 - **FIDUCIA RECIPROCA e RECIPROCO RISPETTO**
 - **VALORIZZAZIONE** della personalità e delle diversità tra gli individui
2. Kedrion ritiene fondamentale che i rapporti tra colleghi, in ogni livello dell'organizzazione, si svolgano con **LEALTÀ E CORRETTEZZA** nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone; **TUTTI** i dipendenti e collaboratori della Kedrion devono concorrere a mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, onore e reputazione
3. Kedrion **APPROVA** solo i comportamenti consoni al principio del **RISPETTO DELLA PERSONA** da chiunque siano posti in essere, verso chiunque siano rivolti ed indipendentemente dalle ragioni
4. Kedrion ritiene fondamentale che Manager e Supervisor rispondano prontamente e professionalmente ad ogni **DUBBIO** o **PROBLEMA** sollevato dai collaboratori e chiedano assistenza qualora necessario; Manager e Supervisor devono mostrare un **COMPORTAMENTO INECCEPIBILE** che sia di esempio per i propri collaboratori.

DICHIARAZIONE DI ADESIONE AI PRINCIPI CONTEMPLATI DAL SISTEMA SA8000

Kedron, anche in armonia con i requisiti del proprio Sistema di Responsabilità Sociale certificato in base allo standard SA8000

DICE NO:

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

NON DISTINGUE:

il lavoratore per nazionalità, etnia, religione, ceto sociale, sesso, orientamento sessuale, orientamento politico e sindacale, condizioni di salute, limitazioni fisiche, età, precedenti responsabilità familiari, status coniugale o qualsiasi altra condizione che possa dare adito a discriminazione

AL CONTRARIO:

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

- il diritto di aderire o formare sindacati o di partecipare alle attività sindacali
- la tutela contro ogni forma di discriminazione
- la tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro
- la retribuzione nei termini e nei modi previsti dalla Costituzione, dalle leggi e dalla contrattazione collettiva, nazionale ed aziendale
- la sicurezza sociale
- l'accesso alla formazione
- l'età minima per l'avviamento al lavoro
- la tutela della maternità

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

Garantisce libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva

Rispetta le norme sull'orario di lavoro, riferendosi in particolare al criterio stabilito dallo standard SA8000

Eroga la retribuzione minima di legge ed il pagamento degli straordinari

Facilita regolari consultazioni con tutti i dipendenti per affrontare temi critici

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

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



COMMUNICATION ON PROGRESS 2013

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
<div data-bbox="893 2033 922 2065" style="text-align: right;"><input checked="" type="checkbox"/></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 suo 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 (SGS).</p> <p>L'EO mantiene reporting continuativo nei confronti dell'Amministratore Delegato ed almeno annuale nei confronti del Consiglio di Amministrazione; il reporting comprende le attività svolte dall'EO in base al piano e al calendario annuale delle attività dell'EO – anche esso sottoposto in CdA, i risultati delle stesse, e le richieste di azioni e raccomandazioni da parte dell'EO.</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 del sistema di gestione aziendale:</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 (certificato conforme allo standard SA8000 dall'ente terzo accreditato SGS); questo Sistema si compone dei seguenti elementi: <ul style="list-style-type: none"> ✓ nomina del responsabile del Sistema, attraverso la delega di Ethics Officer conferita dal Consiglio di Amministrazione di Kedrion al suo Vicepresidente, e estesa anche all'attuazione del Sistema di Responsabilità Sociale ✓ 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 gestito in modalità 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 aziendale, strumentali al funzionamento e all'efficacia del Sistema di Responsabilità Sociale (opportunamente codificate nel sistema procedurale interno gestito in modalità controllata): <ul style="list-style-type: none"> - Procedura di Gestione della struttura organizzativa aziendale ; Procedura di gestione e controllo dei conferimenti delle procure speciali; Procedura per il reclutamento e la selezione di nuovo personale; Procedura di payroll e gestione del personale"; - sistema di conferimento dei ruoli e delle responsabilità, ovvero: Organigramma 	<p>STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2012 DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI PER IL 2012 DEL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE PER L'ETICA NEGLI AFFARI</p> <p>N.ro degli obiettivi 2012: 31</p> <ul style="list-style-type: none"> - tutti gli obiettivi sono stati presi in carico nell'anno 2012 - 24 di essi risultano attuati al 31/12/2012 - 7 di essi risultano in working al 31/12/2012 e riformulati nella politica di gestione per l'etica negli affari del 2013 in base al loro stato di attuazione <p>AUDIT INTERNI E RISULTATI</p> <p>Numero di Audit sul Sistema di Responsabilità Sociale attuati dall'Ethics Officer nell'anno 2012: 4 (rispetto ai 10 previsti dal Piano originario ritarato in itinere sulla base delle altre attività di auditing e controllo interno)</p> <p>Numero di non conformità rilevate dall'EO attraverso gli audit svolti nel 2012: 0</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2013

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>Aziendale; Organigramma di ciascun reparto; Job Description dei ruoli e responsabilità di ciascuna mansione attiva in Kedrion e di conferimento della stessa al Lavoratore; Quadro Sinottico dell'as is degli inquadramenti di ciascuna mansione attiva in Kedrion; procure e deleghe;</p> <ul style="list-style-type: none"> - sistema di valutazione delle performance e delle necessità di intervento sui dipendenti, ovvero: Manuale di Valutazione delle Performance dei Lavoratori; Valutazione annuale della performance di ciascun Lavoratore e assegnazione degli obiettivi annuali di miglioramento continuo e di crescita; - 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</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 e dal Sistema di Responsabilità Sociale adottati da Kedrion: 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>✓ 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 sulla conformità del sistema aziendale allo standard SA8000 e delle non conformità eventualmente rilevate dall'Ente</p> <p>✓ formazione sul sistema</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 	<p>Numero di raccomandazioni per il miglioramento continuo del Sistema di Responsabilità Sociale, formulate dall'EO nell'anno 2012: 43*</p> <p>Numero di raccomandazioni per il miglioramento continuo del Sistema di Responsabilità Sociale formulate dall'EO e che risultano al 31/12/2012 in working o di cui l'EO non ha ancora verificato lo stato di definitiva attuazione: 145* (*le raccomandazioni sono conteggiate per numero di destinatari)</p> <p>INCONTRI PROGRAMMATI TRA EO e DIREZIONE GLOBAL HUMAN RESOURCES</p> <p>Numero d'incontri attuati nel 2012: 21</p> <p>INCONTRI PROGRAMMATI TRA EO e RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI</p> <p>Numero d'incontri attuati nel 2012: 20</p> <p>INCONTRI PROGRAMMATI TRA EO e RSU</p> <p>Numero di incontri attuati nel 2012: 5</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2013

