

Communication on Progress (CoP)

Anno: 2014

Kedron è lieta di riconfermare al Global Compact che riconosce e applica sistematicamente nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali i dieci Principi del Global Compact in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione, già sottoscritti da Kedron attraverso l'adesione al Global Compact avvenuta il 15 marzo 2005.

Questi Principi sono integrati nel Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari di Kedron, istituito in ottemperanza alla vocazione etica dell'azienda, dei suoi dipendenti e collaboratori, espressa dallo stesso Codice di Condotta Etica di Kedron cui si rimanda.

Kedron, in questa Communication on Progress, descrive sinteticamente l'applicazione dei Principi del Global Compact, così come è avvenuta nel 2013 e in continuità con gli anni precedenti.

In allegato si riportano altresì la Politica aziendale per l'Etica negli Affari del 2014, aggiornata per gli obiettivi operativi specifici, e l'indice del Codice di Condotta Etica che può essere richiesto all'indirizzo email: ethics_office@kedron.com.

Kedron sarà lieta di fornire qualsiasi chiarimento e approfondimento su questa CoP e sul Sistema di Gestione Aziendale per l'Etica negli Affari di cui si è dotata; le richieste potranno essere inoltrate direttamente all'Ethics Officer di Kedron - indirizzo email: ethics_office@kedron.com

Castelvecchio Pascoli, 07/11/2014

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

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

CODICE DI CONDOTTA ETICA

KEDRION S.P.A.

INDICE

1. Premessa.....	3
2. Visione, Missione e Valori Guida.....	5
3. Responsabilità e segnalazioni.....	6
4. Governo e controllo interno.....	8
4.1 Principi di governo.....	8
4.2 Sistema di controllo interno.....	8
4.3 Organi di Controllo e Codice di Condotta Etica.....	9
5. Modalità di applicazione, di controllo e sanzionatorie.....	9
6. Principi generali.....	10
6.1 Rispettare leggi e regolamenti.....	10
6.2 Organi e meccanismi di controllo.....	10
7. Principi inerenti l'organizzazione.....	11
7.1 Trasparenza ed integrità.....	11
7.2 Chiarezza e verità in ogni operazione e transazione.....	11
7.3 Controlli amministrativi e documentazione.....	12
7.4 Acquisti di beni e servizi.....	12
7.5 Modalità di incasso e pagamento.....	12
7.6 Riciclaggio.....	12
7.7 Conflitto di interessi.....	13
7.8 Reporting delle frodi e delle non conformità.....	13
8. Principi applicabili al luogo di lavoro.....	15
8.1 Diritti umani e standard equi di lavoro.....	15
8.2 Salute e Sicurezza.....	15
8.3 Centralità del coinvolgimento proattivo.....	16
8.4 Uso di Alcol e Droghe.....	16
8.5 Utilizzo di beni aziendali.....	17
8.6 Utilizzo dei sistemi informatici.....	17
9. Principi inerenti il mercato.....	18
9.1 Sicurezza dei prodotti, qualità e affidabilità dei processi (efficienza ed efficacia).....	18
9.2 Miglioramento ed innovazione continua.....	19
9.3 Accesso e veridicità delle informazioni.....	19
9.4 Relazioni all'interno della supply-chain.....	19
9.5 Interazioni con la Pubblica Amministrazione.....	19
9.6 Interazioni con la Sanità.....	21
9.7 Interazioni con Enti Privati.....	21
9.8 Interazioni in materia di concorrenza.....	21
10. Principi inerenti la Comunità, la Società, e l'Ambiente.....	23
10.1 Community citizenship.....	23
10.2 Politica aziendale inerente le donazioni liberali.....	23
10.3 Possibilità di impiego.....	23
10.4 Impiego di cittadini stranieri.....	23
10.5 Pazienti e Donatori.....	24
10.6 Attività politica e partecipazione a lobby.....	24
10.7 Responsabilità ambientale.....	24
11. Formazione Etica: overview.....	26
12. Contratto etico con i Dipendenti.....	27

Richiedere il Codice di Condotta Etica di Kedrion all'Ethics Office inoltrando richiesta scritta al seguente indirizzo email: ethics_office@kedrion.com

LA POLITICA AZIENDALE 2014 PER L'ETICA NEGLI AFFARI DI KEDRION

Kedron riconferma di applicare sistematicamente il principio della convergenza tra il Valore aziendale e l'Etica negli Affari, in tutte le fasi dell'evoluzione aziendale, della sua crescita ed espansione; e assicura questo sistematicamente mantenendo attivo il Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari di cui si è dotata.

Il Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari di Kedron deriva dalla convinzione da parte di tutti i livelli dell'organizzazione che la compliance alle leggi e ai principi e comportamenti enunciati dal Codice di Condotta Etica aziendale sia giusta e irrinunciabile in qualsiasi situazione.

Pertanto, il Valore di Kedron riflette la chiara vocazione aziendale ai principi della trasparenza, integrità, liceità e correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali; e il Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari di Kedron, saldato a questi principi in tutte le sue componenti e presidi di organizzazione gestione e controllo, ne è garanzia, a tutela della posizione e dell'immagine aziendale e delle aspettative di quanti sono interessati al suo operato.

La Politica di Kedron per l'Etica negli affari dell'anno 2014, in continuità con gli anni precedenti, è coerente con questa vocazione e con il Sistema di Gestione aziendale per l'Etica negli Affari.

Attraverso la Politica Aziendale per l'Etica negli affari dell'anno 2014, Kedron intende, nello specifico:

- riconfermare il valore che Kedron attribuisce al capitale umano ed alla radice etica delle proprie prestazioni produttive, commerciali, gestionali, e di ricerca
- riconfermare l'impegno di Kedron a riconoscere, approvare ed attuare sistematicamente i principi etici del Codice di Condotta Etica Aziendale, a cui si rimanda, ed a mantenere attivo l'intero Sistema di Gestione Aziendale per l'Etica negli Affari in tutte le sue componenti e presidi di organizzazione, gestione e controllo
- declinare gli obiettivi aziendali specifici della politica per l'etica negli affari per l'anno 2014, come di seguito esposti sinteticamente.

Certo che i principi etici di Kedron, così come declinati nel suo Codice di Condotta Etica, siano condivisibili e riconoscibili non solo nella sfera interna di Kedron ma anche universalmente,

febbraio 2014

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

OBIETTIVI DELLA POLITICA PER L'ETICA NEGLI AFFARI DI KEDRION DEL 2014

Gli obiettivi della politica per l'etica negli affari di Kedrion del 2014 sono elencati di seguito; essi sono stati estrapolati dal piano delle attività per il 2014 che ne dettaglia il contenuto e la responsabilità dell'attuazione.

Kedrion sarà lieta di fornire qualsiasi chiarimento e approfondimento; le richieste potranno essere inoltrate per iscritto all'Ethics Officer di Kedrion - indirizzo e-mail: ethics_office@kedrion.com

1. Mantenimento, in continuità con gli anni precedenti, di tutti gli strumenti di organizzazione gestione e controllo adottati da Kedrion per rafforzare nei confronti del personale e dei terzi la garanzia della conformità delle attività aziendali ai principi di trasparenza, integrità, liceità e correttezza nella conduzione degli affari; tra questi: *Codice di Condotta Etica aziendale; Sistema di Gestione Aziendale dei Processi in regime di Assicurazione della qualità e della sicurezza secondo quanto prescrivono gli standard di eccellenza del settore - Good Manufacturing Practices, Good Distribution Practices, Good Laboratory Practices, Good Clinical Practices; Controllo di Gestione, Sistema di Budgeting e Modello di Controllo dell' Area di Bilancio ispirato alla Legge 262/2005; Policy di Transfer Pricing in linea con quanto previsto dalla normativa specifica; Sistema di gestione di Cash Pooling di gruppo con la relativa Treasury Policy; Analisi di Enterprise Risk Management; Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato ai sensi del d.lgs 231/2001; Antitrust Compliance Program; Sistema di Responsabilità Sociale sull'etica nei rapporti con i lavoratori interni alla Kedrion e nella filiera di fornitura, ispirato allo standard SA8000 e certificato da ente terzo accreditato; Sistema di Conduzione delle Attività di Informazione Scientifica sulla base delle Linee Guida emanate da Farmindustria, certificato da ente terzo accreditato; Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro in base allo standard OHSAS18001, certificato da ente terzo accreditato; Sistema di Gestione Ambientale in base allo standard ISO 14001 ed allo schema EMAS, certificato da ente terzo accreditato; Sistema di Gestione per la Qualità in base allo standard ISO 9001, certificato da ente terzo accreditato; I dieci principi del Global Compact sui diritti umani, il lavoro, l'ambiente e la lotta alla corruzione; Il sistema delle procedure operative aziendali;* **2. In regime di continuità con gli anni precedenti, attuazione da parte dell'Organismo di Vigilanza di Kedrion ai sensi del d.lgs 231/2001, del calendario di attività per il 2014 comprensivo del piano di audit e verifiche sottoposto anche al Consiglio di Amministrazione;** **3. In regime di continuità con gli anni precedenti, attuazione da parte dell'Internal audit di Kedrion del calendario di attività per il 2014 comprensivo del piano di audit e verifiche sottoposto anche al Consiglio di Amministrazione;** **4. In regime di continuità con gli anni precedenti, attuazione da parte del Comitato Etico di Kedrion del calendario di attività per il 2014;** **5. Mantenimento del sistema di comunicazione con l'Ethics Officer e l'Organismo di Vigilanza, attraverso gli appositi strumenti** **6. Mantenimento ed aggiornamento dell'intranet e del web aziendale con il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Kedrion ai sensi del d.lgs. 231/2001 e con l'Antitrust Compliance Program;** **7. In continuità con gli anni precedenti, divulgazione del Codice di Condotta Etica aziendale a ciascun nuovo dipendente e collaboratore di Kedrion e gestione della condivisione e sottoscrizione dello stesso; inclusione del Codice di Condotta Etica di Kedrion nei rapporti contrattuali con terzi, attraverso la contrattualistica con i Terzi che comprende anche clausole e riferimenti al modello 231 di Kedrion;** **8. Riconferma al Global Compact dell'impegno aziendale nell'applicazione sistematica dei principi del Global Compact per i Diritti Umani, il Lavoro, l'Ambiente e la Lotta alla Corruzione, e reporting annuale di consuntivazione dell'applicazione di questi principi;** **9. Rinnovo della comunicazione annuale sulle performance etiche aziendali agli Stakeholder;** **10. In continuità con gli anni precedenti, formazione e sensibilizzazione sul Sistema di Gestione dell'Etica negli affari in tutte le sue componenti;** **11. Continuità della Scuola Kedrion per la valorizzazione sistematica delle risorse umane aziendali attraverso l'individuazione ed attuazione di progetti formativi di evoluzione continua delle competenze.**

