



## Communication on Progress (CoP)

**Anno: 2010**

Kedrion è un'azienda biofarmaceutica specializzata nello sviluppo, produzione, commercializzazione e distribuzione di farmaci plasma derivati, in grado di salvare la vita delle persone o di influire in modo decisivo sul loro benessere.

Sono oramai trascorsi cinque anni da quando Kedrion, sottoscrivendo il 15 marzo 2005 la propria adesione al Global Compact, ha confermato al Global Compact di riconoscere ed approvare i 10 Principi Etici del Global Compact relativi ai diritti umani, al lavoro, all'ambiente ed alla lotta alla corruzione.

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

Kedrion ha incluso tra gli elementi del proprio Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari anche l'adesione al Global Compact e la conferma sistematica al Global Compact del riconoscimento, dell'approvazione e dell'attuazione dei 10 Principi del Global Compact.

Kedrion ribadisce di sentire fortemente il proprio impegno a riconoscere, approvare ed attuare all'interno della propria organizzazione i 10 Principi etici del Global Compact, mantenendo attivo il proprio il Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari, affinché questi Principi si confermino sempre e comunque come parte integrante della strategia, della cultura e della pratica quotidiana aziendale.

Questa Communication on Progress intende descrivere sinteticamente come sono stati espressi nell'anno 2009 i Principi del Global Compact attraverso il Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari di cui si è dotata.

In allegato si riportano altresì la Politica per l'Etica negli Affari del 2010 divulgata dalla Kedrion internamente ed all'esterno, ed il Codice di Condotta Etica attualmente in vigore; essi sono due degli elementi del Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari di Kedrion. Informazioni sugli altri elementi che costituiscono il Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari di Kedrion potranno essere richiesti alla Kedrion ed all' Ethics Officer.

Castelvecchio Pascoli, 10 novembre 2010

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

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

## COMMUNICATION ON PROGRESS 2010

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
<p>1: Gli amministratori dovrebbero sostenere e rispettare la protezione dei diritti umani proclamati a livello internazionale</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Kedrion è dotata di un Sistema di Gestione per l' Etica negli Affari. Esso è improntato al raggiungimento della Visione e Missione Aziendale; la Visione Aziendale così come la Missione e relativi Valori Guida ( si veda il capitolo 2 del Codice di Condotta Etica della Kedrion) si ispirano all'attribuzione di "Valore alla Vita Umana".</p> <p><i>Il Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari della Kedrion</i> , comprende, tra gli altri, un sistema specifico per assicurare il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori all'interno dell'azienda e nella filiera della fornitura (il c.d. "Sistema di Responsabilità Sociale", di seguito anche "Sistema").</p> <p>La responsabilità del Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari è affidata all'Ufficio Etico di cui è responsabile il Vicepresidente della Kedrion. Egli, in quanto Ethics Officer, è preposto alla verifica della corretta applicazione del Sistema ed è:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☐ <i>indipendente</i></li> <li>☐ <i>dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo</i></li> <li>☐ <i>privo di compiti operativi</i></li> <li>☐ <i>si configura come soggetto terzo rispetto a coloro sui quali effettua la vigilanza</i></li> <li>☐ <i>deriva i suoi poteri direttamente dal Consiglio di Amministrazione</i></li> </ul> <p>L'Ethics Officer (di seguito anche "EO") , dovendo assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Sistema di Responsabilità Sociale, è chiamato ad espletare, in particolare, i seguenti compiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'EO verifica l'efficienza e l'efficacia del Sistema adottato per quanto concerne l'applicazione dei principi riguardanti il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori all'interno della Kedrion e nella filiera della fornitura; in particolare, l'Ethics Officer verifica, da un lato, la coerenza tra i comportamenti concreti rilevati e le prescrizioni etiche, e dall'altro la capacità reale del Sistema di prevenire i comportamenti non etici;</li> <li>• l'EO verifica il rispetto dei protocolli e delle procedure operative previste dal Sistema e rileva eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere anche per il tramite dell'analisi dei flussi informativi verso l'EO e delle segnalazioni fatte dai Lavoratori e dalle altre parti coinvolte;</li> <li>• l'EO formula proposte di modifiche/integrazioni ai vertici aziendali per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Sistema in conseguenza: di violazioni etiche ; di modificazioni dell'assetto interno dell'Azienda e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; di modifiche normative; della verifica circa l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte;</li> <li>• l'EO segnala ai vertici aziendali, per gli opportuni provvedimenti, le non conformità rilevate ai</li> </ul>	<p><b>OBIETTIVI POLITICA 2009</b></p> <p>Numero di obiettivi specifici contenuti nella politica del 2009 inerenti il Sistema di Responsabilità Sociale: 22;</p> <p>Numero di obiettivi specifici della politica 2009 inerenti il Sistema di Responsabilità Sociale che risultano attuati al 31.12.2009: 13;</p> <p>Numero di obiettivi specifici della politica 2009 inerenti il Sistema di Responsabilità Sociale che risultano ancora in working al 31.12.2009 e che sono stati riconfermati dalla politica del 2010: 9.</p> <p style="text-align: center;"><b>FORMAZIONE</b></p> <p>Numero di sessioni formative sul Sistema di Responsabilità Sociale previste dal "Piano di Formazione per la Responsabilità Sociale per l'anno 2009": 4 sessioni di 3 ore per un numero minimo totale di partecipanti pari a 73;</p> <p>Numero di sessioni formative sul Sistema di Responsabilità Sociale rivolte ai lavoratori effettivamente svolte nel 2009: 9 sessioni della durata di 2,5 ore circa/sessione ; per un totale di partecipanti pari ad 84.</p>