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Nomina del Comitato Etico</i> di Kedrion e relativo regolamento • <i>Attività di comunicazione interna ed esterna</i> a cura dell'Ethics Officer • <i>Attività di formazione</i> 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 • <i>Politica di gestione per l'Etica negli Affari</i> 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 nel 2012</p> <p>Le attività dell'EO, in cui ricadono le attività svolte nell'anno 2012 sono:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Attuazione degli audit etici 2) Attuazione del Tavolo di Lavoro dell'EO con la Direzione Global Human Resources 3) Attuazione del Tavolo di Lavoro dell'EO con i Rappresentanti dei Lavoratori per il Sistema di Responsabilità Sociale 4) Gestione delle segnalazioni nei confronti dell'Ethics Officer 5) Incontri on demand con i Lavoratori 6) Incontri con la RSU 7) Audit semestrali sul Sistema di Responsabilità Sociale da parte dell'Ente Terzo di Certificazione 8) Attività di formazione 9) Mappatura degli Stakeholder 10) Comunicazione dell'EO agli Stakeholder 11) Report annuale dell'EO al Global Compact 12) Verifiche etiche ai fornitori di Kedrion 13) Codice di Condotta Etica 14) Attività di riesame annuale del Sistema di Responsabilità Sociale, svolta dalle Direzioni e dall'Amministratore Delegato 15) Politica di gestione dell'Etica negli Affari 16) Attività del Comitato Etico 17) Analisi dello stato di attuazione delle raccomandazioni precedentemente formulate dall'EO 18) Rapporto con l'Organismo di Vigilanza 19) Rapporto con l'Internal Audit 20) Rapporto con il Procuratore Speciale per la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro 21) 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. 22) Documenti di Sistema ed archiviazione degli stessi <p>Segue la disamina delle attività attuate nel 2012 con riferimento ai punti sopra menzionati</p> <p>1.1 Attuazione degli audit etici</p> <p>Gli audit etici:</p>	<p>SEGNALAZIONI INOLTRATE DAI LAVORATORI ALL'EO</p> <p>Numero di segnalazioni ricevute dall'EO da parte dei Lavoratori nel corso del 2012: 27 (di cui 8 pervenute attraverso gli strumenti help line e cassette intestate all'EO)</p> <p>Nessuna delle segnalazioni ricevute dall'EO dai Lavoratori ha configurato violazioni, anche solo sospette, dei diritti umani e dei Lavoratori; nello specifico nessuna di queste segnalazioni ha configurato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - violazioni di leggi, norme applicabili - violazioni, conclamate o sospette, del sistema di gestione per l'etica negli affari adottato da Kedrion e delle procedure correlate - comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice di Condotta Etica e con il Sistema di Responsabilità Sociale adottati da Kedrion <p><i>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 il Lavoratore aspetti gestionali delle risorse umane; in altri casi, hanno favorito soluzioni a problematiche e a spunti di miglioramento sollevati dal Lavoratore.</i></p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2013

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>✓ si ispirano ai principi del Codice di Condotta Etica riguardanti i Lavoratori, al sistema di Responsabilità Sociale in tutti i suoi elementi costitutivi descritti al paragrafo 1 precedente</p> <p>✓ gli audit etici sono per reparto</p> <p>✓ prevedono l'esame della struttura organizzativa del reparto, attraverso i seguenti elementi: elenco della forza lavoro; mansione, ruoli e responsabilità conferiti al Lavoratore attraverso il contratto e la job description sottoscritti; inquadramento del Lavoratore e compliance rispetto alla prescrizione del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro settore chimico-farmaceutico; storia degli interventi sul Lavoratore (passaggi di categoria, incrementi retributivi, 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 e relative pratiche disciplinari</p> <p>✓ prevedono interviste riservate e individuali a ciascun Lavoratore del Reparto, ivi compresi i responsabili</p> <p>✓ l'audit avviene sulla base di check-list distinte per profilo di responsabilità dell'intervistato</p> <p>✓ ciascun audit è oggetto di Audit Report delle conclusioni, raccomandazioni e richieste dell'EO.</p> <p>Dagli audit svolti nel 2012 non sono emersi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - violazioni di leggi, norme applicabili; - violazioni, conclamate o sospette, del sistema di gestione dell'etica negli affari adottato da Kedrion e delle procedure ad esso correlate; - comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice di Condotta Etica e con il Sistema di Responsabilità Sociale adottati da Kedrion. <p>In diversi casi gli audit hanno portato ad approfondire con il Lavoratore aspetti gestionali delle risorse umane; in altri casi, hanno favorito soluzioni a problematiche e a spunti di miglioramento sollevati dal Lavoratore.</p> <p>1.2 Attuazione del Tavolo di Lavoro dell'EO con la Direzione Global Human Resources</p> <p>E' stabilito ed attuato un calendario annuale di incontri programmati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tra l'EO e la funzione Risorse Umane di Sito – avvenuti con cadenza mensile - tra l'EO ed il Direttore Global Human Resources mediante quattro incontri, finalizzati ad affrontare con il Direttore Global Human Resources i principali temi già trattati dall'EO con i responsabili Risorse Umane di Sito. <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 RL.</p> <p>Gli RL si rendono portavoce nei confronti dell'Ethics Office delle istanze, dubbi, suggerimenti dei Lavoratori riguardanti la relazione Lavoratore-Azienda; supportano la divulgazione della conoscenza da parte dei Lavoratori dei principi del Codice di Condotta Etica aziendale e delle iniziative promosse dall'EO. Gli RL</p>	<p>AUDIT DI PARTE TERZA (ente SGS) SULLA COMPLIANCE ALLO STANDARD SA8000 DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE ADOTTATO DA KEDRION ; E RISULTATI</p> <p>Numero di audit attuati nel 2012 dall'Ente di Certificazione SGS : 2 per 4 giornate di visita ispettiva di SGS presso la Kedrion;</p> <p>la certificazione di conformità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - è stata riconfermata - senza rilievi di non conformità - come attestato dagli Audit Report rilasciati dall'ente SGS <p>ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE E SUL CODICE DI CONDOTTA ETICA</p> <p>Persone coinvolte: 89</p> <p>STAKEHOLDER</p> <p>Numero di stakeholder destinatari della comunicazione 2012 sul Sistema di Gestione Aziendale per l'Etica negli Affari: 426</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2013