12. In regime di continuità con gli anni precedenti, mantenimento di tutte le componenti del Sistema di Responsabilità Sociale aziendale in conformità allo standard SA8000, ivi compresi gli obiettivi 2014 di seguito elencati: **12.1** Perfezionamento del processo di gestione delle job description sotto il profilo informatico; **12.2** Perfezionamento del processo della gestione controllata delle job description; **12.3** Attuazione delle raccomandazioni per il miglioramento continuo dei processi riguardanti i profili organizzativi dei ruoli e delle responsabilità, delle procure e deleghe emesse nel 2013 dagli organismi di controllo interni - Internal Auditing e Organismo di Vigilanza; **12.4** Finalizzazione delle raccomandazioni dell'Ethics Office di prioritizzazione del processo di valutazione delle performance e delle sue finalità; **12.5** Finalizzazione delle raccomandazioni dell'Ethics Office sul processo della job rotation; **12.6** Valutazione dell'opportunità di mappare il processo di gestione della composizione delle squadre di lavoro dei reparti; **12.7** Perfezionamento del processo di selezione e assunzione in accordo alle conclusioni e raccomandazioni dell'audit condotto dall'Internal Auditing nel 2013 e condivise con Global Human Resources; **12.8** Finalizzazione e divulgazione del documento aziendale di Salary Review Policy; **12.9** Ricognizione

sull'iter autorizzativo degli straordinari di reparto; **12.10** Mappatura dell'as is del sistema di gestione e controllo del monte ferie e del monte ore; **12.11** Mappatura dell'as is dei flussi informativi con le società di somministrazione del personale; **12.12** Mappatura dell'as is dei flussi informativi tra le funzioni aziendali che hanno titolo ai fini dello start up dell'operatività dei neoassunti; **12.3** Valutazione di eventuali nuovi contributi da parte di Scuola Kedrion nell'attuazione dei piani di miglioramento delle performance individuali stabiliti attraverso il processo di valutazione delle performance; **12.4** Valutazione dell'integrazione del Piano di Scuola Kedrion con nuove iniziative già identificate; **12.5** Perfezionamento dei piani di Induction per il tema della compliance trasversale; **12.6** Redazione nuova procedura per la gestione delle mancanze che formalizzi le integrazioni rilevanti anche sotto il profilo della SA8000; **12.7** Miglioramento continuo della prassi del confronto tra Global Human Resources e Ethics Office; **12.8** Verifica etica dei casi di mancata sottoscrizione del codice di condotta etica da parte di taluni operatori; **12.9** Formalizzazione della regolamentazione del processo di gestione delle richieste di part time; **12.10** Attuazione del Piano Programmatico contenuto nel Documento di analisi dell'Ethics Office sul principio della conciliazione famiglia-lavoro e linee programmatiche; **12.11** Formazione dei neo-rappresentanti dei lavoratori SA8000 di Bolognana e Castelvechio Pascoli sullo standard SA8000 e sulla finalità della figura del rappresentante per SA8000; **12.12** Miglioramento continuo della convergenza tra HR di sito, GHR e EO sull'interpretazione dei principi della SA8000 riguardanti le rappresentanze dei lavoratori; **12.13** Formazione dei rappresentanti dei lavoratori SA8000 di S.Antimo sullo standard SA8000 per aggiornare il confronto con l'EO sui principali principi; **12.14** Attuazione del Piano di Audit 2014 dell'EO per i reparti delle sedi della provincia di Lucca; **12.15** Attuazione del Piano di Audit 2014 dell'EO per i reparti delle sedi della provincia di Lucca; **12.16** Formazione sul sistema SA8000 nei confronti dei dipendenti della sede di Castelvechio Pascoli; **12.17** Miglioramento continuo della prassi del confronto in via preventiva tra GHR ed EO sulle situazioni di potenziale conflitto interno; **12.18** Recepimento da parte dell'EO delle attività svolte dall'OdV di formazione/informazione/sensibilizzazione, audit, verifiche e controlli sui flussi KPI rilevanti anche per la SA8000; **12.19** Aggiornamento del sistema documentale SA8000 rispetto ai cambiamenti intervenuti nella struttura organizzativa.

SINTESI DEI PRINCIPI CARDINE RELATIVI ALLE RELAZIONI INTERNE

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

DICHIARAZIONE DI ADESIONE AI PRINCIPI CONTEMPLATI DAL SISTEMA SA8000

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

DICE NO:

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

NON DISTINGUE:

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

AL CONTRARIO:

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

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

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

Garantisce libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva

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

Eroga la retribuzione minima di legge ed il pagamento degli straordinari

Facilita regolari consultazioni con tutti i dipendenti per affrontare temi critici

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

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

COMMUNICATION ON PROGRESS 2014

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
<div data-bbox="884 2047 911 2074">☒</div> <div data-bbox="743 1845 1050 2011"> <p>1: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO SOSTENERE E RISPETTARE LA PROTEZIONE DEI DIRITTI UMANI PROCLAMATI A LIVELLO INTERNAZIONALE</p> </div>	<p>La funzione Ethics Officer (nel seguito anche "EO") è stata conferita per delega del Consiglio di Amministrazione di Kedrion S.p.A. al suo Vicepresidente; essa è anche estesa all'attuazione del Sistema Aziendale di Responsabilità Sociale (nel seguito anche "Sistema di Responsabilità Sociale") conforme allo standard volontario internazionale Social Accountability 8000 e certificato dall'Ente Terzo accreditato SGS.</p> <p>L'EO mantiene aggiornato l'Amministratore Delegato su base continua, e il Consiglio di Amministrazione anche con apposita rendicontazione annuale; il reporting comprende le attività svolte dall'EO e il Piano delle successive attività.</p> <p>1. Il perimetro dell'attività dell'Ethics Office Si riconferma, in continuità con gli anni precedenti, che il perimetro di attività dell'Ethics Office comprende i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Codice di Condotta Etica • Sistema di Responsabilità Sociale sull'etica nei rapporti con i lavoratori interni alla Kedrion e nella filiera di fornitura in accordo allo standard SA8000 - certificato da ente terzo accreditato; <p>Il Sistema si compone dei seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nomina del responsabile del Sistema, attraverso la delega di Ethics Officer conferita dal Consiglio di Amministrazione di Kedrion al suo Vicepresidente, estesa anche all'attuazione del Sistema di Responsabilità Sociale; ✓ Nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per il Sistema di Responsabilità Sociale; ✓ Procedure specifiche del Sistema di Responsabilità Sociale, ivi comprese le seguenti (opportunamente codificate nel sistema procedurale interno gestito in modalità controllata): "Manuale di Responsabilità Sociale"; "Riesame periodico del Sistema di Responsabilità Sociale da parte delle direzioni, dell'amministratore delegato e dei rappresentanti dei lavoratori"; "Nomina del Rappresentante dei Lavoratori per il Sistema di Responsabilità Sociale"; "Gestione del Personale sotto l'aspetto della Responsabilità Sociale"; "Valutazione e selezione dei fornitori sotto l'aspetto della responsabilità sociale"; "Gestione delle problematiche e segnalazioni sottoposte dai Lavoratori all'EO"; ✓ Procedure e regolamenti del sistema di controllo interno aziendale in cui s'inseriscono le stesse procedure specifiche del Sistema di Responsabilità Sociale aziendale, tra cui: <ul style="list-style-type: none"> - Sistema di conferimento dei ruoli e delle responsabilità; sistema di conferimento delle procure, e delle deleghe, dei poteri di spesa; organigrammi aziendali; job description - Sistema di recruiting del personale e dei collaboratori; - Sistema di valutazione delle performance dei dipendenti e assegnazione degli obiettivi - Politica Retributiva e sistema di calcolo e rendicontazione della retribuzione variabile; - Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro, in accordo allo standard OHSAS18001, certificato da ente terzo accreditato; ✓ Audit e controlli specifici del sistema di responsabilità sociale adottato dall'azienda, attuati per reparto e per processo; 	<p>STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2013 DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI PER IL 2013 DEL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE PER L'ETICA NEGLI AFFARI</p> <p>N.ro degli obiettivi: 31.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tutti gli obiettivi sono stati presi in carico nell'anno 2013. - 26 di essi sono attuati al 31/12/2013 - 5 di essi sono in working al 31/12/2013 e riformulati nella politica di gestione per l'etica negli affari del 2014 in base al loro stato di attuazione. <p>AUDIT E CONTROLLI INTERNI SVOLTI NEL 2013 E RISULTATI</p> <p>Numero di Audit sul Sistema di Responsabilità Sociale attuati dall'EO: 9.</p> <p>Numero di non conformità rilevate: 0.</p> <p>Numero di raccomandazioni per il miglioramento continuo: 29.</p> <p>Numero di raccomandazioni per il miglioramento continuo che al 31/12/2013 sono in working e in corso di verifica da parte dell'EO: 42.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2014