## COMMUNICATION ON PROGRESS 2010

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>principi etici;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>l'EO predispone un report informativo, su base almeno annuale, per il vertice aziendale sia in ordine al piano delle attività che attuerà che in ordine alle attività di verifica e di controllo compiute ed all'esito delle stesse, secondo quanto previsto dal piano di audit dell'EO. Inoltre, l'EO comunica in linea continuativa con l'Amministratore Delegato nei casi in cui se ne ravvisi la necessità.</li> </ul> <p>Il Consiglio di Amministrazione della Kedrion ha inoltre nominato un Comitato Etico che comprende oltre all'Ethics Officer, anche membri esterni all'azienda;</p> <p>Il Comitato Etico svolge le seguenti funzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>funzione consultiva che si esprime nella formulazione di consulenze e pareri motivati su richiesta del Consiglio di Amministrazione e su richiesta dell'Ethics Officer in merito: <ul style="list-style-type: none"> <li>alla compliance della politica aziendale ai fondamenti dell'Etica negli Affari ed ai principi etici enunciati dal Codice di Condotta Etica della Kedrion</li> <li>all'individuazione di indirizzi, aggiornamenti e miglioramenti del Sistema di Gestione Aziendale per l'Etica negli Affari</li> <li>alla maggiore comprensione dello stato di attuazione e del livello di efficacia del Sistema di Gestione Aziendale per l'Etica negli Affari;</li> </ul> </li> <li>funzione di animazione, che si esprime attraverso momenti di riflessione, informazione e sensibilizzazione etica.</li> </ul> <p>Kedrion ha inoltre provveduto a che il personale non dirigente scegliesse al proprio interno un Rappresentante dei Lavoratori per il Sistema di Responsabilità Sociale (di seguito anche "RL"). RL si occupa di interfacciarsi con l'Ethics Officer per tutte le questioni relative ai diritti umani e dei lavoratori. Si assume la responsabilità nei confronti dei Lavoratori dell'attuazione degli impegni inerenti il Sistema.</p> <p>In particolare egli:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>supporta l'attuazione delle iniziative per la divulgazione tra i Lavoratori: a) dei principi etici inerenti il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, b) delle azioni attuate nell'ambito del Sistema, c) dei risultati delle attività di monitoraggio sul Sistema;</li> <li>prende atto delle segnalazioni dei Lavoratori inoltrate all'EO, presenziando all'apertura delle cassette intestate all'EO;</li> <li>porta all'attenzione dell'EO dubbi o necessità di chiarimenti avanzate dai Lavoratori;</li> <li>rappresenta per l'EO un riferimento per: a) meglio inquadrare casi/segnalazioni dei Lavoratori, b) meglio divulgare ai Lavoratori il trattamento delle eventuali segnalazioni/ricieste di chiarimenti o dubbi inerenti tematiche collegate ai diritti umani e dei Lavoratori.</li> </ul>	<p><b>FORNITORI</b></p> <p>Numero di Fornitori che nel corso del 2009 sono stati oggetto di Audit etico: 8 fornitori auditati nel 2009 come previsto dal relativo "Piano di Audit Etico dei Fornitori";</p> <p>Numero di Fornitori sottoposti ad audit etico nel 2009, destinatari di richieste di azioni e/o raccomandazioni per il miglioramento: 7 fornitori.</p> <p><b>AUDIT INTERNI</b></p> <p>Numero di Audit sul Sistema di Responsabilità Sociale attuati dall'Ethics Officer nell'anno 2009: 7 audit (così come previsto dal Piano degli Audit interni sul Sistema di Responsabilità Sociale);</p> <p>Numero di non conformità rilevate dall'Ethics Officer attraverso gli audit che ha svolto nel 2009: 0;</p> <p>Numero di raccomandazioni per il miglioramento continuo del Sistema di Responsabilità Sociale formulate dall'Ethics Officer nell'anno 2009: 27 raccomandazioni;</p> <p>Numero di raccomandazioni per il miglioramento continuo del Sistema di Responsabilità Sociale formulate</p>

## COMMUNICATION ON PROGRESS 2010

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ supporta il miglioramento continuo del Sistema, anche attraverso la proposta all'EO delle eventuali opportunità di miglioramento;</li> <li>▪ partecipa agli audit sul Sistema.</li> </ul> <p>Il Rappresentante dei Lavoratori: è riconosciuto dalla direzione e dai lavoratori in quanto individuato e scelto dai lavoratori; conosce il Sistema ed il suo andamento, in quanto effettua con l'EO incontri programmati che avvengono in via programmata con cadenza mensile; viene consultato dall'EO, nel rispetto dei principi della riservatezza, per risolvere problematiche specifiche riguardanti i lavoratori, e comunque almeno propedeuticamente al Riesame annuale del Sistema svolto dall'Ethics Officer insieme all'Amministratore delegato; viene coinvolto dall'EO per le campagne di comunicazione con i lavoratori sui principi etici e sul sistema; è compreso tra le figure a cui il personale dipendente può segnalare dubbi, preoccupazioni, violazioni anche sospette riguardanti i principi etici; presenzia l'apertura delle cassette tipo "posta" intestate all'EO per prendere atto delle segnalazioni che i lavoratori hanno inoltrato all'EO, a garanzia dei lavoratori; risponde al lavoratore, chiedendo in proposito all'EO (che ha l'obbligo di rispondere), sulle eventuali segnalazioni rimaste inevase.</p> <p>Il Sistema di Responsabilità Sociale adottato dalla Kedrion comprende i seguenti strumenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Politica per l'Etica negli Affari - è la dichiarazione cardine del Sistema; essa viene rinnovata annualmente in quanto oltre a confermare i principi etici dell'azienda, definisce puntualmente gli obiettivi annuali ( in allegato al documento si riporta la Politica per l'Etica negli affari del 2010);</li> <li>• Il Riesame annuale del Sistema: esso viene effettuato annualmente dall'Ethics Officer insieme all'Amministratore Delegato per: verificare lo stato di adeguatezza ed appropriatezza della Politica per l'Etica negli affari; esaminare il grado di miglioramento del Sistema e la sua rispondenza: a) agli obiettivi definiti dalla politica ed b) ai principi etici del rispetto dei diritti umani e dei lavoratori; definire le eventuali azioni correttive e preventive da attuare per il miglioramento del Sistema stesso;</li> <li>• Piano annuale di Formazione specifico sul Sistema;</li> <li>• Attività di monitoraggio del Sistema attraverso: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ un piano annuale di audit interni, che comprendono anche e soprattutto interviste riservate ai lavoratori da parte dell'EO;</li> <li>○ riunioni programmate dell'EO con il Rappresentante dei Lavoratori per il Sistema;</li> <li>○ riunioni programmate dell'EO con la Direzione Risorse Umane;</li> <li>○ audit sui fornitori sulla base di specifico piano annuale per verificare la compliance del fornitore ai principi etici del rispetto dei diritti umani e dei lavoratori;</li> </ul> </li> </ul>	<p>dall'Ethics Officer al 31/12/2009 e che risultano in working al 31.12.2009 : 20.</p> <p style="text-align: center;">STAKEHOLDER</p> <p>Numero di stakeholder a cui l'Ethics Officer ha inviato comunicazione sul proprio sistema di gestione dell'Etica negli Affari del 2009: 317.</p>