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>sono sistematicamente coinvolti nelle attività di audit e controllo dell'EO e dell'Ente Terzo di certificazione. E' stabilito ed attuato un calendario annuale degli incontri tra l'EO e gli RL che prevede un incontro al mese.</p> <p>1.4 Gestione delle segnalazioni da parte dei Lavoratori nei confronti dell'Ethics Office</p> <p>Il processo delle segnalazioni è descritto e regolamentato da specifica procedura aziendale (<i>dal titolo "Gestione delle problematiche e segnalazioni sottoposte dai Lavoratori all'EO"</i>), divulgata a tutti i Lavoratori anche attraverso il Vademecum sul Sistema di Responsabilità Sociale in distribuzione al nuovo assunto. I Lavoratori hanno a disposizione canali diretti di comunicazione con l'EO per segnalare all'EO eventuali violazioni, anche in forma anonima; questi canali di comunicazione comprendono i seguenti strumenti dotati di adeguate misure a tutela della privacy e riservatezza: casette tipo posta intestate all'EO, help-line etica disponibile sul sito intranet aziendale, di accesso esclusivo dell'EO.</p> <p>Il processo delle segnalazioni, contempla tra l'altro le seguenti regole :</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 ✓ l'EO si potrà avvalere anche del supporto degli RL – nei casi in cui ciò non pregiudichi la tutela della privacy e della riservatezza - le segnalazioni possano essere formulate dal Lavoratore anche direttamente all'Ente Terzo di Certificazione; nonché al Comitato Etico; questo per assicurare ai lavoratori un canale di comunicazione aggiuntivo, nell'ipotesi che il lavoratore consideri insoddisfacente l'operato dell'EO e dell'RL - le segnalazioni e la gestione delle stesse rimangono trascritte agli atti dell'EO per le verifiche volte ad accertare che tutte le segnalazioni fatte dai Lavoratori all'EO siano state analizzate dallo stesso e siano state oggetto di risposta al lavoratore. <p>Nessuna delle segnalazioni ricevute dall'EO da parte dei Lavoratori nel corso del 2012 ha configurato violazioni dei diritti umani e dei Lavoratori; nello specifico nessuna di queste segnalazioni ha configurato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - violazioni di leggi, norme applicabili; - violazioni, conclamate o sospette, del sistema di gestione dell'etica negli affari adottato da Kedrion e delle procedure ad esso correlate; - comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice di Condotta Etica e con il Sistema di responsabilità Sociale adottati da Kedrion <p>L'EO ha colto le segnalazioni ricevute come spunto per tarare le proprie priorità di auditing e controllo; in diversi casi le segnalazioni hanno portato ad approfondire con il Lavoratori aspetti gestionali delle risorse umane; in altri casi, hanno favorito soluzioni a problematiche e a spunti di miglioramento sollevati dal</p>	<p>AUDIT ETICI AI FORNITORI E RISULTATI</p> <p>Numero di Fornitori che nel corso del 2012 è stato oggetto di Audit etico: 4 fornitori auditati (<i>rispetto al target di 4 fornitori stabilito dal "Piano 2012 di Audit Etico dei Fornitori"</i>)</p> <p>Numero di Fornitori auditati nel 2012 e destinatari di richieste di azioni /raccomandazioni per il miglioramento: 1 fornitore</p> <p>ATTIVITÀ DI RIESAME ANNUALE DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE</p> <p>Numero di riunioni di riesame: 6 con il coinvolgimento dell'amministratore delegato, dell'ethics officer, della direzione corporate dell'operation, della direzione corporate delle risorse umane, delle direzioni degli stabilimenti, del procuratore per la salute e sicurezza, e dei i rappresentanti dei lavoratori per il sistema di responsabilità sociale</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2013

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>Lavoratore.</p> <p>1.5 Incontri con la RSU L'EO nel 2012 ha incontrato in diverse occasioni, e con incontri dedicati, la RSU, per 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 L'Ente di Certificazione effettua verifiche con cadenza semestrale sul funzionamento e sull'efficacia del Sistema di Responsabilità Sociale adottato dall'azienda; lo standard di riferimento è SA8000. Queste verifiche prevedono tra l'altro colloqui riservati dell'Ente con i Lavoratori; il piano delle interviste è elaborato ed attuato dall'Ente a sua totale discrezione.</p> <p>A fronte di ciascuna verifica 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. La certificazione è stata pertanto riconfermata, senza rilievi di non conformità.</p> <p>Le osservazioni generali ed opportunità di miglioramento suggerite dall'Ente sono state prontamente accolte dall'EO – anche in quanto preesistenti nel piano delle attività dell'EO. I verbali dell'ente di certificazione sono agli atti dell'EO.</p> <p>1.7 Attività di formazione Il Piano di formazione 2012 sul Sistema di Responsabilità Sociale e sul Codice di Condotta Etica adottati dall'azienda, tiene conto che il sistema e il codice sono ormai noti in azienda; pertanto il Piano ha compreso iniziative di mantenimento, quali :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) gli Interventi nell'ambito della scuola Kedrion b) la prassi della distribuzione ai nuovi assunti del Vademecum SA8000 c) la prassi della distribuzione ai nuovi assunti del Codice di Condotta Etica aziendale; la richiesta di sottoscrizione del Codice, come impegno reciproco da parte del Lavoratore e dell'azienda al rispetto dei principi in esso contenuti; il monitoraggio da parte dell'EO dei casi eventuali di mancata sottoscrizione del Codice d) gli incontri riservati dell'EO con i Lavoratori, in occasione degli audit di reparto e) l'incontro promosso ed attuato dall'EO a conclusione di ciascun audit dell'EO con i Vertici e i destinatari delle richieste e raccomandazioni contenute nell'Audit Report f) gli incontri mensili calendarizzati con gli RL; con i Responsabili Risorse Umane di Sito; g) gli incontri periodici dell'EO con la RSU aziendale h) i canali di comunicazione tra i Lavoratori e l'EO <p>1.8 Mappatura degli Stakeholder e comunicazione agli Stakeholder La mappatura degli stakeholder viene aggiornata annualmente dall'EO. L'aggiornamento del 2012 comprende 426 stakeholder articolati in classi e nominalmente mappati; vi si comprendono, tra gli altri: istituzioni/enti locali nazionali ed esteri, agenti e distributori, partner industriali, partner finanziari, comunità scientifica, associazioni, sindacati, organizzazioni per la responsabilità sociale, fornitori.</p>	<p>OBIETTIVI SPECIFICI DELLA POLITICA AZIENDALE 2013 PER L'ETICA NEGLI AFFARI</p> <p>Si rinvia alla "Politica di Gestione per l'Etica negli Affari 2013 di Kedrion" in allegato</p> <p>COMITATO ETICO DI KEDRION Numero di sedute programmate del Comitato Etico attuate nel 2012: 5</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2013