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Audit etici ai Fornitori dell'azienda; ✓ Verifica periodica dell'efficacia del sistema di responsabilità sociale, attuata con le funzioni apicali di Kedrion, i Rappresentanti dei Lavoratori, e l'Amministratore Delegato; ✓ Canali diretti di comunicazione con l'EO a disposizione dei Lavoratori per segnalare all'EO, anche in forma anonima, e comunque con tutte le garanzie di tutela del Lavoratore, eventuali violazioni, anche solo sospette, dei principi contemplati dal Codice Etico e dal Sistema di Responsabilità Sociale adottati dall'azienda: cassette intestate all'EO, help-line etica disponibile sull'intranet aziendale; ✓ Divulgazione del sistema di responsabilità ai dipendenti e collaboratori, anche attraverso il sistema dell'intranet aziendale e della newsletter mensile; ✓ Divulgazione del sistema di responsabilità sociale agli Stakeholder e all'esterno, anche attraverso il sito web aziendale e apposite comunicazioni periodiche specifiche nei confronti degli Stakeholder; ✓ Attività di formazione sul sistema di gestione aziendale dell'Etica negli Affari in cui s'integra la formazione sul sistema di responsabilità sociale e sul Codice di Condotta Etica; ✓ Audit semestrali da parte dell'Ente di Certificazione SGS riguardanti il livello di conformità del sistema aziendale allo standard SA8000; ✓ Data base delle attività svolte dall'EO, dell'esito delle stesse e delle raccomandazioni formulate dall'EO a seguito delle attività di audit e controllo. <ul style="list-style-type: none"> • <i>Dieci principi del Global Compact</i> sui diritti umani, il lavoro, l'ambiente e la lotta alla corruzione, e relativa rendicontazione annuale; • <i>Nomina del Comitato Etico</i> aziendale e relativo regolamento; • <i>Attività di comunicazione interna ed esterna</i> a cura dell'Ethics Officer; • <i>Politica aziendale di gestione per l'Etica negli Affari</i> annualmente rinnovata attraverso l'emissione di apposito documento, integrato anche con i principi specifici del Sistema di responsabilità sociale; • <i>Osservatorio sull'evoluzione della Responsabilità Sociale</i>. <p>2. Le attività svolte nel 2013 Le attività svolte nell'anno 2013 comprendono:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Audit etici attuati dall'EO. 2) Gestione delle segnalazioni inoltrate dai Lavoratori all'EO. 3) Funzionamento del tavolo di lavoro tra l'EO e i Rappresentanti dei Lavoratori, istituito per discutere e promuovere temi etici. 4) Incontri dell'EO con le Rappresentanze Sindacali aziendali per confrontarsi sul sistema etico aziendale. 5) Funzionamento del tavolo di lavoro tra l'EO e la Direzione Risorse Umane, istituito per discutere e promuovere temi etici. 6) Analisi dello stato di attuazione delle raccomandazioni precedentemente formulate dall'EO 	<p>SEGNALAZIONI INOLTRATE DAI LAVORATORI ALL'EO NEL 2013</p> <p>Numero di segnalazioni ricevute dall'EO: 14.</p> <p>Nessuna delle segnalazioni configura violazioni, anche solo sospette:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dei diritti umani e dei Lavoratori; - Di leggi e norme applicabili a Kedrion; - Degli elementi, procedure e protocolli del sistema di gestione per l'etica negli affari adottato da Kedrion; - Delle disposizioni e principi del Codice di Condotta Etica e del Sistema di Responsabilità Sociale adottati da Kedrion. <p>INCONTRI PROGRAMMATI TRA EO E RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER IL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE</p> <p>Numero d'incontri attuati nel 2013: 11.</p> <p>INCONTRI PROGRAMMATI TRA EO E RSU</p> <p>Numero d'incontri attuati nel 2013: 4.</p> <p>INCONTRI PROGRAMMATI TRA EO e DIREZIONE GLOBAL HUMAN RESOURCES</p> <p>Numero d'incontri attuati nel 2013: 21.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2014

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>7) Verifiche etiche ai Fornitori.</p> <p>8) Audit semestrali da parte dell'Ente di certificazione SGS, riguardanti il livello di conformità del sistema aziendale di responsabilità sociale allo standard SA8000 - e quindi il rinnovo e la conferma nei confronti di Kedrion della certificazione SA8000.</p> <p>9) Reporting annuale dell'EO al Global Compact.</p> <p>10) Mappatura degli Stakeholder e comunicazione periodica agli Stakeholder sul sistema di gestione aziendale per l'etica negli affari.</p> <p>11) Attività di formazione interna sul sistema di gestione per l'etica negli affari.</p> <p>12) Aggiornamento e diffusione del Codice di Condotta Etica aziendale.</p> <p>13) Riconferma della Politica aziendale di gestione dell'etica negli affari e aggiornamento degli obiettivi operativi specifici.</p> <p>14) Funzionamento del Comitato Etico aziendale.</p> <p>15) Rapporto dell'EO con l'Organismo di Vigilanza istituito da Kedrion ai sensi del d.lgs.231/2001.</p> <p>16) Rapporto dell'EO con la funzione Internal Audit.</p> <p>17) Rapporto dell'EO con i delegati per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.</p> <p>18) Redazione documenti di registrazione delle attività.</p> <p>19) Verifica dello stato di aggiornamento delle procedure aziendali riguardanti il sistema di responsabilità sociale e il sistema di controllo interno in cui lo stesso s'inserisce.</p> <p>20) Osservatorio sull'evoluzione del tema responsabilità sociale.</p> <p>21) Attività di verifica annuale dell'Ethics Office con le funzioni apicali e con l'Amministratore Delegato sul funzionamento e sull'efficacia del sistema di responsabilità sociale e definizione degli obiettivi operativi per il 2014.</p> <p>Segue la disamina delle attività attuate nel 2013 con riferimento ai punti sopra menzionati.</p> <p>1.1 Audit etici attuati dall'EO</p> <p>Si riconferma che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gli audit etici sono per reparto e per processo; • S'ispirano ai principi del Codice di Condotta Etica riguardanti il rapporto di lavoro, e al sistema di Responsabilità Sociale adottati da Kedrion; • Prevedono l'esame della struttura organizzativa del reparto e dei processi di gestione delle risorse umane; • Prevedono interviste riservate e individuali ai lavoratori; • Ciascun audit è oggetto di apposita check list, e di apposito Audit Report delle conclusioni, raccomandazioni e richieste divulgato alle funzioni pertinenti e ai vertici aziendali. <p>Gli audit svolti nel 2013 hanno confermato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'assenza di violazioni di leggi e norme applicabili al rapporto di lavoro e al perimetro dell'attività di Kedrion; 	<p>AUDIT ETICI AI FORNITORI ATTUATI NEL 2013 E RISULTATI</p> <p>Numero di Fornitori oggetto di Audit etico sulla base dello standard SA8000: 3.</p> <p>Numero di Fornitori destinatari di raccomandazioni: 2.</p> <p>Nessuna delle raccomandazioni configura violazioni dei diritti umani e dei lavoratori contemplati anche dallo standard SA8000.</p> <p>AUDIT ATTUATI NEL 2013 DALL'ENTE DI CERTIFICAZIONE SGS, RIGUARDANTI LA CONFORMITA' DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE ADOTTATO DA KEDRION ALLO STANDARD SA8000</p> <p>Numero di audit attuati nel 2013: 2.</p> <p>L'Ente SGS ha confermato la certificazione di conformità del sistema di responsabilità sociale di Kedrion allo standard SA8000, senza rilievi di non conformità - come attestato dagli Audit</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2014