## COMMUNICATION ON PROGRESS 2010

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema di controllo dei fornitori mediante l'adozione ed attuazione di specifica procedura che descrive le modalità per la selezione e la qualifica dei fornitori anche sulla base della loro capacità di rispettare i requisiti etici in materia di diritti umani e dei lavoratori;</li> <li>• Comunicazione interna ed esterna della politica e delle azioni svolte in riferimento al Sistema.</li> </ul> <p>Nel corso del 2009 è stato revisionato il Codice di Condotta Etica in linea con l'obiettivo di integrare i principi etici di buon comportamento anche rispetto all'obiettivo di adeguare ed aggiornare il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla Kedrion ai sensi del D.Lgs 231/2001 alle nuove disposizioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001 con nuove fattispecie di reati: ampliata la gamma di reati previsti dallo stesso D.Lgs. n. 231/2001 di provenienza illecita; reati informativi; reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e di tutela della salute e dell'igiene sul posto di lavoro; pertanto rispetto alla versione precedente, sono stati introdotti due nuovi paragrafi ed in particolare: il paragrafo 7.6 "Riciclaggio"; il paragrafo 8.6 "Utilizzo dei Sistemi Informatici"; ed è stato integrato il paragrafo 8.2 "Salute e Sicurezza".</p> <p>Kedrion ha inoltre scelto di sottoporsi alla certificazione SA8000. Kedrion considera la certificazione e quindi la supervisione da parte di un Ente terzo indipendente come una delle occasioni di confronto sui principi etici e sulla loro applicazione in campo industriale. Nel corso del 2009 si è provveduto a revisionare la documentazione di sistema rispetto alla nuova edizione 2008 della norma SA8000. Si conferma anche per il 2009 il mantenimento della certificazione SA8000 a seguito delle verifiche semestrali svolte dall'Ente di certificazione.</p> <p>Per quanto riguarda infine gli aspetti della salute e sicurezza, Kedrion ha completato il percorso di adeguamento volontario del proprio Sistema di gestione della Salute&amp;Sicurezza dei lavoratori allo standard OHSAS 18001, conseguendo altresì la certificazione di conformità a questo standard nel corso del 2009 per la sede e lo stabilimento in provincia di Lucca.</p>	
<input checked="" type="checkbox"/> <p><b>2:</b> Gli amministratori dovrebbero assicurarsi che non siano complici di abusi dei diritti umani</p>	<p>Kedrion per assicurarsi di non essere complice di abusi dei diritti umani effettua audit periodici sul sistema di responsabilità sociale che prevedono interviste riservate dell'EO ai Lavoratori. Inoltre l'Ethics Officer mantiene attivo un Sistema di Comunicazione sul Sistema Etico Aziendale. In particolare, con questo Sistema di Comunicazione si intende assicurare ai Lavoratori di poter costruttivamente contribuire:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ al miglioramento continuo del sistema etico aziendale</li> <li>▪ all'apertura di un dialogo per l'individuazione di eventuali violazioni al fine di</li> </ul>	<p>Per il numero di audit etici interni effettuati nel 2009 e relative azioni: si rinvia al punto precedente;</p>

## COMMUNICATION ON PROGRESS 2010

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p style="text-align: center;">provi rimedio.</p> <p><b>I Lavoratori possono comunicare le eventuali segnalazioni</b> di violazioni, anche solo sospette, ai principi etici e al sistema etico aziendale (comprese domande, dubbi o preoccupazioni):</p> <p><b>1) all'Ufficio Etico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>per iscritto</b>, anche in forma anonima: a mezzo delle cassette tipo posta intestate all'Ufficio Etico disponibili in azienda; via e-mail, attraverso l'help-line etica disponibile sull'intranet aziendale mykedrion.com, cartella Etica;</li> <li>▪ <b>Verbalmente</b>, in occasione degli incontri riservati tra il lavoratore e l'ufficio etico che si svolgono durante le verifiche etiche di reparto; l'ufficio etico mantiene comunque traccia scritta della segnalazione che riceve;</li> <li>▪ <b>Verbalmente</b>, nell'ambito di incontro dedicato su richiesta del lavoratore; l'ufficio etico mantiene comunque traccia scritta della segnalazione che riceve;</li> <li>▪ <b>tramite il Rappresentante dei Lavoratori per l'etica</b>: in questo caso, il lavoratore manifesta la segnalazione al Rappresentante dei Lavoratori per l'etica; il Rappresentante, dopo aver accertato la reale intenzione del Lavoratore di coinvolgere l'ufficio etico, ha l'obbligo di riportare la segnalazione all'ufficio etico garantendone l'anonimato - <i>se richiesto dal lavoratore</i>; l'ufficio etico, in accordo con il Rappresentante dei Lavoratori, valuterà la pertinenza della segnalazione rispetto ai principi etici ed al sistema etico, per poi analizzarla; anche in questo caso, l'ufficio etico manterrà traccia scritta della segnalazione che riceve.</li> </ul> <p>Quindi, tutte le segnalazione inoltrate all'ufficio etico attraverso i canali e le modalità sopra specificate risultano agli atti dell'Ufficio Etico, disponibili per le verifiche del caso (volte ad accertare le segnalazioni ricevute dall'ufficio etico e le relative modalità di ricezione ed analisi).</p> <p><b>2) al Rappresentante dei Lavoratori per l'etica</b> della sede di riferimento: in questo caso il Rappresentante potrà gestire la segnalazione, <i>in accordo con il Lavoratore, avvalendosi del supporto dei seguenti soggetti</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>ufficio etico</b>: il percorso segue quanto già specificato all'ultimo punto di cui sopra;</li> <li>▪ <b>Comitato Etico della Kedrion oppure Ente di Certificazione</b>; questo, nei casi in cui il Rappresentante ed il Lavoratore ritengano che l'ufficio etico abbia trattato in modo insoddisfacente la segnalazione (<i>oppure che sia lo stesso ufficio etico ad aver violato, anche solo ipoteticamente, i principi etici ed il sistema etico aziendale</i>).</li> </ul> <p><b>3) all'ente terzo che ha rilasciato la certificazione SA8000</b> e che due volte l'anno viene presso la Kedrion a verificare il mantenimento dei requisiti della SA8000: questa opportunità è prevista dal sistema etico per assicurare ai lavoratori un canale di comunicazione aggiuntivo, nell'ipotesi che il lavoratore consideri insoddisfacente l'operato dell'Ufficio Etico e del Rappresentante dei Lavoratori per l'etica.</p> <p><b>L'Ufficio Etico ha l'obbligo di fornire risposta alle segnalazioni che riceve</b>, anche nei casi in cui la risposta si traducesse nel dover dire che la segnalazione non rientra nell'ambito dell'applicazione dei principi etici e del sistema etico aziendale.</p> <p>In particolare, <b>la risposta viene fornita dall'ufficio etico</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>direttamente al Lavoratore</b> che l'ha formulata;</li> </ul>	<p style="text-align: center;">SEGNALE INOLTRATE DAI LAVORATORI ALL'ETHICS OFFICER</p> <p>Numero di segnalazioni inoltrate nel corso del 2009: 7; nessuna di queste segnalazioni ha denunciato abusi; tuttavia sono state analizzate dall'Ethics Officer ed hanno dato luogo ad azioni per il miglioramento;</p> <p>Per il numero di fornitori auditati da un punto di vista etico nel corso del 2009 e conseguenti richieste di azioni, si rinvia al primo punto precedente.</p>