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>In continuità con gli altri anni, anche nel 2012 l'EO ha inviato agli stakeholder così mappati apposita comunicazione sulla policy etica aziendale. 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 2012 Kedrion ha rinnovato nei confronti del Global Compact l'impegno aziendale a saper riconoscere ed applicare sistematicamente i dieci principi del Global Compact in materia di Diritti Umani, Lavoro, Ambiente e Lotta alla Corruzione; e lo ha documentato attraverso la predisposizione di questa COP inoltrata al Global Compact a novembre del 2013.</p> <p>1.10 Verifiche etiche ai Fornitori di Kedrion</p> <p>Nel 2012 è stato stabilito ed attuato il Piano di audit Etici ai Fornitori.</p> <p>L'Audit comprende un incontro con il Fornitore per i temi dell'audit; prevede l'esame campionario con il Fornitore di procedure e documentazione aziendale riguardante la gestione delle risorse umane.</p> <p>Ciascun audit si conclude con un Audit Report delle conclusioni e raccomandazioni, consegnato dall'Auditor al Fornitore. Gli Audit Report sono disponibili agli atti dell'EO.</p> <p>Dagli audit non sono emerse non conformità rispetto a principi etici universalmente riconosciuti.</p> <p>1.11 Codice di Condotta Etica</p> <p>L'ultima revisione del Codice di Condotta Etica di Kedrion è datata 30 giugno 2009.</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>Kedrion ne richiede la sottoscrizione al lavoratore nuovo assunto; e rinnova la richiesta di sottoscrizione di ogni nuova revisione; l'EO monitora lo stato di sottoscrizione del Codice per accertarsi della motivazione della eventuale mancata sottoscrizione.</p> <p>Inoltre l'obbligo di compliance al Codice di Condotta Etica è anche in capo ai Terzi – è ricompreso nelle clausole contrattuali con i terzi, insieme al Modello di organizzazione gestione e Controllo adottato da Kedrion ai sensi del d.lgs. 231/2001.</p> <p>1.12 Attività di riesame annuale del Sistema di Responsabilità Sociale, svolta dalle Direzioni e dall'Amministratore Delegato</p> <p>Annualmente Kedrion procede alla verifica di adeguatezza e effettività del Sistema di Responsabilità Sociale che ha adottato; questo avviene attraverso il riesame dello stato di attuazione del piano annuale delle attività dell'EO, dell'esito dell'attività di auditing e controllo, e degli obiettivi conseguiti.</p> <p>All'attività di riesame partecipano i Direttori corporate e di stabilimento, i rappresentanti dei lavoratori per il sistema di responsabilità sociale, il procuratore per la salute e sicurezza, e l'Amministratore Delegato.</p> <p>L'attività e l'esito del riesame sono contenuti in apposito "Report di Riesame Annuale del Sistema di Responsabilità Sociale".</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2013

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>In relazione all'attività di riesame condotta nel 2012 si è riconfermata l'assenza di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - violazioni di leggi, norme applicabili; - violazioni, conclamate o sospette, del sistema di gestione dell'etica negli affari adottato da Kedrion e delle procedure ad esso correlate; - comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice di Condotta Etica e con il Sistema di responsabilità Sociale adottati da Kedrion attraverso l'attività di riesame, sono stati stabiliti e deliberati gli obiettivi specifici di miglioramento continuo della Politica di gestione per l'etica negli affari del 2013. <p>1.13 Politica di Gestione per l'Etica negli Affari</p> <p>Sulla base dell'attività di riesame descritta al paragrafo precedente 1.12, l'Amministratore Delegato ha stabilito e sottoscritto gli obiettivi specifici dell'anno 2013 della Politica di Gestione per l'Etica negli affari. La sottoscrizione è avvenuta nel mese di aprile 2013. In allegato si rimette il testo della Politica.</p> <p>La Politica di Gestione per l'Etica negli Affari dell'anno 2013 è stata divulgata:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ internamente: sul sito intranet; con comunicazione attraverso newsletter aziendale; a mezzo affissione nelle bacheche ed informativa dedicata agli RL e alla RSU ✓ Esternamente: sul web aziendale; in allegato alla comunicazione agli stakeholder di cui al capitolo 1.8; nonché alla presente COP. <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 riguardanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'allineamento della politica aziendale ai fondamenti dell'Etica negli Affari ed ai principi etici declinati dal Codice di Condotta Etica - l'individuazione di opportunità di miglioramenti e aggiornamento del sistema di gestione aziendale per l'Etica negli Affari - pareri sullo stato di adeguatezza ed effettività del sistema. <p>Inoltre il Comitato ha funzione di animazione, cioè può ispirare e promuovere momenti di riflessione, di informazione e di sensibilizzazione etica proponendo esso stesso temi specifici prendendo come riferimento i principi declinati dal Codice di Condotta Etica aziendale.</p> <p>Il Comitato si riunisce periodicamente sulla base del Piano annuale delle Attività e del relativo calendario. Agli atti dell'EO sono documentati i verbali ed i resoconti delle riunioni e delle attività svolte.</p> <p>L'EO informa su base continuativa l'AD e annualmente il CdA dell'attività del Comitato Etico attraverso il resoconto annuale delle attività e del piano delle attività dell'anno successivo.</p> <p>1.15 Analisi dello stato di attuazione delle Raccomandazioni precedentemente formulate dall'EO</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2013

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>Nel 2012 è proseguita l'attività di monitoraggio sulle raccomandazioni formulate dall'EO; l'attività di monitoraggio avviene sostanzialmente nell'ambito degli incontri e delle attività menzionati ai paragrafi 1.1, 1.2, 1.3 e 1.12 precedenti.</p> <p>Si ribadisce che le raccomandazioni formulate dall'EO <u>non</u> derivano da rilievi di violazioni quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - violazioni di leggi, norme applicabili; - violazioni, conclamate o sospette, del sistema di gestione dell'etica negli affari adottato da Kedrion e delle procedure ad esso correlate; - comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice di Condotta Etica e con il Sistema di responsabilità Sociale adottati da Kedrion <p>bensi dalla identificazione e condivisione interna di opportunità di miglioramento continuo del target di eccellenza del clima interno all'azienda; non si segnalano difficoltà di recepimento di queste raccomandazioni a nessun livello dell'organizzazione aziendale.</p> <p>1.16 Rapporto con l'Organismo di Vigilanza</p> <p>L'EO in continuità con il passato, anche nel 2012 ha preso atto dell'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza di Kedrion (adottato ai sensi dell'art.3 del d.lgs 231/2001); in particolare, ha preso atto dei seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - stato di aggiornamento delle job description, in quanto sia sotto l'aspetto del Sistema di Responsabilità Sociale che sotto l'aspetto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs 231 adottati da Kedrion, è richiesto che ci sia sistematicamente l'allineamento tra i ruoli effettivi agiti dal Lavoratore e quelli conferiti dall'azienda al Lavoratore attraverso la job description; e il principio della separazione delle responsabilità nei processi aziendali; - procure e deleghe in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro; il sistema di gestione aziendale della Salute e Sicurezza in tutti i suoi elementi di organizzazione e controllo; - l'applicazione del regolamento aziendale riguardante il processo di reclutamento e selezione di nuovo personale; ossia della procedura aziendale "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 aziendale; - la validità del Sistema Disciplinare Sanzionatorio adottato da Kedrion ai sensi del d.lgs 231/2001 riguardante le ipotesi di violazione dei principi etici e dei presidi contenuti nel Codice di Condotta Etica Aziendale e nel Modello di organizzazione Gestione e Controllo adottato da Kedrion ai sensi dello stesso decreto. <p>L'EO ha preso atto dell'attività svolta dall'OdV nel 2012 con riguardo agli elementi sopra menzionati.</p> <p>1.17 Rapporto con l'Internal Audit</p> <p>L'EO in continuità con gli anni precedenti, ha preso atto dell'attività svolta dall'Internal Audit (IA) nel 2012, con riferimento all'esito dei controlli dell'IA sui seguenti aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - applicazione del regolamento aziendale riguardante il processo del payroll e gestione del personale; ossia della procedura aziendale "Procedura di payroll e gestione del personale", che 	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2013

