



## Communication on Progress (CoP)

### Year 2010

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

Five years have elapsed from when Kedrion originally subscribed to Global Compact on March 15 2005 and confirmed its acknowledgement and approval of the 10 Principles of the Global Compact; principles pertaining to Workers' and Human Rights, the environment and the fight against corruption.

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

Kedrion has included within its Ethics Management System its adherence to the Global Compact whereby it continues to recognise, approve and uphold the 10 principles of the Global Compact.

Kedrion is fully aware of its commitment to recognise, approve and uphold the 10 principles of ethics of the Global Compact within its organisation, maintaining an active Ethics Management System, so that these principles form an integral part of the day-to-day strategy, culture and practice of the Company.

The present COP aims to describe in synthesis the way in which during the year 2009 these Principles of the Global Compact have been expressed through the Ethics Management System adopted by Kedrion.

Together with the COP please find enclosed the Company's Ethics Policy for 2010, which Kedrion has divulged both within the Company and externally, and the current edition of the Company Code of Ethics; these documents are two aspects from Kedrion's Ethics Management System. Information relating to other aspects of Kedrion's Ethics Management System is available on request from Kedrion and from the Ethics Officer.

Castelvecchio Pascoli, 10 November 2010

  
Rodolfo De Dominicis  
Executive Vice President & Ethics Officer  
Kedrion SpA

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

# CODE OF ETHICS

**KEDRION**

## CONTENTS

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

*To consult a full version of the Code of Ethical Conduct of Kedron Group, please send a written request to the Ethics Office at the following email address:  
[Ethics\\_Office@kedron.com](mailto:Ethics_Office@kedron.com)*



## THE COMPANY'S ETHICS POLICY FOR 2010

According to its Company Ethics Policy for 2010, Kedrion:

- *Renews its commitment to the Company Ethics Policy and consequently to the principles of ethics on which its Company System is based*
- *Continues in its commitment to recognise, approve and implement the principles included in the International Corporate Social Responsibility Standard SA8000, as expressed in the attached declaration*
- *Continues in its commitment to recognise, approve and implement Global Compact's International Principles of Ethics regarding human rights, labour, the environment and the fight against corruption; yet again this year Kedrion has formally underwritten its commitment and documented this in detail to Global Compact.*
- *Consistent with the above-mentioned Principles, continues in its commitment to actively maintain its Ethics Management System in order to guarantee conditions of correctness when carrying out its business activities, to safeguard its position and image and the expectations of its Stakeholders*

*As is customary there follows: a summary of the focal points regarding internal relations – an expression of the value we attribute to individuals who work for Kedrion – and the objectives of the Company's Ethics Policy for 2010 – resulting from the annual evaluation of the Company's Ethics Management System as required by the Social Responsibility Standard SA8000*

December 2009

Paolo Marcucci  
(Managing Director Kedrion S.p.A.)