## COMMUNICATION ON PROGRESS 2010

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
<p><input checked="" type="checkbox"/> 3: Gli amministratori dovrebbero sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto di accordi collettivi</p>	<p>➤ <b>attraverso il documento "Segnalazioni pervenute all'Ethics Office"</b> pubblicato periodicamente dall'ufficio etico nelle bacheche aziendali (in cui il Lavoratore potrà trovare risposta anche alla segnalazione anonima).</p> <p><b>L'Ufficio Etico si potrà avvalere anche del supporto del Rappresentare dei Lavoratori per l'Etica</b> per fornire risposta alla segnalazione – nei casi in cui ciò non pregiudichi il rispetto del principio di riservatezza previsto dal sistema etico aziendale.</p> <p>Le risposte ai lavoratori e le modalità con cui sono state fornite rimangono trascritte agli atti dell'ufficio etico per le verifiche del caso (volte ad accertare che tutte le segnalazioni fatte dai lavoratori siano giunte all'ufficio etico, siano state analizzate dallo stesso e siano state oggetto di risposta al lavoratore).</p> <p>La promozione del rispetto dei diritti umani e dei lavoratori viene inoltre garantita presso i fornitori di Kedrion attraverso audit specifici per la selezione e la qualifica dei fornitori anche sulla base della loro capacità di rispettare i requisiti etici in materia di diritti umani e dei lavoratori.</p> <p>Kedrion ha chiaramente definito nella propria politica aziendale il riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, poiché rispetta lo Statuto dei Lavoratori ed a monte i principi etici enunciati dalla Visione, Missione, Valori guida e dal Codice di Condotta Etica.</p> <p>La Direzione Risorse Umane provvede a che siano stipulati accordi scritti che diano trasparenza e garanzia di condivisione su determinate disposizioni riguardanti i lavoratori.</p> <p>E' compito dell'Ethics Officer accertarsi attraverso le interviste ai Lavoratori, ed anche la verifica a campione delle pratiche riguardanti i Lavoratori, che: l'adesione ad un sindacato o ad attività sindacali, durante o al di fuori dell'orario lavorativo, non costituisca di fatto motivo di licenziamento o di qualsiasi altro pregiudizio che si risolva in azioni atte a scoraggiare l'attivismo sindacale.</p> <p>Kedrion ha inoltre definito una procedura scritta di Gestione del Personale, che enuncia i principi etici e di comportamento che devono governare le seguenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• selezione e assunzione del personale</li> <li>• formazione del neoassunto</li> <li>• promozioni ed incrementi retributivi</li> <li>• turni e straordinari</li> <li>• pratiche disciplinari</li> </ul>	<p>Numero di vertenze sindacali nel 2009: 0;</p> <p>Numero di scioperi nel 2009: 1;</p> <p>Numero di assemblee sindacali nel 2009: 18;</p> <p>Numero di iscritti ad organizzazioni sindacali nel 2009: 161;</p> <p>Tasso di sindacalizzazione nel 2009: 22,68%.</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> 4: Gli amministratori dovrebbero sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e compulsivo</p>	<p>L'Ethics Officer, per dimostrare la trasparenza e la volontarietà delle prestazioni lavorative, si accerta attraverso gli audit interni che l'Area Risorse Umane:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ attui la corretta distribuzione al lavoratore della lettera di assunzione con le clausole previste dalla normativa vigente e dagli accordi tra le parti, della copia del CCNL, del Codice di Condotta Etica, del Vademecum sul Sistema di Responsabilità Sociale della Kedrion, del Vademecum sulla Salute e Sicurezza della Kedrion;</li> <li>▪ assicuri il rispetto dei requisiti inerenti l'orario di lavoro, ed anche:</li> </ul>	<p>Il monitoraggio dell'assenteismo può rappresentare un indicatore di clima che come tale è attenzionato dall'EO; l'EO ha verificato il dato di assenteismo globale al 31/12/2009, e lo ha ritenuto non critico in quanto congruo con il valore di assenteismo</p>

## COMMUNICATION ON PROGRESS 2010

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ l'attuazione di Piani di Turnazione che garantiscono al Lavoratore una rotazione sui turni ricadenti nei giorni festivi e prefestivi;</li> <li>✓ la conoscenza da parte dei Lavoratori del programma di turnazione con congruo anticipo;</li> <li>✓ la possibile modifica del programma di turnazione per necessità sopraggiunte del Lavoratore;</li> <li>▪ gestisce le eventuali 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 gestire la mancanza;</li> <li>▪ gestisce gli straordinari nel rispetto dell'orario di lavoro e delle prescrizioni contrattuali, compreso naturalmente il carattere di volontarietà dello straordinario; inoltre è richiesta che la prestazione dello straordinario sia concordata con il Lavoratore con congruo anticipo;</li> <li>▪ si mantenga adeguata l'azienda alla normativa in materia di tutela della privacy.</li> </ul>	<p>fisiologico, e comunque in diminuzione rispetto a quello dell'anno precedente. Inoltre gli audit etici svolti nel corso del 2009 hanno considerato tra i dati esaminati relativi allo specifico reparto auditato, anche il dato dell'assenteismo del reparto e di ciascuno dei lavoratori. Non sono stati rilevati valori di assenteismo critici.</p> <p>Il monitoraggio degli straordinari può essere indicativo di un sottodimensionamento delle risorse umane; l'EO ha verificato il dato "ore di straordinario" al 31/12/2009, e lo ha ritenuto non critico in quanto congruo con il valore di straordinario fisiologico, e comunque allineato con quello dell'anno precedente. Inoltre gli audit etici svolti nel corso del 2009 hanno considerato tra i dati esaminati relativi allo specifico reparto auditato, anche il dato "ore di straordinario" del reparto e di ciascuno dei lavoratori. Non sono stati rilevati valori critici.</p> <p>Inoltre è stata verificata, anche per il 2009, la compliance alle prescrizioni normative in materia di straordinari., comprese quelle del CCNL di riferimento.</p>
<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, ha fissato la maggiore età quale requisito indispensabile ai fini di un rapporto di lavoro all'interno dell'azienda. E' stata definita inoltre una procedura operativa che descrive le modalità adottate da Kedrion anche per la selezione ed assunzione del Personale. E' stata tuttavia definita una procedura "Rimedi a tutela dei bambini lavoratori" che rappresenta uno strumento di riferimento per far fronte ad eventuali episodi di lavoro minorile nella filiera dei propri fornitori o comunque nei rapporti con le altre parti interessate.</p>	<p>Nel corso del 2009 questo aspetto è stato verificato durante gli audit eseguiti dall'Ethics Officer sui Fornitori; non è emersa alcuna situazione di abuso rispetto a questo punto.</p>