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>risulta integrata sia sotto il profilo del Modello 231 di Kedrion che sotto il profilo dello standard SA8000 e del Codice di Condotta Etica aziendale.</p> <p>1.18 Rapporto con il Procuratore Speciale per la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro</p> <p>Il Sistema di Responsabilità Sociale adottato da Kedrion prevede che le eventuali segnalazioni e necessità di approfondimento sul tema della Salute e Sicurezza sui luoghi di Lavoro emerse dagli audit dell' EO attraverso le interviste al personale dei reparti, siano sottoposte dall'EO al Procuratore Speciale per la Salute e Sicurezza. Anche nel 2012 l'EO ha mantenuto attivo il flusso informativo con il Procuratore durante i suoi audit. Nessuna segnalazione e necessità di approfondimento ha configurato ipotesi di violazione alle norme in materia di salute e sicurezza.</p> <p>L'EO ha inoltre preso atto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - della conferma della certificazione di conformità del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro adottato da Kedrion allo standard OHSAS18001; - che il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato da Kedrion ai sensi del d.lgs 231/2001 ha integrato la fattispecie di reati contemplati dal decreto in materia di salute e sicurezza dei lavoratori. <p>L'EO ha preso atto dal Procuratore per la Salute e Sicurezza, che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kedrion continua a mantenere viva l'attenzione verso la salute e la sicurezza anche attraverso la sistematica pianificazione ed attuazione di attività di formazione informazione e sensibilizzazione interna volta a sostenere la consapevolezza e la sensibilità dei lavoratori ai temi della salute e sicurezza e a garantire l'efficace gestione della salute e sicurezza a tutti i livelli organizzativi ed in tutte le situazioni, ordinarie e di emergenza; per questo, la formazione è mirata al ruolo ricoperto in base alle responsabilità ed ai fattori di rischio connessi all'attività e a mantenere e migliorare la comunicazione anche con l'applicazione di strumenti sempre più efficaci ed in grado di raggiungere tutti i livelli organizzativi in tutte le situazioni – comprese quelle di emergenza; - a dicembre 2012 si è concluso il progetto formativo Keep Safety In Mind con la partecipazione di 730 dipendenti <p>1.19 Verifica dello stato di aggiornamento delle procedure aziendali riguardanti il Sistema di Responsabilità Sociale</p> <p>Dalla verifica condotta dall'EO nel 2012, sono emerse le opportunità di aggiornamento collegate ai cambiamenti intervenuti nella struttura organizzativa – e che comunque non impattano sui principi e regolamentazioni dei processi aziendali.</p> <p>1.20 Redazione documenti di sistema e archiviazione degli stessi</p> <p>L'EO continua a mantenere attivo apposito sistema di archiviazione informatico e cartaceo delle attività svolte, disponibile presso l'ufficio EO.</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2013

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
<p>2: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO ASSICURARSI CHE NON SIANO COMPLICI DI ABUSI DEI DIRITTI UMANI</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Kedrion per assicurarsi di non essere complice di abusi dei diritti umani e dei diritti dei Lavoratori ha svolto anche nel 2012 attività di auditing e controllo sia nei reparti aziendali, sia nella filiera di fornitura; si rinvia in proposito ai punti precedenti: 1.1, 1.4, 1.6, 1.10, 1.11, 1.12, 1.13.</p> <p>Si vuole sottolineare che nel 2012 Kedrion ha continuato a mantenere attivo il Sistema di Comunicazione istituito dal 2004 a disposizione dei Lavoratori per segnalare eventuali violazioni, anche solo sospette, dei principi etici e dei presidi contemplati dal Codice di Condotta Etica e dal Sistema di Responsabilità Sociale aziendali, nonché domande, dubbi o preoccupazioni in proposito. Si rinvia in proposito al punto 1.4 precedente.</p> <p>Nessuna delle segnalazioni ricevute dall'EO dai Lavoratori; nessuna conclusione dell'EO conseguente agli audit che ha svolto, nessuna conclusione dell'ente terzo di certificazione conseguente agli audit che ha svolto; ha configurato</p> <ul style="list-style-type: none"> - violazioni di leggi, norme applicabili - violazioni, conclamate o sospette, del sistema di gestione per l'etica negli affari adottato da Kedrion e delle procedure correlate - comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice di Condotta Etica e con il Sistema di Responsabilità Sociale adottati da Kedrion <p>ivi compresi abusi dei diritti umani e dei lavoratori. Si rinvia ai punti precedenti 1.1, 1.6, 1.4</p> <p>Nessuna conclusione dell'EO conseguente agli audit che ha svolto sui fornitori ha configurato ipotesi di abusi dei diritti umani e dei lavoratori. Si rinvia al punto precedente 1.10.</p>	<p>SEGNALAZIONI INOLTRATE DAI LAVORATORI ALL'EO <i>Si rinvia agli indicatori riportati per i Principi del Global Compact punto 1</i></p> <p>AUDIT INTERNI E RISULTATI <i>Si rinvia agli indicatori riportati per i Principi del Global Compact punto 1</i></p> <p>AUDIT AI FORNITORI E RISULTATI <i>Si rinvia agli indicatori riportati per i Principi del Global Compact punto 1</i></p> <p>AUDIT DI PARTE TERZA (ente SGS) SULLA COMPLIANCE ALLO STANDARD SA8000 DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE ADOTTATO DA KEDRION ; E RISULTATI <i>Si rinvia agli indicatori riportati per i Principi del Global Compact punto 1.</i></p>
<p>3: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO SOSTENERE LA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E L'EFFETTIVO</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Kedrion riconferma che :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la politica di gestione aziendale per l'etica negli affari ribadisce la compliance aziendale alla legislazione vigente, ivi compresi lo Statuto dei Lavoratori e il CCNL; - il riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva viene inteso dalla Kedrion come un Valore per l'azienda, testimonianza concreta dei principi trasparenza, integrità, liceità e correttezza enunciati anche dal Codice di Condotta Etica aziendale. <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. E' compito dell'Ethics Office accertarsi attraverso le interviste ai Lavoratori, ed anche attraverso l'analisi</p>	<p>LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA Numero di vertenze sindacali nel 2012: 0 Numero di ore sciopero nel 2012: 211</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2013