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>- L'assenza di violazioni degli elementi del sistema di gestione dell'etica negli affari di Kedrion; - L'assenza di comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni e i principi del Codice di Condotta Etica e del Sistema di Responsabilità Sociale adottati da Kedrion.</p> <p>Le conclusioni, raccomandazioni e richieste dell'EO hanno promosso una serie di attività di miglioramento continuo del target di eccellenza del clima interno.</p> <p>1.2 Gestione delle segnalazioni inoltrate dai Lavoratori all'EO.</p> <p>Si riconferma che i dipendenti e collaboratori di Kedrion hanno a disposizione diversi strumenti di comunicazione diretta con l'EO, per segnalare all'EO eventuali violazioni, anche solo sospette: di leggi e norme applicabili al rapporto di lavoro e al perimetro dell'attività di Kedrion; di elementi del sistema di gestione dell'etica negli affari di Kedrion; di comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni e i principi del Codice di Condotta Etica e del Sistema di Responsabilità Sociale adottati da Kedrion.</p> <p>Gli strumenti comprendono: cassette intestate all'EO collocate in tutte le sedi aziendali, help-line etica disponibile dall'intranet aziendale, e l'e-mail ethics_office@kedrion.com; e consentono anche di formulare segnalazioni in forma anonima.</p> <p>Il processo delle segnalazioni è descritto e regolamentato da specifica procedura aziendale (<i>dal titolo "Gestione delle problematiche e segnalazioni sottoposte dai Lavoratori all'EO"</i>), divulgata a tutti i dipendenti e collaboratori di Kedrion, già al momento dell'assunzione, attraverso la consegna al neoassunto del Vademecum sul Sistema di Responsabilità Sociale e del Codice di Condotta Etica.</p> <p>La regolamentazione del processo di gestione delle segnalazioni prevede, tra l'altro, specifici presidi di tutela del segnalante, nonché l'obbligo, in capo all'EO, di gestire qualsiasi segnalazione ricevuta e di darvi risposta anche attraverso pubblicazione nelle bacheche aziendali - con riferimento alle segnalazioni anonime.</p> <p>Inoltre, è previsto che il lavoratore possa rivolgersi anche all'Ente di Certificazione SGS e al Comitato Etico aziendale, con le medesime garanzie di tutela.</p> <p>Nessuna delle segnalazioni ricevute dall'EO nel 2013 ha configurato violazioni dei diritti umani e dei Lavoratori; nello specifico nessuna di queste segnalazioni ha configurato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Violazioni di leggi e norme applicabili al rapporto di lavoro e al perimetro dell'attività di Kedrion; - Violazioni degli elementi del sistema di gestione dell'etica negli affari di Kedrion; - Comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni e i principi del Codice di Condotta Etica e del Sistema di Responsabilità Sociale adottati da Kedrion. <p>Le segnalazioni ricevute dall'EO nel 2013 si sostanziano in richieste di chiarimenti individuali, e in taluni casi di gruppo, riconducibili alla consueta dinamica dei rapporti di lavoro; la gestione delle segnalazioni per opera dell'EO ha quindi favorito una migliore sintonia con i lavoratori sui principi del sistema di responsabilità sociale di Kedrion e una migliore divulgazione e conoscenza del processo di gestione delle risorse umane.</p> <p>1.3 Funzionamento del tavolo di Lavoro tra l'EO e i Rappresentanti dei Lavoratori, istituito per discutere e promuovere temi etici.</p> <p>Kedrion, supportandosi alla Rappresentanza Sindacale interna, ha convenuto che il personale non dirigente individuasse e nominasse, al proprio interno, i Rappresentanti dei Lavoratori per il Sistema di</p>	<p>Report rilasciati dall'ente SGS.</p> <p>MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDER Numero di stakeholder destinatari nel 2013 di comunicazione da parte dell'EO sul Sistema di Gestione Aziendale per l'Etica negli Affari: 312.</p> <p>ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE E SUL CODICE DI CONDOTTA ETICA Persone coinvolte dall'attività nel 2013: 46.</p> <p>ATTIVITÀ DI RIESAME ANNUALE DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE Numero di riunioni di riesame: 6 - con il coinvolgimento di 9 funzioni apicali.</p> <p>OBIETTIVI SPECIFICI DELLA POLITICA AZIENDALE 2014 PER L'ETICA NEGLI AFFARI Si rinvia alla "Politica di Gestione per l'Etica negli Affari 2014 di Kedrion" in allegato.</p> <p>COMITATO ETICO DI KEDRION Numero di sedute programmate del Comitato Etico attuate nel 2013: 4.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2014

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p><u>Responsabilità Sociale</u> (di seguito anche RL) per discutere e promuovere temi etici. La funzione dei RL è stabilita dallo standard di responsabilità sociale SA8000, ed è stata preventivamente condivisa con la rappresentanza sindacale interna.</p> <p>I RL nominati, nel 2013 hanno attuato il mandato dei lavoratori, rendendosi portavoce nei confronti dell'EO delle richieste, dubbi, suggerimenti dei Lavoratori sui principi dello standard SA8000; hanno supportato la divulgazione tra i lavoratori dei principi del Codice di Condotta Etica e del Sistema di Responsabilità Sociale adottati dall'azienda e delle iniziative promosse dall'EO; hanno partecipato al processo di auditing dell'EO e dell'Ente di certificazione SGS; hanno partecipato al processo di verifica annuale del funzionamento e dell'efficacia del sistema aziendale, promosso dall'EO con le funzioni apicali e con l'Amministratore Delegato.</p> <p>Nel 2013, in continuità con gli anni precedenti, è stato stabilito e attuato il calendario annuale degli incontri tra l'EO e i RL – che prevede, ogni mese, una riunione.</p> <p>1.4 Incontri dell'EO con la RSU per confrontarsi sul sistema etico aziendale.</p> <p>Nel 2013, e in continuità degli anni precedenti, si è data attuazione alla prassi del confronto costruttivo con la RSU sul sistema etico aziendale; ciò è avvenuto anche attraverso l'attuazione di riunioni specifiche con l'EO.</p> <p>1.5 Funzionamento del Tavolo di Lavoro dell'EO con la Direzione Global Human Resources, istituito per discutere e promuovere temi etici.</p> <p>Si conferma anche per il 2013, e in continuità con gli anni precedenti, il funzionamento e l'efficacia di questo tavolo che si riunisce stabilmente almeno una volta al mese, in base ad un calendario di riunioni prestabilito a inizio anno.</p> <p>1.6 Analisi dello stato di attuazione delle Raccomandazioni precedentemente formulate dall'EO</p> <p>Nel 2013 è proseguita l'attività di monitoraggio sulle raccomandazioni formulate dall'EO; sostanzialmente quest'attività di monitoraggio avviene nell'ambito degli incontri e delle attività menzionati ai paragrafi 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 e 1.5 precedenti.</p> <p>Le raccomandazioni monitorate dall'EO nel 2013 non sono derivate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Da rilievi di violazioni dei diritti umani e dei Lavoratori, di leggi e norme applicabili al rapporto di lavoro e al perimetro dell'attività di Kedrion, degli elementi del sistema di gestione dell'etica negli affari di Kedrion; - Da comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni e i principi del Codice di Condotta Etica e del Sistema di Responsabilità Sociale adottati da Kedrion. <p>Diverse raccomandazioni sono state attuate; altre sono in working.</p> <p>1.7 Verifiche etiche ai Fornitori di Kedrion</p> <p>Nel 2013, e in continuità con gli anni precedenti, è stato stabilito e attuato il Piano di audit Etici ai Fornitori di Kedrion, in ottemperanza alle prescrizioni del Sistema di Responsabilità Sociale adottato da Kedrion e ai requisiti dello standard SA8000 cui lo stesso è uniformato.</p> <p>Il processo di auditing è oggetto di specifica procedura contenuta nel sistema di responsabilità sociale di Kedrion, e ogni audit è tracciato in tutti i suoi elementi.</p> <p>Dagli audit svolti nel 2013, non sono emerse non conformità rispetto ai principi etici universalmente riconosciuti sui diritti umani e dei Lavorati.</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2014

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>1.8 Audit semestrali da parte dell'Ente di certificazione SGS, riguardanti il livello di conformità del sistema aziendale di responsabilità sociale allo standard SA8000 - e quindi il rinnovo e la conferma, nei confronti di Kedrion, della certificazione SA8000</p> <p>Nel 2013 è avvenuto il rinnovo della certificazione SA8000 attraverso l'emissione di nuovo certificato da parte dell'ente SGS;</p> <p>Kedrion si è certificata nel 2004, e nel corso di questi anni l'ente preposto ha sempre rinnovato la certificazione senza riserve, in conseguenza degli audit di monitoraggio che ha attuato semestralmente e degli audit di rinnovo che ha attuato ogni tre anni - così come prevede il regolamento della certificazione SA8000.</p> <p>Anche nel 2013 l'Ente ha concluso che l'azienda ha definito e mantenuto il suo sistema di responsabilità sociale in conformità con i requisiti della norma e dimostrando la capacità del sistema di essere sistematicamente in linea con lo scopo, la politica e gli obiettivi dell'azienda; non sono state rilevate non conformità.</p> <p>Le verifiche svolte dall'Ente hanno previsto, come da regolamento, anche colloqui riservati con i Lavoratori; analisi di dati e documentazione riguardanti i rapporti di lavoro.</p> <p>1.9 Report annuale dell'EO al Global Compact</p> <p>Anche nel 2013 Kedrion ha confermato al Global Compact di riconoscere e applicare i dieci principi del Global Compact in materia di Diritti Umani e Lavoro, Ambiente e Lotta alla Corruzione; ed ha fatto questo inoltrando al Global Compact la CoP 2013.</p> <p>1.10 Mappatura degli Stakeholder e comunicazione periodica agli Stakeholder sul sistema di gestione aziendale dell'etica negli affari</p> <p>L'EO mantiene aggiornata la mappatura degli stakeholder di Kedrion, che include nominalmente tutti i terzi che possono essere interessati all'operato di Kedrion.</p> <p>In continuità con gli anni precedenti, nel 2013 Kedrion ha divulgato agli Stakeholder apposita comunicazione sul sistema di gestione aziendale per l'etica negli affari.</p> <p>La comunicazione ha compreso, come di consueto, anche la Politica per l'Etica sottoscritta dall'Amministratore Delegato.</p> <p>1.11 Attività di formazione interna sul sistema di responsabilità sociale</p> <p>L'attività svolta nel 2013, in attuazione dell'apposito Piano, e in continuità con gli anni precedenti, ha previsto:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La divulgazione ai nuovi assunti di apposito Vademecum sul sistema di responsabilità sociale; b) La divulgazione ai nuovi assunti del Codice di Condotta Etica aziendale; la richiesta di sottoscrizione del Codice da parte del nuovo assunto, come impegno reciproco, da parte del lavoratore e dell'azienda, ad attenersi ai principi in esso contenuti; il monitoraggio da parte dell'EO dei casi eventuali di mancata sottoscrizione del Codice; c) Incontri riservati dell'EO con i Lavoratori, sui principi contenuti nel Codice e nel sistema di responsabilità sociale adottati dall'azienda. d) Incontri mensili dell'EO con i RL; con la Direzione Risorse Umane; Responsabili delle Risorse Umane di Sito; 	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2014