## COMMUNICATION ON PROGRESS 2010

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>Ad ulteriore garanzia del rispetto del requisito in esame, Kedrion si impegna a diffondere presso i fornitori il concetto che i lavoratori di età compresa tra i 15 ed i 18 anni, debbano essere messi nella condizione di poter accedere all'istruzione ed i giovani lavoratori non debbono essere sottoposti ad attività che risultino pericolose e nocive per la loro salute o rischiose per la loro incolumità, sia all'interno dell'ambiente di lavoro, sia al di fuori di esso.</p> <p>La procedura adottata da Kedrion ha stabilito infine un programma per il recupero a favore di minori laddove si dovesse riscontrare una situazione lavorativa rientrante nella definizione di "lavoro infantile" nei rapporti con i propri fornitori, affinché:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• si fornisca un lavoro leggero e sicuro al minore;</li> <li>• si consenta l'attuazione del percorso di istruzione obbligatoria tramite impegno, eventualmente condiviso a più livelli, al pagamento delle tasse scolastiche, materiale didattico;</li> <li>• non si provveda al licenziamento del minore, a meno di non sostituirlo con un eventuale altro familiare maggiorenne.</li> </ul>	
<p><input checked="" type="checkbox"/> <b>6:</b> Gli amministratori dovrebbero sostenere l'eliminazione della discriminazione nel rispetto dell'impiego e dell'occupazione</p>	<p>Kedrion ha definito una politica tesa ad incrementare l'uguaglianza nelle possibilità e nel trattamento delle persone relativamente al loro impiego ed alla loro professione onde eliminare ogni forma di discriminazione, così come sancito dal Codice di Condotta Etica della Kedrion nel rispetto della Costituzione della Repubblica Italiana e dello Statuto dei Lavoratori</p> <p>Kedrion attribuisce la massima importanza a quanti prestano la loro attività lavorativa in azienda. Al di là degli standard e dei principi stabiliti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e dall'ILO (International Labour Organization), Kedrion intende favorire lo sviluppo del potenziale di ciascuna risorsa e la sua crescita professionale attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il rispetto, anche in sede di selezione del personale, della personalità e della dignità di ciascun individuo, evitando la creazione di situazioni in cui le persone si possano trovare in condizione di disagio;</li> <li>• la prevenzione di discriminazioni e abusi di ogni tipo, ad esempio in base a ceti sociali, religione, etnia, nazionalità, sesso, orientamento sessuale, orientamento politico e sindacale, condizioni di salute, handicap, età;</li> <li>• la prevenzione di abusi di ogni tipo, in quanto non ammessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;</li> <li>• una formazione adeguata alla posizione ricoperta;</li> <li>• la definizione di ruoli, responsabilità, deleghe e disponibilità di informazioni tali da consentire a ciascuno di assumere le decisioni che gli competono nell'interesse della società;</li> <li>• una comunicazione interna chiara sulle strategie dell'azienda;</li> <li>• un uso corretto e riservato dei dati personali, in conformità alla normativa sulla tutela della</li> </ul>	<p>Gli audit interni sul Sistema di Responsabilità Sociale ed in particolare sulle procedure indicate, non hanno evidenziato non conformità.</p> <p>Numero totale dipendenti nell'anno 2009: 836 % femminile: 35%;</p> <p>Numero totale personale direttivo nell'anno 2009 (dirigenti &amp; quadri): 125 % femminile: 26%;</p> <p>Numero totale Dirigenti nell'anno 2009: 23, di cui 5 di sesso femminile;</p> <p>Numero di persone interessate nel 2009 da passaggi di categoria e/o posizione organizzativa: 125, per un costo di 247.390 euro;</p>

## COMMUNICATION ON PROGRESS 2010

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>privacy.</p> <p>L'uguaglianza di trattamento riguarda in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il diritto di aderire o formare sindacati o di partecipare alle attività sindacali</li> <li>• la protezione contro ogni forma di discriminazione</li> <li>• la protezione contro ogni forma di abuso</li> <li>• la protezione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro</li> <li>• la retribuzione</li> <li>• la sicurezza sociale</li> <li>• l'accesso alla formazione</li> <li>• l'età minima per l'avviamento al lavoro</li> <li>• la protezione della maternità</li> </ul> <p>Inoltre, la procedura aziendale di Gestione del Personale per il Sistema della Responsabilità Sociale definisce i principi di comportamento nello svolgimento dell'attività di selezione del Personale; essi sono ribaditi anche nella Procedura operativa per la selezione di nuovo personale Kedrion (procedura operativa che indica le istruzioni operative e la documentazione di registrazione dell'iter di selezione).</p> <p>In particolare, la Società, avendo deciso di adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori esterni, sin dalla fase di selezione, valutazione ed assunzione, stabilisce che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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);</li> <li>• la valutazione del personale da assumere debba essere effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, e delle loro specifiche competenze, rispetto a quanto atteso ed alle esigenze aziendali così come risultano dalla richiesta avanzata dalla funzione promotrice e, sempre nel rispetto della legge e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati; in tal senso pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, (come pure nella formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale) nonché ogni forma di nepotismo o di favoritismo, sono espressamente vietate;</li> </ul> <p>In particolare è:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vietato tenere condotte che possono rappresentare abuso della propria posizione di autorità: ad esempio, è vietato richiedere, come atto dovuto, prestazioni, favori personali o qualunque condotta che configuri una violazione;</li> <li>• fatto divieto di intrattenere relazioni, in modo diretto o indiretto, con persone collegate ad organizzazioni criminali o comunque operanti oltre i confini della legalità. Eventuali anomalie andranno prontamente segnalate ai Responsabili della funzione di appartenenza, all'Organismo di Vigilanza e all'Ethics Officer.</li> </ul>	<p>Numero di persone interessate nel 2009 da interventi una-tantum: 63, per un costo di 77.000 euro.</p>