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
<p>RICONOSCIMENTO DEL DIRITTO DI ACCORDI COLLETTIVI</p>	<p>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 istituito e attua specifica regolamentazione della Gestione del Personale per la compliance alla legislazione vigente e ai principi etici e di comportamento enunciati dal Codice di condotta etica Aziendale; la regolamentazione copre anche le seguenti attività: processo di selezione e assunzione di nuovo personale; conferimento dei ruoli e delle responsabilità; formazione ed inserimento in azienda del nuovo assunto; valutazione della performance del Lavoratore e comunicazione al Lavoratore per condividerne obiettivi e percorso di miglioramento; gestione della formazione dei Lavoratori; turnazioni e straordinari; pratiche disciplinari.</p>	<p>Numero di assemblee sindacali nel 2012: 13</p> <p>Numero d'iscritti a organizzazioni sindacali nel 2012: 213</p> <p>Tasso di sindacalizzazione nel 2012: 31,51%.</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 riconferma che 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: <ul style="list-style-type: none"> ✓ l'attuazione di Piani di Turnazione che garantiscono al Lavoratore la 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. <p>L'Azienda opera in compliance con normativa in materia di tutela della privacy.</p>	<p>LAVORO OBBLIGATO</p> <p>EO ha preso atto :</p> <ul style="list-style-type: none"> - del monitoraggio del tasso di assenteismo attuato dalla direzione delle risorse umane; il dato di assenteismo al 31/12/2012 è in linea con il valore fisiologico e pertanto non ha configurato un campanello d'allarme - del monitoraggio degli straordinari attuato dalla direzione delle risorse umane; il dato "ore di straordinario" al 31/12/2012, è in linea con il valore fisiologico e pertanto non ha configurato un campanello d'allarme - del monitoraggio del congruo dimensionamento della forza lavoro <p><i>I dati del 2012 riguardanti l'orario di lavoro confermano la compliance aziendale alle prescrizioni normative in materia di orario di lavoro e gestione degli straordinari.</i></p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2013

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
<p>5: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO SOSTENERE L'EFFETTIVA ABOLIZIONE DEL LAVORO MINORILE</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Kedrion, operando nel pieno rispetto della legislazione italiana, conferma anche per il 2012 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" riguardante le azioni da intraprendere qualora si riscontrassero situazioni di lavoro minorile nella filiera della fornitura.</p>	<p>LAVORO INFANTILE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kedrion, operando nel pieno rispetto della legislazione italiana, conferma anche per il 2012 di aver fissato la maggiore età quale requisito indispensabile ai fini di un rapporto di lavoro con Kedrion - Anche nel 2012 il principio di non utilizzare o dare sostegno al lavoro infantile è stato verificato dall'EO durante gli audit ai Fornitori; non è emersa alcuna situazione di abuso rispetto a questo principio.
<p>6: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO SOSTENERE L'ELIMINAZIONE DELLA DISCRIMINAZIONE NEL RISPETTO DELL'IMPIEGO E DELL'OCCUPAZIONE</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Kedrion conferma anche per il 2012 l'adozione e attuazione sistematica del principio richiamato dal punto 8.1 del Codice di Condotta Etica di Kedrion in allegato (<i>Codice che è sottoscritto dai Lavoratori ed è parte delle clause contrattuali con i Terzi con cui Kedrion intrattiene rapporto</i>). 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: incrementi della 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 e a partire dall'attività di selezione di nuovi assunti, 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</p>	<p>DISCRIMINAZIONE</p> <p>Numero di dipendenti al 31/12/2012: 814</p> <p>Lavoratori con contratti di somministrazione e a progetto nelle varie configurazioni: 55</p> <p>Presenza femminile: 36,61%</p> <p>Numero personale direttivo (dirigenti e quadri) al 31/12/2012: 138</p> <p>Presenza femminile nel personale direttivo: 28,26%</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2013

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>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 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 nei rapporti di lavoro, a partire dall'attività di selezione del Personale; essi sono ribaditi anche nella Procedura operativa per la selezione di nuovo personale (procedura operativa che indica le istruzioni operative, i principi, e la documentazione di registrazione dell'iter di selezione e assunzione).</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 candidato mira a verificare esclusivamente la corrispondenza del profilo di competenza del candidato, al job profile aziendale della mansione, e avviene sempre nel rispetto della legge e delle pari opportunità per tutti i candidati; in tal senso, pratiche discriminatorie nella selezione 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 possano 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 Kedrion ispira lo svolgimento dell'attività in oggetto ai seguenti principi deontologici e criteri operativi:</p>	<p>Numero di Lavoratori interessati da passaggi di categoria e/o posizione organizzativa attuati nel 2012: 125</p> <p>Numero di Lavoratori interessati da interventi una-tantum attuati nel 2012: 68</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2013

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<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 nelle fasi di selezione e assunzione del personale (ad es. evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela, da rapporti di debito/credito o di lavoro con il candidato); La Kedrion si impegna, a tal proposito, a non stipulare contratti di lavoro autonomo o subordinato nei confronti dei dipendenti delle Società che effettuano la revisione contabile obbligatoria per i 36 mesi successivi (rif. Art. 3, D.P.R. 31/03/1975 n. 136): <ul style="list-style-type: none"> o Alla scadenza del contratto tra la Società stessa e la Società di revisione, o Al termine del rapporto contrattuale tra il dipendente e la Società di revisione; qualsiasi eccezione al suddetto precetto, dovrà essere preventivamente analizzata e specificatamente autorizzata; i candidati devono dichiarare per iscritto l'insussistenza di situazioni presenti o passate di conflitto d'interessi con la Società; in particolare, il candidato dovrà specificare se è 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 anche altre informazioni. Nell'eventualità, 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) la procedura aziendale di Gestione della Formazione</p> <p>In particolare, attraverso questa procedura Kedrion regola:</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 l'erogazione e registrazione degli interventi formativi la valutazione dell'efficacia della formazione <p>3) il sistema di valutazione delle performance dei Lavoratori</p> <p>In estrema sintesi, il sistema stabilisce e attua un processo mirato a:</p> <ul style="list-style-type: none"> orientare il modo di lavorare dei collaboratori e i loro risultati; dare feedback al Lavoratore sulla valutazione aziendale della performance del Lavoratore; esplicitare le reciproche aspettative tra capo e collaboratore; identificare bisogni di formazione e di sviluppo per far crescere le competenze dei collaboratori; motivare. 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 programmati e formalizzati durante l'anno che dettano l'attuazione dell'intero percorso. <p>Il processo può essere sinteticamente schematizzato in tre fasi: la definizione delle aspettative e</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2013