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>e) Incontri periodici dell'EO con la Rappresentanza Sindacale aziendale f) Il funzionamento del sistema di comunicazione tra i Lavoratori e l'EO di cui al paragrafo 1.2 precedente.</p> <p>1.12 Codice di Condotta Etica L'ultima revisione del Codice di Condotta Etica di Kedrion è datata 30 giugno 2014. Si ribadisce che il Codice di Condotta Etica è parte integrante del rapporto contrattuale di Kedrion con i Dipendenti, Collaboratori e Terzi che operano con Kedrion. Kedrion ne richiede la sottoscrizione all'atto dell'assunzione come impegno e obbligo reciproco – del Lavoratore e dell'Azienda – a riconoscere e applicare i principi che vi sono contenuti; e rinnova la richiesta di sottoscrizione a ogni nuova revisione. Inoltre, l'obbligo di attenersi al Codice di Condotta Etica adottato da Kedrion è anche ricompreso nelle clausole contrattuali con i Terzi fornitori e partner.</p> <p>1.13 Riconferma della Politica di Gestione per l'Etica negli Affari e aggiornamento degli obiettivi operativi specifici L'Amministratore Delegato stabilisce e sottoscrive la Politica di gestione per l'etica negli affari di Kedrion annualmente; essa comprende l'aggiornamento degli obiettivi operativi specifici. La Politica per l'Etica negli Affari per il 2014 è stata divulgata, in continuità con gli anni precedenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Internamente: sul sito intranet; con comunicazione attraverso newsletter aziendale; con affissione nelle bacheche e informativa dedicata ai RL e alla RSU; ✓ Esternamente: sul web aziendale; in allegato alla comunicazione agli stakeholder di cui al paragrafo 1.10 precedente; nonché alla presente COP. <p>1.14 Attività del Comitato Etico Si conferma attivo, anche per il 2013 e in continuità con gli anni precedenti, il Comitato Etico di Kedrion. La sua funzione si esprime nella formulazione di pareri motivati su richiesta del Consiglio di Amministrazione e dell'Ethics Officer riguardanti la convergenza della politica aziendale ai principi etici declinati dal Codice di Condotta Etica; nell'individuazione di opportunità di miglioramento e aggiornamento del sistema di gestione aziendale per l'Etica negli Affari; nella promozione di riflessioni su temi etici. Il Comitato si riunisce periodicamente in base al calendario annuale delle riunioni.</p> <p>1.15 Rapporto con l'Organismo di Vigilanza L'EO in continuità con il passato, anche nel 2013 ha preso atto dell'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza di Kedrion ai sensi dell'art.3 del d.lgs 231/2001 e del funzionamento del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs 231/2001 adottato da Kedrion. Tra gli elementi di controllo considerati anche dall'Organismo di Vigilanza ci sono i seguenti che riguardano la struttura organizzativa e i lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistema di conferimento dei ruoli e delle responsabilità; sistema di conferimento delle procure, e delle deleghe; dei poteri di spesa; organigrammi aziendali; job description - Sistema di recruiting del personale e dei collaboratori; - Sistema di valutazione delle performance dei dipendenti e assegnazione degli obiettivi - Politica Retributiva e sistema di calcolo e rendicontazione della retribuzione variabile; 	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2014

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>- Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro, in accordo allo standard OHSAS18001, certificato da ente terzo accreditato.</p> <p>Si conferma il funzionamento e l'efficacia di questi elementi; e che gli stessi sono volti ad assicurare anche l'aderenza alle normative vigenti in materia di lavoro, ai diritti umani e dei lavoratori, oltre a rafforzare le misure preventive di contrasto delle ipotesi di reato contemplate dal d.lgs 231/2001.</p> <p>1.16 Rapporto con l'Internal Audit</p> <p>L'EO, in continuità con gli anni precedenti, anche nel 2013 ha preso atto dell'attività svolta dall'Internal Audit.</p> <p>Si conferma il funzionamento e l'efficacia del sistema di controllo interno.</p> <p>1.17 Rapporto dell'EO con i delegati per la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro</p> <p>Il Sistema di Responsabilità Sociale adottato da Kedrion prevede che le segnalazioni sul tema della Salute e Sicurezza sui luoghi di Lavoro emerse dall'attività dell'EO e dai colloqui dell'EO con i lavoratori, siano sottoposte dall'EO al dirigente responsabile della Salute e Sicurezza. Nessuna di esse ha configurato ipotesi di violazione alle norme in materia di salute e sicurezza. Inoltre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si conferma la certificazione di conformità del Sistema aziendale di Gestione della Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro rispetto allo standard OHSAS18001; - Si conferma che è vigente, tra gli altri elementi del sistema per la salute e sicurezza, anche uno specifico protocollo adottato da Kedrion ai sensi del d.lgs 231/2001, in quanto lo stesso Modello 231 di Kedrion attenziona quest'aspetto nel perimetro delle attività del modello e dell'Organismo di Vigilanza di Kedrion; - Si conferma che Kedrion, attraverso l'organizzazione aziendale per la salute e sicurezza, continua a mantenere viva l'attenzione verso la salute e la sicurezza dei lavoratori, anche attraverso la sistematica pianificazione e attuazione di attività di formazione informazione e sensibilizzazione interna volta a sostenere la consapevolezza e la sensibilità dei lavoratori ai temi della salute e sicurezza e a garantire l'efficace gestione della salute e sicurezza a tutti i livelli organizzativi e in tutte le situazioni, ordinarie e di emergenza; per questo, la formazione è mirata al ruolo ricoperto, in base alle responsabilità e ai fattori di rischio connessi all'attività, e a mantenere e migliorare la comunicazione anche con l'applicazione di strumenti sempre più efficaci e in grado di raggiungere tutti i livelli organizzativi in tutte le situazioni – comprese quelle di emergenza. <p>1.18 Redazione documenti di registrazione delle attività e archiviazione degli stessi.</p> <p>Sotto il profilo della tenuta e archiviazione dei documenti, l'EO continua a mantenere attivo apposito sistema di archiviazione informatico e cartaceo disponibile presso ufficio dell'EO.</p> <p>1.19 Verifica dello stato di aggiornamento delle procedure aziendali riguardanti il Sistema di Responsabilità Sociale e il sistema di controllo interno in cui lo stesso s'inserisce.</p> <p>Non è emersa alcuna necessità di aggiornamento del Sistema di Responsabilità Sociale di Kedrion e dei principi contenuti nel codice di condotta etica aziendale riguardanti i diritti umani e dei lavoratori.</p> <p>1.20 Osservatorio sull'evoluzione del tema della Responsabilità Sociale</p> <p>Kedrion anche nel 2013 ha continuato a mantenere attivo l'aggiornamento aziendale sulle iniziative locali e internazionali, anche partecipando a tavoli di lavoro specifici.</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2014

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>1.21 Attività di verifica annuale con le funzioni apicali e con l'amministratore delegato sul funzionamento e sull'efficacia del sistema di responsabilità sociale e definizione degli obiettivi operativi per il 2014</p> <p>L'attività svolta nel 2013 ha confermato il funzionamento e l'efficacia del sistema, e gli obiettivi operativi per 2014 - che sono stati integrati nella Politica aziendale di gestione per l'etica negli affari del 2014 e nel Piano delle attività per il 2014 dell'EO e della Direzione Risorse Umane.</p>	
<p>2: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO ASSICURARSI CHE NON SIANO COMPLICI DI ABUSI DEI DIRITTI UMANI</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Kedrión, per assicurarsi di non essere complice di abusi dei diritti umani e dei diritti dei Lavoratori ha svolto anche nel 2013 attività di auditing e controllo sia nei reparti aziendali, sia nella filiera di fornitura; si rinvia in proposito ai punti precedenti.</p> <p>Anche nel 2013 Kedrión ha continuato a mantenere attivo il Sistema di Comunicazione, istituito dal 2004, a disposizione dei Lavoratori per segnalare eventuali violazioni, anche solo sospette, dei principi etici contemplati dal Codice di Condotta Etica e dal Sistema di Responsabilità Sociale aziendali, nonché per formulare domande, dubbi o preoccupazioni in proposito. Si rinvia in proposito al punto 1.2 precedente.</p> <p>Le segnalazioni ricevute dall'EO da parte dei Lavoratori, nonché tutta l'attività dell'EO, compresa quella di auditing e controllo dell'EO e degli altri organismi di controllo interno - Organismo di Vigilanza, Internal Audit - e l'attività di auditing dell'ente di certificazione, non hanno evidenziato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Violazioni dei diritti umani e dei Lavoratori; di leggi e norme applicabili al rapporto di lavoro e al perimetro dell'attività di Kedrión; degli elementi del sistema di gestione dell'etica negli affari di Kedrión; - Comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni e i principi del Codice di Condotta Etica e del Sistema di Responsabilità Sociale adottati da Kedrión. <p>Nessuna conclusione dell'EO conseguente agli audit che ha svolto sui fornitori ha configurato ipotesi di abusi dei diritti umani e dei lavoratori.</p>	<p>SEGNALAZIONI INOLTRE DAI LAVORATORI ALL'EO NEL 2013 <i>Si rinvia agli indicatori riportati per i Principi del Global Compact punto 1.</i></p> <p>AUDIT E CONTROLLI INTERNI SVOLTI NEL 2013 E RISULTATI <i>Si rinvia agli indicatori riportati per i Principi del Global Compact punto 1.</i></p> <p>AUDIT ETICI AI FORNITORI ATTUATI NEL 2013 E RISULTATI <i>Si rinvia agli indicatori riportati per i Principi del Global Compact punto 1.</i></p> <p>AUDIT ATTUATI NEL 2013 DALL'ENTE DI CERTIFICAZIONE SGS, RIGUARDANTI LA CONFORMITA' DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE ADOTTATO DA KEDRION ALLO STANDARD SA8000 <i>Si rinvia agli indicatori riportati per i Principi del Global Compact punto 1.</i></p>
<p>3: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO SOSTENERE LA LIBERTÀ DI</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Kedrión riconferma che la politica di gestione aziendale per l'etica negli affari e l'intero sistema aziendale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ribadisce e obbliga l'azienda, e quanti vi operano, all'osservanza della legislazione sul lavoro, del CCNL di riferimento del settore, dello standard sulla responsabilità sociale SA8000, dei principi ILO, dei principi del Global Compact; - Ribadisce che il riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva è sancito dalla legge e 	<p>LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2014