## COMMUNICATION ON PROGRESS 2010

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>Inoltre, nello specifico, la Società ispira lo svolgimento dell'attività in oggetto ai seguenti principi deontologici e criteri operativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la richiesta di personale deve rispondere ad effettive esigenze di copertura di posizioni aziendali vacanti;</li> <li>• la Direzione Risorse Umane, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta tutte le possibili ed opportune misure al fine di evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione del personale ( ad es. evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela, da rapporti di debito/credito o di lavoro con il candidato);</li> <li>• la Società specificamente si impegna, a tal proposito, a non stipulare contratti di lavoro autonomo o subordinato nei confronti dei dipendenti della 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"> <li>◦ alla scadenza del contratto tra la Società stessa e la Società di revisione</li> <li>◦ al termine del rapporto contrattuale tra il dipendente e la Società di revisione;</li> </ul> </li> </ul> <p>qualsiasi eccezione al suddetto precetto, dovrà essere sottoposta all'attenzione dell'Amministratore Delegato e supportata da specifiche esigenze motivate sulla base delle peculiarità professionali del soggetto che si intende assumere idoneamente documentate e referenziate;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• i candidati devono dichiarare per iscritto l'insussistenza di situazioni presenti o passate di conflitto di interessi con la Società; in particolare, il candidato dovrà specificare se è attualmente un dipendente della Pubblica Amministrazione (nel seguito anche "P.A.") o se è un ex dipendente della P.A., italiana o estera, e con riferimento ad entrambe le ipotesi dovrà specificare se, nello svolgimento della sua attività partecipi o abbia partecipato personalmente e attivamente a trattative d'affari o avallato richieste effettuate dalla Società alla P.A. italiana o straniera. Analoga condizione dovrà essere specificata con riferimento alla posizione dei parenti entro il 1° grado. Il candidato dovrà altresì dichiarare altre ipotesi in cui si possa configurare un conflitto di interessi. Nell'eventualità in cui si verificano tali ultime due ipotesi, si potrà procedere all'assunzione solo dopo consenso esplicito dell'Amministratore Delegato da inoltrare per iscritto anche all'Organismo di Vigilanza;</li> <li>• il candidato deve dichiarare la sussistenza/insussistenza di precedenti penali o carichi pendenti anche riferiti ai reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.</li> </ul>	
<input checked="" type="checkbox"/> <p>7: Gli amministratori dovrebbero sostenere un approccio precauzionale delle sfide ambientali</p>	<p>Kedrion è da tempo impegnata sul fronte del rispetto dell'ambiente. Tale rispetto è vissuto come una profonda responsabilità nei confronti dei propri dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori e società esterne. Le certificazioni ottenute vengono considerate come ulteriore impegno a rispettare sistematicamente l'ambiente. La certificazione ISO 14001:2004 è vigente dal 2006 e nel luglio 2009 è stata estesa a tutti i siti della Kedrion.</p>	<p>Numero totale di richieste di azione e raccomandazioni per il miglioramento continuo formulate nel 2009 attraverso l'attività di auditing e di controllo prevista dal Sistema di Gestione Ambientale: 52;</p>

## COMMUNICATION ON PROGRESS 2010

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	Inoltre risulta confermata anche nel 2009 la registrazione EMAS relativa alle sedi di Lucca.	<p>di cui:</p> <p>Numero di azioni e raccomandazioni per il miglioramento continuo completamente attuate nel 2009 : 48.</p>
<p>8: Gli amministratori dovrebbero sostenere iniziative per la promozione di una maggiore responsabilità ambientale</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Kedrion si è impegnata nel 2009 per mantenere il proprio sistema di gestione ambientale ed estenderlo a tutti i siti italiani. Ha raggiunto i principali obiettivi di miglioramento precedentemente fissati in tema di ottimizzazione della risorsa idrica, gestione delle sostanze chimiche, miglioramento della raccolta differenziata, formazione e consapevolezza.</p> <p>Kedrion, dalla analisi dei risultati raggiunti e dei dati sulle proprie prestazioni ambientali ha stabilito obiettivi di miglioramento per il triennio 2009-2012 volti ad aumentare il livello di consapevolezza e responsabilità dei propri dipendenti, la condivisione a tutti i livelli aziendali dei dati relativi alla propria prestazione ambientale e la collaborazione con fornitori e comunità esterna al fine di raggiungere obiettivi comuni di miglioramento ambientale.</p>	<p>Ottenimento della certificazione ISO 14001 per il sito di S.Antimo nel marzo 2009;</p> <p>Ottenimento del rinnovo del certificato ISO 14001 per entrambi i siti e il rinnovo EMAS per le sedi di Lucca luglio 2009.</p> <p>Numero obiettivi relativi al 2009 raggiunti:5;</p> <p>Numero obiettivi relativi al 2009 parzialmente raggiunti: 5;</p> <p>Numero obiettivi relativi al 2009 sospesi:1;</p> <p>Numero obiettivi posticipati al 2010: 2.</p>
<p>9: Gli amministratori dovrebbero incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie amiche dell'ambiente</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Kedrion definisce la propria Politica per la qualità, l'ambiente e la sicurezza; gli aspetti ambientali sono pertanto ritenuti strategici e quindi tali da incidere sulle scelte aziendali. La condivisione di questo principio con i principali attori aziendali è garantita dalla standardizzazione dei processi decisionali e gestionali che coinvolgono aspetti ambientali.</p>	<p>Numero di azioni intraprese per incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie amiche dell'ambiente:</p> <p>1) elaborazione di una procedura di gestione progetti che preveda la presa in carico degli obiettivi di miglioramento ambientali.</p>



## COMMUNICATION ON PROGRESS 2010

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
<p><input checked="" type="checkbox"/> 10: Gli amministratori dovrebbero lavorare contro tutte le forme di corruzione, incluse estorsione e tangenti</p>	<p>Kedrion ha ritenuto opportuno dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs 231/2001 (di seguito anche "Modello") in quanto sensibile all'esigenza di assicurare correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, in conformità con le politiche da sempre adottate e scrupolosamente perseguite.</p> <p>L'adozione di tale Modello costituisce per la Società un valido strumento per la sensibilizzazione di tutti coloro che vi operano, affinché, nell'espletamento delle loro attività, seguano comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali a cui la Società si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale.</p> <p>Tale osservanza è di fondamentale importanza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto: reati contro la pubblica amministrazione; reati contro la fede pubblica; reati societari; delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico; abusi di mercato; reati di riciclaggio, ricettazione, impiego di denaro, di beni o di utilità di provenienza illecita; reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e di tutela della salute e dell'igiene sul posto di lavoro;</li> <li>- e al contempo salvaguardare la Kedrion dalle conseguenze che una tale mancanza potrebbe causare.</li> </ul> <p>In attuazione a quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione ha affidato l'incarico di Organismo di Vigilanza sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, ad un soggetto avente le caratteristiche professionali indicate dal decreto stesso.</p> <p>Destinatari del Modello sono tutti coloro che operano per il conseguimento dell'oggetto sociale della Società.</p> <p>Il Modello è comunicato a ciascun componente degli organi sociali e a tutti i dirigenti che sottoscrivono una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, archiviata dall'Organismo di Vigilanza.</p> <p>I principi e i contenuti del Modello sono divulgati mediante corsi di formazione.</p> <p>L'impegno al rispetto del Modello da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è previsto da apposita clausola del relativo contratto che forma oggetto di accettazione del terzo ad ogni conseguente effetto.</p> <p>In particolare, lo scopo del Modello è la configurazione di un sistema strutturato e organico di procedure e norme di comportamento volte alla prevenzione della commissione delle diverse tipologie di reati previste dal Decreto.</p> <p>Il Modello è stato infatti progettato grazie a un attento studio delle diverse aree aziendali per poter effettuare, mediante la determinazione delle attività potenzialmente sensibili al rischio di reato, un'analisi di adeguatezza dei controlli in essere ed una eventuale predisposizione di sistemi di</p>	<p>Numero di Audit eseguiti dall'Organismo di Vigilanza (anche "OdV" nel seguito) e dall'Internal Audit: 8 (il numero comprende gli audit eseguiti nel 2009 dall'Organismo di Vigilanza e gli audit eseguiti nel 2009 sui processi dell'area di bilancio);</p> <p>Numero di non conformità rilevate: 0</p> <p>Numero di osservazioni generali ed opportunità per il miglioramento continuo del sistema di controllo interno: 96;</p> <p>Numero di osservazioni generali ed opportunità per il miglioramento continuo oggetto di feedback nel 2009: 58;</p> <p>Numero di osservazioni generali ed opportunità per il miglioramento continuo in working al 31/12/2009: 81;</p> <p>Numero di sessioni di formazione specifica eseguiti nel 2009: 3 (esclusi da questo numero sono gli incontri individuali);</p> <p>Numero di stakeholder a cui è stata inviata comunicazione sul sistema di gestione dell'Etica negli Affari del 2008: 317 enti.</p>