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	l'assegnazione degli obiettivi annuali al Lavoratore; l'analisi e valutazione dei risultati, in termini di prestazioni rese dal Lavoratore; la decisione sulle azioni collegate e la condivisione con il Lavoratore del piano di miglioramento.	
7: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO SOSTENERE UN APPROCCIO PRECAUZIONALE DELLE SFIDE AMBIENTALI <input checked="" type="checkbox"/>	<p>Kedron è da tempo impegnata sul fronte del rispetto dell'ambiente.</p> <p>Tale rispetto è vissuto come una profonda responsabilità nei confronti dei propri dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori e società esterne.</p> <p>Le certificazioni ottenute sono considerate come un ulteriore impegno a rispettare sistematicamente l'ambiente; esse sono state rilasciate dall'ente Terzo accreditato SGS.</p> <p>La certificazione di conformità del Sistema Aziendale di Gestione Ambientale allo standard ISO 14001 (vigente dal 2006), estesa dal luglio 2009 a tutti i siti della Kedron S.p.A. è stata integrata nel 2010 con la certificazione BS OHSAS 18001:2007, ed è stata rinnovata in conseguenza dell'audit di rinnovo attuato dall'Ente terzo nel 2012 - alla scadenza del certificato triennale.</p> <p>A giugno 2012 si è conclusa positivamente la verifica del mantenimento, da parte dell'Ente terzo accreditato, della Registrazione EMAS.</p> <p>La dichiarazione ambientale 2012 è stata convalidata.</p>	<p>OBIETTIVI AMBIENTALI</p> <p>Numero totale di richieste di azione e raccomandazioni per il miglioramento continuo formulate nel 2012 attraverso le attività di auditing e di controllo sul Sistema di Gestione Ambientale: 106</p> <p>Numero di richieste di azioni e raccomandazioni che risultano completamente attuate al 31/12/2012: 81</p> <p>Numero degli obiettivi per il periodo 2012-2013: 10</p> <p>Numero degli obiettivi per il periodo 2012-2013 che risultano completamente attuati al 31/12/2012 : 4</p> <p>Numero degli obiettivi i per il periodo 2012-2013 che risultano in working al 31/12/2012: 6</p> <p>A fine 2012, per le sedi di Lucca, considerando le quantità di gas reintegrato nel corso dell'anno, le emissioni in atmosfera da perdite di gas refrigeranti sono diminuite del 41%</p> <p>È stato completato il progetto aziendale di sostituzione del gas R22 con un gas a</p>
8: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO SOSTENERE INIZIATIVE PER LA PROMOZIONE DI UNA MAGGIORE RESPONSABILITÀ AMBIENTALE <input checked="" type="checkbox"/>	<p>Kedron ha stabilito per il triennio 2010-2012 obiettivi e traguardi ambientali, 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>Inoltre, in attesa del rinnovo della Registrazione EMAS dei siti, prevista per il 2013, Kedron ha rilanciato nuovi obiettivi legati da una parte all'aumento della consapevolezza dei dipendenti, dall'altra al miglioramento delle prestazioni ambientali (rumore, inquinamento del suolo, emissioni, consumi di risorse) al di là dei target delle normative vigenti.</p>	
9: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO <input checked="" type="checkbox"/>	<p>Kedron ritiene strategici gli aspetti ambientali, così come indicato nella "Politica per la qualità, l'ambiente e la sicurezza"; le scelte aziendali sono quindi indirizzate all'utilizzo di tecnologie impiantistiche di minor</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2013

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
<p>INCORAGGIARE LO SVILUPPO E LA DIFFUSIONE DI TECNOLOGIE AMICHE DELL'AMBIENTE</p>	<p>impatto ambientale.</p> <p>Tra gli interventi attuati nel 2012 si menzionano in estrema sintesi: l'installazione di un gruppo frigorifero a ammoniaca, gas che presenta un Global Warming Potential pari a 0; il completamento del progetto aziendale di sostituzione del gas R22 con un gas a minore impatto ambientale per la maggior parte degli impianti frigo; interventi finalizzati al recupero delle acque dalle torri di raffreddamento. Questi interventi surclassano le prescrizioni normative in materia ambientale</p>	<p>minore impatto ambientale per gli impianti frigo, a meno di un impianto - su cui è già pianificato l'intervento per il 2013</p>
<p>10: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO LAVORARE CONTRO TUTTE LE FORME DI CORRUZIONE, INCLUSE ESTORSIONE E TANGENTI</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>A) Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs 231/2001</p> <p>La Kedrion, già a partire dal 2004 ha adottato uno specifico Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi dell'art.6 del D.lgs.231/2001 (di seguito anche Modello 231) allo scopo di prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dallo stesso Decreto e allo stesso tempo per diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, e assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative di quanti sono interessati al suo operato.</p> <p>In particolare, le fattispecie di ipotesi di reato contemplate dal Decreto, e a cui si ispirano i presidi di prevenzione e controllo del Modello adottato Kedrion, comprendono anche le forme di corruzione incluse estorsioni e tangenti che il Global Compact chiede di contrastare. In estrema sintesi, le fattispecie di ipotesi di reato sono 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) 	<p>SISTEMA DI PREVENZIONE DELLE FATTISPECIE DI IPOTESI DI REATO CONTEMPLATE DAL D.LGS 231/2001 (che comprende anche i reati di corruzione, incluse tangenti ed estorsioni)</p> <p>Numero di Audit eseguiti nel 2012 dall'Organismo di Vigilanza - inclusi quelli che ha recepito dall'Internal Audit: 7</p> <p>Numero di non conformità rilevate in conseguenza dell'attività di auditing e controllo svolta dall'OdV attraverso gli audit e i controlli sui flussi informativi KPI programmati da parte di ciascuna funzione aziendale: 0</p> <p>Numero di segnalazioni ricevute dall'OdV e riconducibili a violazioni di leggi, norme applicabili, violazioni, conclamate o sospette, del Modello 231 adottato da Kedrion e delle procedure ad esso correlate; comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice di Condotta Etica adottato da Kedrion: 0</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2013

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>➤ delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-nonies D.Lgs. 231/01)</p> <p>➤ reati ambientali (art. 25-undecies del D.lgs.231/01)</p> <p>➤ reati di violazione delle norme sull'impiego di cittadini di paesi terzi (art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/10)</p> <p>Destinatari del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato da Kedrion per contrastare le suddette fattispecie di reati , sono tutti coloro che operano per il conseguimento dell'oggetto sociale della Kedrion.</p> <p>Il Modello 231 è comunicato agli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti ed ai soggetti terzi che a vario titolo operano per la Kedrion.</p> <p>L'efficace adozione e l'efficace attuazione del Modello 231 adottato dalla KEDRION, prevede che tutti i soggetti destinatari del Modello 231 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 231 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 231 ha imposto alla stessa Kedrion di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • integrare il Modello 231 con il sistema di controllo interno preesistente, 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 ed i contenuti del Modello 231 sono divulgati ai destinatari del Modello 231 mediante corsi di formazione e continua comunicazione ed informazione anche con l'Organismo di Vigilanza. Inoltre, l'impegno al rispetto del Modello 231 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 231 da parte del terzo stesso.</p> <p>Le finalità, i principi, i contenuti e gli elementi costitutivi del Modello 231 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 ed attuate le procedure operative ed 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\sanzionatorio interno definito ai sensi del D.Lgs 231/2001; • E' stato definito ed attuato un sistema di controllo contabile ispirato ai criteri della Legge 	<p>Numero di osservazioni generali e opportunità di miglioramento continuo del sistema di controllo interno formulate nel 2012: 63*</p> <p>Numero di osservazioni generali e opportunità per il miglioramento continuo oggetto di feedback vs l'OdV e l'IA nel 2012: 77*</p> <p>Numero di osservazioni generali e opportunità per il miglioramento continuo che risultano in working al 31/12/2012: 115*</p> <p><i>*ciascuna osservazione è conteggiata per numero di destinatari</i></p> <p>Numero di incontri di comunicazione, informazione, formazione svolti nel 2012 dall'OdV e rivolti a funzioni aziendali: 18</p> <p>Numero di stakeholder destinatari della comunicazione 2012 sul Sistema di Gestione Aziendale per l'Etica negli Affari: 426</p> <p><i>Dall'attività di auditing e controllo dell'OdV e dal flussi vs l'OdV, non sono emerse non conformità riconducibili a:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - violazioni di leggi, norme applicabili; - violazioni, conclamate o sospette, del Modello 231 adottato da Kedrion e delle procedure ad esso correlate; - comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice di Condotta Etica adottato da Kedrion