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
<p>ASSOCIAZIONE E L'EFFETTIVO RICONOSCIMENTO DEL DIRITTO DI ACCORDI COLLETTIVI</p>	<p>deve essere inteso e attuato come un Valore per l'azienda, testimonianza concreta dei principi di trasparenza, integrità, liceità e correttezza enunciati anche dal Codice di Condotta Etica aziendale.</p> <p>La Direzione Risorse Umane attua accordi scritti che danno trasparenza e garanzia di condivisione delle disposizioni aziendali riguardanti i lavoratori.</p> <p>Rientra anche nei compiti di sorveglianza dell'EO vigilare in modo che questo sia pienamente attuato; l'EO include quest'aspetto negli audit dell'EO e nelle relazioni con i lavoratori e con la RSU aziendale.</p> <p>L'EO nell'ambito della sua attività di auditing e controllo attua l'analisi delle pratiche disciplinari e dei percorsi di carriera, e si accerta che gli stessi non siano condizionati dall'iscrizione o meno a un sindacato, dall'attivismo sindacale e politico.</p> <p>Inoltre, il processo di recruiting, la formazione, la valutazione delle performance e l'assegnazione degli obiettivi, la retribuzione, la gestione delle turnazioni e degli straordinari, esprimono criteri oggettivi chiari e assolutamente non discriminatori rispetto all'iscrizione o meno a un sindacato, all'attivismo sindacale e politico.</p>	<p>Numero di vertenze sindacali nel 2013: 0.</p> <p>Numero di ore sciopero nel 2013: 8.</p> <p>Numero di assemblee sindacali nel 2013: 14.</p> <p>Numero d'iscritti a organizzazioni sindacali nel 2013: 222</p> <p>Tasso di sindacalizzazione nel 2013: 32,60%.</p>
<p>4: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO SOSTENERE L'ELIMINAZIONE DI TUTTE LE FORME DI LAVORO FORZATO E COMPULSIVO</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>L'Ethics Officer riconferma che la volontarietà delle prestazioni lavorative viene anche accertata attraverso gli audit interni; in particolare, verifica che l'Area Risorse Umane:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Abbia provveduto alla corretta distribuzione e spiegazione della lettera di assunzione con le clausole previste dalla normativa vigente e dagli accordi tra le parti, del CCNL, del Codice di Condotta Etica, del Vademecum sul Sistema di Responsabilità Sociale Aziendale, del Vademecum sulla Salute e Sicurezza. ▪ Abbia assicurato il rispetto dei requisiti sull'orario di lavoro, ed anche: <ul style="list-style-type: none"> ✓ L'attuazione di Piani di Turnazione che garantiscano al Lavoratore la rotazione sui turni ricadenti nei giorni festivi e prefestivi; ✓ La conoscenza da parte dei Lavoratori del programma di turnazione con congruo anticipo ✓ La possibile modifica del programma di turnazione per necessità sopraggiunte del Lavoratore ▪ Abbia gestito le mancanze dei Lavoratori, nel rispetto del Codice Civile e del CCNL, anche attraverso la predisposizione di report specifico che traccia e documenta l'attività svolta di analisi della mancanza. ▪ Abbia gestito gli straordinari nel rispetto dell'orario di lavoro e delle prescrizioni contrattuali, compreso naturalmente il principio "di chiedere" e non "d'imporre" lo straordinario. <p>L'Azienda opera in ottemperanza con la normativa sulla tutela della privacy.</p>	<p>LAVORO OBBLIGATO</p> <p>EO ha preso atto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Del monitoraggio del tasso di assenteismo attuato dalla direzione delle risorse umane; il dato di assenteismo al 31/12/2013 è in linea con il valore fisiologico e pertanto non ha configurato un campanello di allarme sotto il profilo del clima interno; - Del monitoraggio degli straordinari attuato dalla direzione delle risorse umane; il dato "ore di straordinario" al 31/12/2013 è in linea con il valore fisiologico e pertanto non ha configurato un campanello d'allarme sotto il profilo dell'adeguatezza del dimensionamento della forza lavoro. <p><i>I dati 2013 riguardanti l'orario di lavoro confermano la conformità aziendale alle prescrizioni normative in materia di orario di lavoro e di straordinari.</i></p>
<p>5: GLI</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Kedrion, operando nel pieno rispetto della legislazione italiana, conferma, anche per il 2013, di aver fissato la maggiore età quale requisito indispensabile ai fini di un rapporto di lavoro con Kedrion.</p>	<p>LAVORO INFANTILE</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2014

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
<p>AMMINISTRATORI DOVREBBERO SOSTENERE L'EFFETTIVA ABOLIZIONE DEL LAVORO MINORILE</p>	<p>L'Azienda è dotata e implementa una procedura specifica che regola i principi e le modalità dell'attività di selezione e assunzione del Personale. Ha inoltre stabilito una procedura specifica "Rimedi a tutela dei bambini lavoratori" riguardante le azioni da intraprendere qualora si riscontrasse situazioni di lavoro minorile nella filiera della fornitura.</p>	<p>- Kedrion, operando nel pieno rispetto della legislazione italiana, conferma anche per il 2013 di aver fissato la maggiore età quale requisito indispensabile ai fini di un rapporto di lavoro con Kedrion.</p> <p>- Anche nel 2013 il principio di non utilizzare o dare sostegno al lavoro infantile è stato verificato dall'EO durante gli audit ai Fornitori; non è emersa alcuna situazione di abuso rispetto a questo principio.</p>
<p>6: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO SOSTENERE L'ELIMINAZIONE DELLA DISCRIMINAZIONE NEL RISPETTO DELL'IMPIEGO E DELL'OCCUPAZIONE</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Kedrion conferma anche nel 2013, e in continuità con gli anni precedenti, che adotta da sempre e sistematicamente il principio richiamato dal punto 8.1 del Codice di Condotta Etica aziendale - <i>sottoscritto dai Lavoratori</i>. Pertanto si ribadisce l'osservanza sistematica ai seguenti principi e regole: Gli obiettivi della politica aziendale contemplano la promozione della parità di possibilità e di trattamento in materia di occupazione, attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il riconoscimento delle qualifiche, esperienze, e capacità individuali quale criterio di riferimento per l'assunzione, per l'attribuzione della mansione, dell'inquadramento e della retribuzione, per la definizione e attuazione del percorso di carriera, per ogni forma di benefit e d'incentivo individuale, per la definizione e attuazione del percorso formativo individuale • Il rifiuto e la prevenzione, a tutti i livelli aziendali, e in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di recruiting, di qualsiasi forma di discriminazione o abuso fondata sull'etnia, il colore, il sesso, l'orientamento sessuale, l'età, la religione, le idee politiche, l'origine nazionale o l'estrazione sociale, le condizioni di salute o di handicap. <p>I dipendenti, e chiunque altro operi in nome e per conto dell'azienda, i partner, devono aderire a tutte le politiche e procedure operative aziendali che riguardano il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, adottando un comportamento coerente con l'obiettivo aziendale di promuovere la parità di possibilità e di trattamento in materia di occupazione. E' assicurato consistente impegno nel rispettare i valori guida e i principi relativi ai diritti umani come da quanto espresso nelle convenzioni ILO (Dichiarazione Tripartita sui Principi Inerenti Imprese Multinazionali e Politica Sociale), nella Dichiarazione sui Diritti Umani dell'ONU e nella Convenzione sui Diritti dell'Infanzia; l'Azienda s'impegna, nelle nazioni in cui è presente, a supportare il progresso dei diritti umani in accordo con quanto è possibile e auspicabile per un'organizzazione commerciale.</p> <p>La Kedrion non permette alcuna forma di retribuzione, molestia o intimidazione di qualsiasi dipendente che</p>	<p>DISCRIMINAZIONE</p> <p>Numero di dipendenti al 31/12/2013: 831.</p> <p>Lavoratori con contratti di somministrazione e a progetto nelle varie configurazioni: 66.</p> <p>Presenza femminile su totale d'impiegati e operai: 38,18%.</p> <p>Numero di personale direttivo (dirigenti e quadri) al 31/12/2013: 150.</p> <p>Presenza femminile nel personale direttivo: 28,66%.</p> <p>Numero di Lavoratori interessati da</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2014

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>in buona fede fa rapporto di una possibile violazione ai principi contemplati dal codice etico di Kedrion e alle leggi e regolamenti.</p> <p>Sotto il piano operativo, Kedrion dispone di una serie di presidi di controllo atti a scongiurare ipotesi di discriminazione nelle scelte e attività aziendali; tra gli altri, oltre a quelli indicati nei punti precedenti, si menzionano, a titolo esemplificativo anche:</p> <p>1) <i>La procedura aziendale di Gestione del Personale per il Sistema della Responsabilità Sociale che definisce i principi di comportamento nei rapporti di lavoro, dall'attività di selezione di nuovo personale; essi sono ribaditi anche nella Procedura operativa di recruiting - procedura operativa che indica e prescrive le istruzioni operative, i principi, e la registrazione agli atti aziendali dell'iter di selezione e assunzione.</i></p> <p>In particolare, Kedrion, avendo deciso di adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori esterni, sin dalla fase di selezione, valutazione e assunzione, stabilisce che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il profilo richiesto non possa in alcun modo fare riferimento alle seguenti caratteristiche: ceto sociale, religione, etnia, nazionalità, sesso, età, orientamento sessuale, orientamento politico e sindacale, condizione di salute (salvo i casi in cui ciò non fosse previsto dalla mansione da svolgere e quindi da procedure aziendali specifiche e comunque consentite); • La valutazione del candidato mira a verificare esclusivamente la corrispondenza del profilo di competenza del candidato, al job profile aziendale della mansione, e avviene sempre nel rispetto della legge e delle pari opportunità per tutti i candidati; in tal senso, pratiche discriminatorie nella selezione nonché ogni forma di nepotismo o di favoritismo, sono espressamente vietate. <p>In particolare è:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vietato tenere condotte che possano rappresentare abuso della propria posizione di autorità: ad esempio, è vietato richiedere, come atto dovuto, prestazioni, favori personali o qualunque condotta che configuri una violazione; • Fatto divieto di intrattenere relazioni, in modo diretto o indiretto, con persone collegate a organizzazioni criminali o comunque operanti oltre i confini della legalità. Eventuali anomalie andranno prontamente segnalate ai Responsabili della funzione di appartenenza, all'Organismo di Vigilanza e all'Ethics Officer. <p>Inoltre, nello specifico, Kedrion ispira lo svolgimento dell'attività in oggetto ai seguenti principi deontologici e criteri operativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La richiesta di nuovo personale deve rispondere a effettive esigenze di copertura di posizioni aziendali vacanti; • La Direzione Risorse Umane, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta tutte le possibili e opportune misure al fine di evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione del personale (ad es. evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela, da rapporti di debito/credito o di lavoro con il candidato); 	<p>passaggi di categoria/posizione organizzativa nel 2013: 117.</p> <p>Numero di Lavoratori interessati da interventi una-tantum nel 2013: 101.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2014