## COMMUNICATION ON PROGRESS 2010

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
	<p>controllo volti a ridurre il rischio residuo.</p> <p>Il Modello si propone quindi le seguenti finalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• uniformare gli strumenti di controllo aziendale in relazione a violazioni delle procedure e alla commissione di illeciti;</li> <li>• determinare, in tutti coloro che lavorano in nome e per conto della Società, la piena consapevolezza degli illeciti, passibili di sanzioni sia sul piano penale che amministrativo, che potrebbero coinvolgere non solo la propria persona ma anche la Società;</li> <li>• riaffermare la totale disapprovazione della Società a tali forme di comportamento, non solo perché vietate dalle disposizioni di legge, ma anche perché contrarie ai propri principi etici;</li> <li>• garantire un approccio tempestivo ed efficace di prevenzione e contrasto nella commissione dei reati.</li> </ul> <p>Oltre ai principi indicati, il Modello è costituito dai seguenti punti cardine:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mappatura delle attività nel cui ambito potrebbe verificarsi potenzialmente un illecito previsto dal Decreto (cosiddetta Mappatura dei Rischi);</li> <li>• procedure e protocolli di controllo sulle aree potenzialmente a rischio reato</li> <li>• attività di formazione e sensibilizzazione delle procedure istituite;</li> <li>• codice etico e norme di comportamento;</li> <li>• sistema disciplinare/sanzionatorio;</li> <li>• attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti per assicurare il monitoraggio, l'aggiornamento e il corretto funzionamento del Modello stesso;</li> <li>• documentazione dell'attività di controllo;</li> <li>• applicazione e rispetto del principio di separazione delle funzioni;</li> <li>• definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;</li> <li>• verifica dei comportamenti aziendali e del funzionamento del Modello e conseguente suo aggiornamento periodico (controllo ex-post).</li> </ul> <p>Inoltre nel 2009 risulta attivo il processo di implementazione delle prescrizioni previste dalla legge 262/2005, anche se la Kedrion non ha l'obbligo di uniformarsi a tale normativa. In particolare l'attività del 2009 ha portato al completamento del piano di attività previste l'anno precedente e che sono state rappresentate, dopo essere stati identificati ed analizzati i processi contabili ed amministrativi propri dell'area bilancio, dalla definizione e redazione di procedure operative specifiche (comprehensive delle matrici di controllo) diventate definitivamente operative nel 2009 anche attraverso l'attuazione di testing ed audit di processo. Inoltre è stato redatto il manuale di contabilità che rende sistematici i presidi di controllo e di monitoraggio interno sull'area dei processi rilevanti ai fini del bilancio.</p>	





# **ALLEGATO**

**alla**

# **COP**

**anno 2010**

- **Codice di Condotta Etica  
Kedrion SpA**
  
- **La Politica Aziendale 2010  
per l'Etica negli Affari di Kedrion SpA**

# **CODICE DI CONDOTTA ETICA**

## **KEDRION S.P.A.**



## INDICE

<b>1. Premessa</b>	<b>3</b>
<b>2. Visione, Missione e Valori Guida</b>	<b>4</b>
<b>3. Responsabilità e segnalazioni</b>	<b>5</b>
<b>4. Governo e controllo interno</b>	<b>7</b>
4.1 Principi di governo	7
4.2 Sistema di controllo interno	7
4.3 Organi di Controllo e Codice di Condotta Etica	8
<b>5. Modalità di applicazione, di controllo e sanzionatorie</b>	<b>8</b>
<b>6. Principi generali</b>	<b>9</b>
6.1 Rispettare leggi e regolamenti	9
6.2 Organi e meccanismi di controllo	9
<b>7. Principi inerenti l'organizzazione</b>	<b>10</b>
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
<b>8. Principi applicabili al luogo di lavoro</b>	<b>14</b>
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
<b>9. Principi inerenti il mercato</b>	<b>17</b>
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
<b>10. Principi inerenti la Comunità, la Società, e l'Ambiente</b>	<b>20</b>
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
<b>11. Formazione Etica: overview</b>	<b>22</b>
<b>12. Contratto etico con i Dipendenti</b>	<b>23</b>

*Coloro che avessero la necessità di consultare la versione integrale del Codice di Condotta Etica del Gruppo Kedrion potranno farne richiesta per iscritto all'Ethics Office, inoltrandola al seguente indirizzo e-mail: [ethics\\_office@kedrion.com](mailto:ethics_office@kedrion.com)*

## LA POLITICA AZIENDALE 2010 PER L'ETICA NEGLI AFFARI

In base alla propria politica per l'etica negli affari del 2010, Kedrion:

- rinnova l'adesione al proprio Codice di Condotta Etica e quindi ai Principi etici su cui ha costruito il suo sistema aziendale
- prosegue nel suo impegno a riconoscere, approvare ed attuare i Principi contemplati dallo standard internazionale sulla Responsabilità Sociale SA8000, così come espresso dalla dichiarazione allegata
- prosegue nel suo impegno a riconoscere, approvare ed attuare i Principi etici internazionali del Global Compact sui diritti umani, il lavoro, l'ambiente e la lotta alla corruzione, così come è espresso dall'impegno che anche quest'anno ha formalmente sottoscritto e dettagliatamente documentato al Global Compact
- prosegue nel suo impegno a mantenere attivo un Sistema di Gestione Aziendale per l'Etica negli Affari coerente con i suddetti Principi ed in grado di garantire condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative degli Stakeholder

Come di consueto, seguono: la sintesi dei principi cardine relativi alle relazioni interne - espressione del valore che attribuiamo alle persone che operano in Kedrion - e gli obiettivi della politica per l'etica del 2010 - risultato della valutazione annuale del sistema etico aziendale prevista dallo standard di responsabilità sociale SA8000.

Dicembre 2009

  
Paolo Marcucci  
(Amministratore Delegato Kedrion S.p.A.)