COMMUNICATION ON PROGRESS 2013

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>262/2005;</p> <ul style="list-style-type: none"> E' stato definito ed attuato il Sistema di Controllo di Gestione ed un Sistema di Definizione, Approvazione, Monitoraggio e Controllo del Budget annuale e del Piano pluriennale; E' stato definito ed applicato il Sistema informatico SAP, il regolamento per l'uso e la gestione del relativo sistema di validazione; E' stato definito ed attuato il Sistema di Responsabilità Sociale sull'etica nei rapporti con i lavoratori interni alla Kedrion e nella filiera di fornitura ed ispirato allo standard SA8000 (<i>certificato da ente terzo accreditato</i>); E' stato definito ed attuato il Sistema di Conduzione delle Attività di Informazione Scientifica sulla base delle Linee Guida emanate da Farmindustria (<i>certificato da ente terzo accreditato</i>); E' stato definito ed 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 ed attuato il Sistema di Gestione Ambientale in base allo standard ISO 14001 ed allo schema EMAS (<i>certificati da ente terzo accreditato</i>); E' stato definito ed attuato il Sistema di Gestione per la Qualità in base allo standard ISO 9001 (<i>certificato da ente terzo accreditato</i>); L'azienda ha aderito ai dieci principi del Global Compact sui diritti umani, il lavoro, l'ambiente e la lotta alla corruzione; Le attività di monitoraggio sull'attuazione e sull'aggiornamento del Modello 231, sono regolate ed attuate dall'Organismo di Vigilanza in base allo statuto dell'Organismo di Vigilanza, al regolamento operativo dell'Organismo di Vigilanza e agli strumenti e metodologie di controllo applicate dall'Organismo di Vigilanza nella conduzione delle proprie attività; E' stata definita ed attuata la Procedura dei flussi informativi interni da e verso l'Organismo di Vigilanza in capo ad ogni soggetto apicale; E' stata definita ed attuata attività di comunicazione ed informazione interna ed esterna sul D.Lgs 231/2001 e sui contenuti del Modello 231 adottato da Kedrion. <p>Inoltre si sottolinea che Kedrion agisce in regime di assicurazione della qualità, in ottemperanza e conformità alle norme ed agli standard di eccellenza del settore (si citano: Good Manufacturing Practices, Good Distribution Practices, Good Laboratory Practices, Good Clinical Practices, Good Manufacturing Practices, Good Distribution Practices, Good Laboratory Practices, Good Clinical Practices). 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 ed indipendenza tali da non pregiudicare l'imparzialità di scelte e valutazioni riferibili alla funzione di Garante di questo Modello 231</i>), il quale, nell'ambito della delega attribuita in materia di controllo interno, ha anche delega di Ethics Officer e delega di Internal Auditing; nell'esercizio di queste deleghe, è 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</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2013

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>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 l'attività svolta o che ci si appresta a svolgere per Kedrion e quindi i comportamenti che nello svolgimento della stessa potrebbero prefigurare, anche solo ipoteticamente, un atto illecito e l'insorgenza dei reati contemplati dal d.lgs.231/2001; • indicare violazioni presunte o sospette ai principi etici contemplati dal Codice di Condotta Etica di Kedrion ed ai presidi previsti dal Modello 231; • indicare qualsiasi altra informazione relativa agli elementi ed ai contenuti del Modello 231. <p>Anche per il 2012, in regime di continuità con gli anni precedenti, l'Organismo di Vigilanza ha operato in base ad un calendario di attività e ad un piano di audit e verifiche sottoposto anche al Consiglio di Amministrazione. Le attività dell'Organismo di Vigilanza vengono formalizzate sia in verbali di audit che in verbali delle attività svolte e negli stessi vengono riportati gli esiti delle attività di controllo e di monitoraggio sul Modello 231.</p> <p>Le macro aree di attività sulle quali l'Organismo di Vigilanza si è focalizzato nel 2012 vengono di seguito sinteticamente elencate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informazione, formazione e comunicazione sul Modello rivolta ai dipendenti e collaboratori ed ai Terzi con cui Kedrion entra in relazione; • Attuazione dei Flussi Informativi e segnalazioni da e verso l'OdV, in considerazione dell'obbligo informativo su Key Performance Indicator (KPI), e su segnalazioni di eventuali anomalie, violazioni e non conformità, da parte di ciascuna funzione aziendale nei confronti dell'OdV - così come stabilito da apposita procedura che dettaglia i KPI specifici di funzione, modalità e cadenza dei flussi, condivisi con i soggetti destinatari degli stessi; • Attività di audit e di controllo sulle aree sensibili e sugli elementi del Modello: <ul style="list-style-type: none"> ◦ audit specifici sulla base delle procedure relative alle aree potenzialmente a rischio; ◦ controllo del processo e dei Flussi Informativi verso l'OdV e relativo monitoraggio dello stato di attuazione delle Richieste di Azione formulate dall'OdV; ◦ verifica dell'applicazione delle procedure previste dal Modello. • Proposte di modifiche\aggiornamenti\integrazioni per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello; • Verifica dell'adeguatezza e della effettività degli elementi del Modello; • Redazione documenti di sistema ed archiviazione degli stessi; • Tenuta del registro, vidimato, dell'ODV. <p>L'Organismo di Vigilanza ha dato attuazione agli obblighi di reporting e di informativa nei confronti dell'organo sociale previsti dal Modello.</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2013

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>B) Compliance ai requisiti di L.262/2005 Kedron ha definito e mantenuto attivo il proprio sistema di gestione e controllo dei processi dell'area "Bilancio" ispirandosi ai criteri ed ai principi previsti dalla Legge 262/2005, ritenendo tale metodologia valida ed in linea con la best practice in materia di bilancio – pur se la stessa Kedron non ha alcun obbligo verso tale normativa.</p> <p>Questo sistema comprende tra gli elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'identificazione dei compiti e responsabilità della funzione preposta alla redazione dei documenti contabili; • procedure operative e protocolli specifici sulla redazione dei documenti contabili societari, e sui rapporti con le società controllate; • 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 ed il controllo sui processi finanziari e sui processi gestionali amministrativi, la Kedron ha adottato la Policy di Transfer Pricing aziendale in linea con quanto previsto dalla normativa specifica, ed il Sistema di gestione di Cash Pooling di gruppo con la relativa Treasury Policy.</p> <p>Anche per il 2012 il piano di attività dell'Internal Audit ha previsto specifiche attività di controllo sui processi rilevanti per l'area bilancio.</p>	