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<ul style="list-style-type: none"> Kedron s'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) alla scadenza del contratto tra la Società stessa e la Società di revisione; al termine del rapporto contrattuale tra il dipendente e la Società di revisione; Qualsiasi eccezione al suddetto precetto, dovrà essere preventivamente analizzata e specificatamente autorizzata; I candidati devono dichiarare per iscritto l'insussistenza di situazioni presenti o passate di conflitto d'interessi con la Società; in particolare, il candidato dovrà specificare se è un dipendente della Pubblica Amministrazione (P.A.) o se è un ex dipendente della P.A., italiana o estera, e con riferimento ad entrambe le ipotesi dovrà specificare anche altre informazioni. Nell'eventualità, si potrà procedere all'assunzione solo dopo l'attuazione di un iter di verifica e autorizzazione specifica; Il candidato deve dichiarare la sussistenza/insussistenza di precedenti penali o carichi pendenti anche riferiti ai reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001. <p>2) <i>La procedura aziendale di Gestione della Formazione</i></p> <p>In particolare, attraverso questa procedura Kedron regolamenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> Il profilo di responsabilità in materia di gestione e attuazione della formazione dei Lavoratori; L'iter d'individuazione e raccolta dei fabbisogni formativi La pianificazione degli interventi formativi L'erogazione e registrazione degli interventi formativi La valutazione dell'efficacia della formazione <p>3) <i>Il sistema di valutazione delle performance dei Lavoratori e assegnazione degli obiettivi</i></p> <p>Il sistema adottato dall'azienda stabilisce e attua un processo codificato in tutti i suoi elementi, mirato a: orientare il modo di lavorare dei collaboratori e i loro risultati; dare feedback al Lavoratore sulla valutazione aziendale della performance del Lavoratore; esplicitare le reciproche aspettative del capo e del collaboratore; identificare bisogni di formazione e di sviluppo per far crescere le competenze dei collaboratori; motivare.</p> <p>Kedron è da sempre impegnata sul fronte del rispetto dell'ambiente.</p>	
<p>7: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO SOSTENERE UN APPROCCIO PRECAUZIONALE DELLE SFIDE AMBIENTALI</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Tale rispetto è vissuto come una profonda responsabilità nei confronti dei propri dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, territorio e società.</p> <p>Le certificazioni ottenute sono considerate come un ulteriore impegno a rispettare sistematicamente l'ambiente; esse sono state rilasciate dall'ente Terzo accreditato SGS.</p> <p>La conformità del Sistema di Gestione Ambientale allo standard ISO 14001 (vigente dal 2006), esteso dal luglio 2009 a tutti i siti della Kedron S.p.A. e integrato nel 2010 con la certificazione BS OHSAS 18001:2007, è stata convalidata in conseguenza dell'audit di sorveglianza dell'Ente terzo a giugno 2013.</p>	<p>OBIETTIVI AMBIENTALI</p> <p>Numero totale di segnalazioni, non conformità e richieste di azione e raccomandazioni per il miglioramento continuo formulate nel 2013 attraverso le attività di auditing e di controllo sul Sistema di Gestione Ambientale: 91.</p> <p>Numero di richieste di azioni e raccomandazioni che sono</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2014

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>A giugno 2013 si è conclusa positivamente la visita per il rinnovo, da parte dell'Ente terzo accreditato, della Registrazione EMAS.</p> <p>La dichiarazione ambientale 2013 è stata convalidata.</p>	<p>completamente attuate al 31/12/2013: 86.</p> <p>Numero degli obiettivi per il periodo 2012-2013 che sono ancora da attuare al 31/12/2013: 0.</p> <p>Numero degli obiettivi ambientali per il periodo 2013-2015: 7.</p>
<p>8: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO SOSTENERE INIZIATIVE PER LA PROMOZIONE DI UNA MAGGIORE RESPONSABILITÀ AMBIENTALE</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Kedron ha stabilito per il triennio 2013-2015 obiettivi e traguardi ambientali volti ad aumentare il livello di consapevolezza e responsabilità dei propri dipendenti, la condivisione a tutti i livelli aziendali dei dati relativi alla propria prestazione ambientale, e la collaborazione con fornitori e comunità esterna al fine di raggiungere obiettivi comuni di miglioramento ambientale.</p> <p>Nell'ottica della consapevolezza e della responsabilità ambientale, nel corso del 2013 è stata adottata una Green Travel Policy ed è stato adottato, come indicatore significativo delle prestazioni ambientali, la Carbon footprint, in altre parole la produzione di CO₂ da carburante.</p> <p>È stato avviato il progetto Life Cycle Assessment (LCA) per la filiera di un prodotto, in modo da delineare il profilo ambientale di un prodotto, partendo dal prelievo di materie prime fino alla destinazione di fine-vita del prodotto, al fine di stimarne i potenziali effetti ambientali legati al processo e individuare soluzioni per eliminare-mitigare-compensare tali impatti.</p> <p>Applicando la LCA, possono inoltre essere evidenziati aspetti virtuosi e miglioramenti necessari da apportare alla filiera produttiva per valorizzare questi aspetti nell'ambito di una strategia di comunicazione e marketing ambientale del prodotto.</p>	<p>Gli indicatori di prestazione ambientale relativamente agli aspetti significativi (rifiuti, consumi idrici ed energetici), rapportati alle ore lavorate, mostrano, per il 2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una diminuzione della produzione di rifiuti per un sito; - Un calo dei consumi energetici per i siti produttivi.
<p>9: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO INCORAGGIARE LO SVILUPPO E LA DIFFUSIONE DI TECNOLOGIE AMICHE DELL'AMBIENTE</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Kedron ritiene strategici gli aspetti ambientali, così come indicato nella "Politica per la qualità, l'ambiente e la sicurezza"; le scelte aziendali sono quindi indirizzate all'utilizzo di tecnologie impiantistiche di minor impatto ambientale.</p> <p>Tra gli interventi attuati nel 2013, si menziona l'installazione del secondo gruppo frigorifero ad ammoniaca e la realizzazione di un'Isola ecologica per la gestione dei rifiuti (in corso).</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2014

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
<p><input checked="" type="checkbox"/></p> <p>10: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO LAVORARE CONTRO TUTTE LE FORME DI CORRUZIONE, INCLUSE ESTORSIONE E TANGENTI</p>	<p>A) Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs 231/2001 La Kedrion, già dal 2004 ha adottato uno specifico Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi dell'art.6 del D.lgs.231/2001 (di seguito anche Modello 231) allo scopo di prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dallo stesso Decreto e allo stesso tempo per diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, e assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative di quanti sono interessati al suo operato.</p> <p>In particolare, le fattispecie d'ipotesi di reato contemplate dal Decreto, e cui s'ispirano i presidi di prevenzione e controllo del Modello adottato Kedrion, comprendono anche le forme di corruzione, incluse estorsioni e tangenti che il Global Compact chiede di contrastare. In estrema sintesi, le fattispecie d'ipotesi di reato sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ delitti contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01) ➤ Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.Lgs. 231/01) ➤ Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/01) ➤ Reati societari (art. 25-ter D.Lgs. 231/01) ➤ Falsificazione di monete, di valori in bollo, di carte pubbliche e di strumenti o segni distintivi (art. 25-bis D.Lgs. 231/01) ➤ Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1 D.Lgs. 231/01) ➤ Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.Lgs. 231/01) ➤ Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.Lgs. 231/01) ➤ Abusi di mercato (art. 25-sexies D.Lgs. 231/01) ➤ Reati omicidio colposo, lesioni colpose gravi o gravissime commesse in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e dell'igiene sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/01) ➤ Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies D.Lgs. 231/01) ➤ Reati sanciti dalla Convenzione Internazionale contro il crimine organizzato transnazionale (artt. 25-quinquies del D.Lgs. 231/01) ➤ Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-nonies D.Lgs. 231/01) ➤ Reati ambientali (art. 25-undecies del D.Lgs.231/01) ➤ Reati di violazione delle norme sull'impiego di cittadini di paesi terzi (art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/10) ➤ Corruzione tra privati; induzione indebita a dare o promettere utilità. <p>Destinatari del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato da Kedrion per contrastare le suddette fattispecie di reati, sono tutti coloro che operano per il conseguimento dell'oggetto sociale della Kedrion.</p> <p>Il Modello 231 è comunicato agli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti e ai soggetti terzi che a vario titolo operano per Kedrion.</p> <p>L'efficace adozione e l'efficace attuazione del Modello 231 adottato da Kedrion, prevede che tutti i soggetti</p>	<p>SISTEMA DI PREVENZIONE DELLE FATTISPECIE DI IPOTESI DI REATO CONTEMPLATE DAL D.LGS 231/2001 (che comprende anche i reati di corruzione, incluse tangenti ed estorsioni)</p> <p>Numero di Audit attuati nel 2013 dall'Organismo di Vigilanza - inclusi quelli recepiti dall'Internal Audit: 7.</p> <p>Numero di non conformità rilevate in conseguenza dell'attività di auditing e controllo svolta dall'OdV: 0.</p> <p>Numero di segnalazioni ricevute dall'OdV e riconducibili a violazioni di leggi, norme applicabili; violazioni, conclamate o sospette, del Modello 231 adottato da Kedrion e delle procedure a esso correlate; comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice di Condotta Etica adottato da Kedrion: 0.</p> <p>Numero di osservazioni generali e opportunità di miglioramento continuo del sistema di controllo interno formulate nel 2013: 51*.</p> <p>Numero di osservazioni generali e opportunità di miglioramento continuo oggetto di feedback vs l'OdV e l'Internal Audit nel 2013: 80*.</p> <p>Numero di osservazioni generali e opportunità di miglioramento continuo che sono in working al 31/12/2013: 104*.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2014