### 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.



## OBIETTIVI DELLA POLITICA PER L'ETICA NEGLI AFFARI DEL 2010

1. Le funzioni pertinenti daranno continuità alle prassi di tracciabilità del processo di gestione delle mancanze dei lavoratori, dell'analisi degli inquadramenti, dei criteri di attribuzione dei passaggi di categoria ed interventi meritocratici;
2. Le funzioni pertinenti daranno completa attuazione al progetto di emissione delle job description, richiesto anche dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato ai sensi del d.lgs 231/2001;
3. Tutti i responsabili di funzione dovranno contribuire alla completa attuazione delle indicazioni dell'ufficio etico relative ai principi di governo del clima dei reparti; l'impegno comprende l'attuazione delle raccomandazioni formulate dall'ufficio etico attraverso le verifiche ai reparti, ed anche a partire dai requisiti richiesti di tracciabilità dell'iter di selezione e valutazione di nuovo personale, di valutazione dei ruoli di coordinamento, e di predisposizione ed attuazione di progetti strutturati e personalizzati di inserimento in ruolo di nuovo personale con responsabilità di coordinamento;
4. La direzione risorse umane e l'ufficio etico dovranno condividere ed attuare il calendario 2010 dei loro incontri mensili, per dare così garanzia di sistematicità all'analisi e discussione delle eventuali problematiche dei lavoratori avanzate alla direzione risorse umane e sensibili anche dal punto di vista etico e del sistema di responsabilità sociale SA8000;
5. L'ufficio etico dovrà continuare a dare completa attuazione alla gestione delle segnalazioni che riceve dai lavoratori così come è descritto dalla comunicazione ai lavoratori allegata alla busta paga del 10 dicembre 2009;
6. L'ufficio etico dovrà dare seguito alla promozione ed attuazione di opportuna iniziativa per l'individuazione da parte dei lavoratori di Bolognana del loro rappresentante SA8000;
7. L'ufficio etico dovrà continuare a diffondere i principi del codice di condotta etica aziendale così come ha già fatto nel 2009 con la distribuzione del codice in nuova revisione approvato dal Consiglio di Amministrazione nel giugno 2009 e con la relativa richiesta di sottoscrizione dello stesso a tutto il personale Kedrion;
8. E' fondamentale che ciascun Manager e Supervisore continui ad investire nel valore e nel rispetto della persona e di ciascun ruolo, consapevole che l'azienda attribuisce importanza al confronto costruttivo e disapprova qualsiasi comportamento scorretto e volto a screditare in maniera gratuita chiunque ricopra ruolo in azienda;
9. E' fondamentale che ciascuno riconosca il principio che ciascun reparto e ciascun stabilimento Kedrion è una componente importante del "sistema azienda" e non una realtà a sé e si adoperi per affermare questo principio; si ritiene fondamentale che Manager e Supervisor siano esempio di apertura al confronto e di autocritica;
10. E' fondamentale che ciascun lavoratore si adoperi per l'affermazione dei principi etici di buon governo delle relazioni, riconoscendo che questi principi investono sia i Manager e Supervisor che gli Operatori;
11. Si dovrà continuare a promuovere il coinvolgimento delle società controllate sui temi etici a partire dall'attività di autovalutazione e ricognizione già avviata dall'ufficio etico;
12. Si dovrà continuare a mantenere attiva la prassi di valutare annualmente lo stato di attuazione ed adeguatezza del Sistema di Responsabilità Sociale SA8000 attraverso l'attività di riesame annuale del sistema;
13. Il piano di formazione e sensibilizzazione sul Sistema di Responsabilità Sociale dovrà prevedere l'attuazione di sessioni dedicate ai cambiamenti intervenuti nella nuova revisione dello standard SA8000 e nel manuale e procedure aziendali SA8000, estendendo l'attività di formazione iniziata a Bolognana nel 2009 anche a tutti gli altri reparti di Bolognana e Castelveccchio ed allo stabilimento di S.Antimo;
14. Si dovrà continuare a mantenere attiva la Scuola Kedrion quale strumento per definire ed attuare progetti di formazione per la valorizzazione continua delle risorse umane aziendali tarati su obiettivi programmati di evoluzione delle competenze;
15. Si dovrà attuare il Piano degli Audit etici per il 2010 che prevede tra l'altro audit di reparto lungo la catena di produzione, ed audit specifici di monitoraggio delle richieste di azione formulate dall'ufficio etico;
16. Si dovrà attuare il Piano degli Audit etici dei Fornitori per l'anno 2010;
17. Si dovrà rinnovare l'impegno ad applicare sistematicamente i principi del Global Compact in materia di Diritti Umani e Lavoro, Ambiente e Lotta alla Corruzione anche nel 2010 e si dovranno documentare le performance etiche aziendali al Global Compact;
18. Si dovrà rinnovare la comunicazione annuale sulle performance etiche aziendali a tutti gli Stakeholder anche per il 2010;
19. Si continuerà a mantenere attivo il sistema di comunicazione diretto con l'ufficio etico, attraverso gli strumenti che lo compongono: cassette intestate all'Ethics Officer, help-line etica disponibile sull'intranet aziendale; eventuali segnalazioni di violazioni, anche solo sospette, ai principi etici ed al sistema di responsabilità sociale SA8000 potranno essere inoltrate dai lavoratori direttamente all'ufficio etico attraverso questi strumenti;
20. Si continuerà a mantenere attiva la cartella disponibile sul sito intranet aziendale dedicata al modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Kedrion ai sensi del D. lgs. 231/2001; essa comprende una help-line, con l'invio automatico ed esclusivo all'Organismo di Vigilanza, che integra le cassette intestate all'Ethics Officer, per inoltrare eventuali segnalazioni all'Organismo di Vigilanza stesso; tutto il personale e i collaboratori sono tenuti segnalare all'Organismo di Vigilanza violazioni di leggi, norme applicabili; violazioni, conclamate o sospette del Modello 231 o delle procedure ad esso correlate; comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice Etico adottato dalla società;
21. Si continueranno a mantenere attivi gli strumenti di controllo interno adottati da Kedrion per rafforzare nei confronti del personale e di terzi la garanzia della conformità delle attività aziendali ai principi di liceità e correttezza nella conduzione degli affari; questi strumenti, che si inseriscono nel contesto più ampio dell'ambiente di gestione e di controllo aziendale, comprendono: il Modello di Organizzazione e Gestione ex d.lgs n.231/2001, il controllo interno del processo di redazione dei documenti contabili in base ai requisiti stabiliti dalla Legge 262/2005, il Modello di conduzione delle attività di informazione scientifica sulla base delle Linee Guida Farmindustria, Modelli specifici di Quality /Environmental /Safety Assurance in compliance con gli standard di eccellenza del settore e con standard internazionali volontari, oltre al Codice di Condotta Etica ed al Sistema di Responsabilità Sociale.



## DICHIARAZIONE DI ADESIONE AI PRINCIPI CONTEMPLATI DAL SISTEMA SA8000

Kedrion, 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 (più restrittivo di quello della normativa vigente)

Eroga la retribuzione minima di legge ed il pagamento degli straordinari

Facilita regolari consultazioni con tutti i dipendenti per affrontare temi critici

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

Kedrion 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.