### **SUMMARY OF THE FOCAL POINTS RELATING TO INTERNAL RELATIONS**

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



### AIMS OF THE COMPANY'S ETHICS POLICY FOR 2010

1. As standard practice the competent departments must continue to monitor process of managing workers' failings, analyse position within the Company, promotion criteria and incentives;
2. As standard practice and as a requirement of the Company Corporate Governance System in accordance with Italian Legislative Decree n.231 dated 08.06.2001, competent departments must complete the project regarding the issue of job descriptions;
3. All Heads of Department must work towards fulfilling the recommendations of the Ethics Office regarding the principles for governing the climate within departments. This commitment requires the implementation of the recommendations presented by the Ethics Office by means of departmental checks. Starting from the need keep track of the process of evaluation and selection of new personnel; the evaluation of positions of coordination, and the predisposition and completion of structured projects in the recruitment of new personnel with responsibility of coordination;
4. The Head of Human Resources and the Ethics Office must share and implement a calendar of their monthly meetings for 2010. Thus guaranteeing the systematic analysis of problems aired by employees and communicated to the Human Resources Department, which are sensitive both from an ethical point of view and in relation to the System of Social Responsibility SA8000.
5. As represented in the letter distributed with the December wage packet to each employee, the Ethics Office must continue to manage employee recommendations comprehensively.
6. The Ethics Office must promote a valid proposal enabling workers at the Bolognana site to select their SA8000 representative;
- 7 As in 2009, the Ethics Office must continue to promote the principles presented in the Company Code of Ethics through the distribution to all employees of the revised version approved by the Board of Directors in June 2009, together with an acceptance form;
8. It is fundamental that each Manager and Supervisor continues to invest in the value and respect of the individual and of their role, fully aware that the Company considers constructive comparison important and disapproves of all incorrect behaviour aimed at discrediting gratuitously any person in a position of responsibility within the Company;
9. It is fundamental that each individual accepts the principle that each department and each Kedrion Site is an important component of the "Company System" and not a separate entity, and strives to uphold this principle; it is fundamental that both Managers and Supervisors be an example of openness to comparison and self-criticism;
10. It is fundamental that each employee strives to uphold the principles of ethics for maintaining good relations, by acknowledging that these principles concern Managers, Supervisors and workers alike;
11. Continue to promote the involvement of its controlled companies on matters of ethics starting with exercises in self-evaluation and identification already launched by the Ethics Office;
12. As standard practice continue to evaluate the suitability of the Corporate Social Responsibility System SA8000 on a yearly basis;
13. Changes relating to the new revised SA8000 Standard and to the relevant Company manuals and procedures must be covered in the training and awareness programme relating to the Corporate Social Responsibility System. Thus extending the training programme, which was begun in Bolognana in 2009, to all the other departments in Bolognana and Castelveccchio and to the S.Antimo Plant;
14. Continue to actively support the Kedrion School as a means for defining and implementing training projects, set to programmed objectives in skills development and with the aim of continually improving the Company's human resources;
15. Carry out the Ethics Audit Plan for 2010 which, amongst other things, needs to programme departmental audits along the whole production line, including specific audits to monitor recommendations issued by the Ethics Office;
16. Carry out the Suppliers' Audit Plan for 2010
17. Continually renew its commitment to enforce the principles of Global Compact regarding Workers' and Human Rights, the Environment and the fight against corruption and to report to Global Compact on the Company's ethics performance;
18. Update once again the annual communication to all stakeholders on the Company's ethics performance for 2010 ;
19. Continue to actively maintain the System of Communication with the Ethics Office through the use of System tools at its disposal: post boxes addressed to the Ethics Officer, a dedicated Ethics helpline available on the Company intranet; evident or suspected violations of Kedrion's Code of Ethics or of the System of Corporate Social Responsibility can be reported by workers via these channels directly to the Ethics Office;
20. Continue to actively maintain the folder dedicated to Kedrion's Corporate Governance System (in accordance with Italian Legislative Decree n.231 dated 08.06.2001) available on the Company intranet site, which also includes a dedicated helpline to the Surveillance Body, in addition to the number of post boxes already available for reporting violations of laws and regulations; evident or suspected violations of the Model including procedures related to it; behaviour and/or activities which are not in line with the directives of Kedrion's Code of Ethics;
21. Actively maintain the internal control tools adopted by Kedrion in order to reinforce its guarantee, both to employees and to third parties, the principles of correctness and legality in business affairs and Company affairs and Company activities; these tools which fall within the context of company management and control include: Corporate Governance Model in accordance with Italian Legislative Decree n. 231 dated 08.06.2001, management of Company balance sheets in accordance with Italian Legislative Decree n. 262/2005, Scientific Information Activity Conduct System based on Farmindustria Guidelines, Environmental Management System and Quality and Safety Assurance System in compliance with the standards of excellence and voluntary International standards, in addition to the Code of Ethics and the Corporate Social Responsibility System.



## DECLARATION OF ENDORSEMENT OF THE PRINCIPLES INCLUDED IN THE SA8000 SYSTEM

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

### **SAYS NO:**

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

### **DOES NOT DISCRIMINATE:**

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

### **ON THE CONTRARY:**

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

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

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

**Kedrion guarantees** freedom of association and the right to collective bargaining

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

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






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

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

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

---

## COMMUNICATION ON PROGRESS 2010

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese	Alcuni Indicatori
<p><input checked="" type="checkbox"/></p> <p>1: Gli amministratori dovrebbero sostenere e rispettare la protezione dei diritti umani proclamati a livello internazionale</p>	<p>Kedrion è dotata di un Sistema di Gestione per l' Etica negli Affari. Esso è improntato al raggiungimento della Visione e Missione Aziendale; la Visione Aziendale così come la Missione e relativi Valori Guida ( si veda il capitolo 2 del Codice di Condotta Etica della Kedrion) si ispirano all'attribuzione di "Valore alla Vita Umana".</p> <p><i>Il Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari della Kedrion , 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").</i></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").</p> <p>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 propeudeuticamente 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; presenza 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 231/2001; le nuove disposizioni hanno ampliato la gamma di reati previsti dallo stesso D.lgs. n. 231/2001 con nuove fattispecie di reati: reati di riciclaggio, ricettazione, impiego di denaro, di beni o di utilità di provenienza illecita; reati informatici; 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"/> 2: Gli amministratori dovrebbero assicurarsi che non siano complici di abusi dei diritti umani	<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.</p> <p>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>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 segnalazioni 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, in accordo con il Lavoratore, avvalendosi del supporto dei seguenti soggetti:</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</b> oppure <b>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, la risposta viene fornita dall'ufficio etico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>direttamente al Lavoratore</b> che l'ha formulata;</li> </ul>	<p style="text-align: center;">SEGNALAZIONI 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>3: Gli amministratori dovrebbero sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto di accordi collettivi</p> <p style="text-align: right;"><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>➤ attraverso il documento "Segnalazioni pervenute all'Ethics Office" 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 dei 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>4: Gli amministratori dovrebbero sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e compulsivo</p> <p style="text-align: right;"><input checked="" type="checkbox"/></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>▪ assicurì 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. 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 famigliare maggiorenne.</li> </ul>	
<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 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 ceto sociale, 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 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"> <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"/> 7: Gli amministratori dovrebbero sostenere un approccio precauzionale delle sfide ambientali	<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 (comprendenti le 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>	