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>destinatari del Modello 231 nell'espletamento delle proprie attività, seguano comportamenti corretti e trasparenti in linea con il Decreto e con i presidi di controllo previsti dallo stesso Modello 231 e con i Valori Etico-Sociali rappresentati nel Codice di Condotta Etica di Kedrion.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integrale il Modello 231 con il sistema di controllo interno preesistente, anche allo scopo di meglio monitorare e presidiare tutti i processi e le funzioni aziendali per prevenire eventuali condotte non conformi alle Leggi e quindi anche al D.Lgs 231/2001; • Diffondere a chiunque operi in nome e per conto della Kedrion: <ul style="list-style-type: none"> - La piena consapevolezza della portata e degli effetti del D.Lgs. n.231/2001; - Comportamenti sempre idonei alla policy etica di Kedrion volta a disapprovare qualsiasi condotta, da chiunque fosse posta in essere, vietata dalle disposizioni di Legge e contraria ai Valori Etico-Sociali di Kedrion rappresentati dal proprio Codice di Condotta Etica. <p>Le finalità, i principi e i contenuti del Modello 231 sono divulgati ai destinatari del Modello 231 mediante corsi di formazione e continua comunicazione e informazione anche con l'Organismo di Vigilanza. Inoltre, l'impegno al rispetto del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, prevede la sottoscrizione di apposita clausola risolutiva, da attivarsi in caso di violazione delle prescrizioni del Modello 231 da parte del terzo stesso.</p> <p>Le finalità, i principi, i contenuti e gli elementi costitutivi del Modello 231 sono rappresentati nei seguenti strumenti di controllo interno aziendale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • E' stata effettuata l'Analisi di Enterprise Risk Management; • E' stata effettuata l'Analisi e Mappatura dei Rischi rispetto ai reati previsti dal D.Lgs 231/2001; • Sono state redatte e attuate le procedure operative e i protocolli di controllo relativi alle aree potenzialmente a rischio; • E' stato redatto e divulgato il Codice di Condotta Etica, sottoscritto da parte di tutti i dipendenti e collaboratori di Kedrion; • E' stato redatto il Sistema disciplinare/sanzionatorio interno definito ai sensi del D.Lgs 231/2001; • E' stato definito e attuato un sistema di controllo contabile ispirato ai criteri della Legge 262/2005; • E' stato definito e attuato il Sistema di Controllo di Gestione e un Sistema di Definizione, Approvazione, Monitoraggio e Controllo del Budget annuale e del Piano pluriennale; • E' stato definito e applicato il Sistema informatico SAP, il regolamento per l'uso e la gestione del relativo sistema di validazione; • E' stato definito e attuato il Sistema di Responsabilità Sociale sull'etica nei rapporti con i lavoratori interni alla Kedrion e nella filiera di fornitura e ispirato allo standard SA8000 (<i>certificato da ente terzo accreditato</i>); • E' stato definito e attuato il Sistema di Conduzione delle Attività di Informazione Scientifica sulla base delle Linee Guida emanate da Farmindustria (<i>certificato da ente terzo accreditato</i>); • E' stato definito e attuato un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro in base allo standard OHSAS18001 (<i>certificato da ente terzo accreditato</i>); 	<p><i>*ciascun'osservazione è conteggiata per numero di destinatari.</i></p> <p>Numero d'incontri di comunicazione, informazione, formazione svolti nel 2013 dall'OdV e rivolti a funzioni aziendali: 20.</p> <p>Numero di stakeholder destinatari, nel 2013, di comunicazione da parte dell'EO sul Sistema di Gestione Aziendale per l'Etica negli Affari: 312.</p> <p><i>Dall'attività di auditing e controllo dell'OdV e dai flussi vs l'OdV, non sono emerse non conformità riconducibili a:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Violazioni di leggi, norme applicabili;</i> - <i>Violazioni, conclamate o sospette, del Modello 231 adottato da Kedrion e delle procedure a esso correlate;</i> - <i>Comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice di Condotta Etica adottato da Kedrion.</i>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2014

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<ul style="list-style-type: none"> E' stato definito e attuato il Sistema di Gestione Ambientale in base allo standard ISO 14001 e allo schema EMAS (<i>certificati da ente terzo accreditato</i>); E' stato definito e attuato il Sistema di Gestione per la Qualità in base allo standard ISO 9001 (<i>certificato da ente terzo accreditato</i>); L'azienda ha aderito ai dieci principi del Global Compact sui diritti umani, il lavoro, l'ambiente e la lotta alla corruzione; Le attività di monitoraggio sull'attuazione e sull'aggiornamento del Modello 231, sono regolamentate e attuate dall'Organismo di Vigilanza in base allo statuto dell'Organismo di Vigilanza, al regolamento operativo dell'Organismo di Vigilanza e agli strumenti e metodologie di controllo applicate dall'Organismo di Vigilanza nella conduzione delle proprie attività; E' stata definita e attuata la Procedura dei flussi informativi interni da e verso l'Organismo di Vigilanza in capo ad ogni soggetto apicale; E' stata definita e attuata attività di comunicazione e informazione interna ed esterna sul D.Lgs 231/2001 e sui contenuti del Modello 231 adottato da Kedrion. <p>Inoltre, si sottolinea che Kedrion agisce in regime di assicurazione della qualità, in ottemperanza e conformità alle norme e agli standard di eccellenza del settore (si citano: Good Manufacturing Practices, Good Distribution Practices, Good Laboratory Practices, Good Clinical Practices Good Manufacturing Practices, Good Distribution Practices, Good Laboratory Practices, Good Clinical Practices).</p> <p>Il Consiglio di Amministrazione ha affidato l'incarico di Organismo di Vigilanza alla persona dell'attuale Vicepresidente (<i>in quanto dotato di requisiti di autonomia e indipendenza tali da non pregiudicare l'imparzialità di scelte e valutazioni riferibili alla funzione di Garante di questo Modello 231</i>), il quale, nell'ambito della delega attribuita in materia di controllo interno, ha anche delega di Ethics Officer e delega di Internal Auditing; nell'esercizio di queste deleghe, è supportato anche da collaboratori e professionisti esperti in materia.</p> <p>Kedrion mantiene attivo un apposito Sistema di Comunicazione con l'Organismo di Vigilanza che consente a chiunque (dipendenti e terzi), attraverso canali specificatamente dedicati e con modalità regolamentate da procedura di:</p> <ul style="list-style-type: none"> Formulare quesiti o dubbi sui principi contenuti nel Codice di Condotta Etica di Kedrion e sul Modello 231; Formulare preventivamente quesiti o dubbi inerenti all'attività svolta o che ci si appresta a svolgere per Kedrion e quindi i comportamenti che nello svolgimento della stessa potrebbero prefigurare, anche solo ipoteticamente, un atto illecito e l'insorgenza dei reati contemplati dal d.lgs.231/2001; Indicare violazioni presunte o sospette ai principi etici contemplati dal Codice di Condotta Etica di Kedrion e ai presidi previsti dal Modello 231; Indicare qualsiasi altra informazione relativa agli elementi e ai contenuti del Modello 231. <p>Anche per il 2013, in regime di continuità con gli anni precedenti, l'Organismo di Vigilanza ha operato in base ad un calendario di attività e a un piano di audit e verifiche sottoposto anche al Consiglio di</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2014

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>Amministrazione. Le attività dell'Organismo di Vigilanza sono formalizzate sia in verbali di audit sia in verbali delle attività svolte, e negli stessi sono riportati gli esiti delle attività di controllo e di monitoraggio sul Modello 231.</p> <p>Le macro aree di attività sulle quali l'Organismo di Vigilanza si è focalizzato nel 2013, sono di seguito sinteticamente elencate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informazione, formazione e comunicazione sul Modello rivolta ai dipendenti e collaboratori e ai Terzi con cui Kedrion entra in relazione; • Attuazione dei Flussi Informativi e segnalazioni da e verso l'OdV, in considerazione dell'obbligo informativo su Key Performance Indicator (KPI), e su segnalazioni di eventuali anomalie, violazioni e non conformità, da parte di ciascuna funzione aziendale nei confronti dell'OdV - così come stabilito da apposita procedura che dettaglia i KPI specifici di funzione, modalità e cadenza dei flussi, condivisi con i soggetti destinatari degli stessi; • Attività di audit e di controllo sulle aree sensibili e sugli elementi del Modello: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Audit specifici sulla base delle procedure relative alle aree potenzialmente a rischio; ◦ Controllo del processo e dei Flussi Informativi verso l'OdV e relativo monitoraggio dello stato di attuazione delle Richieste di Azione formulate dall'OdV; ◦ Verifica dell'applicazione delle procedure previste dal Modello. • Proposte di modifiche all'aggiornamento/integrazioni per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello; • Verifica dell'adeguatezza e dell'effettività degli elementi del Modello; • Redazione documenti di sistema e archiviazione degli stessi; • Tenuta del registro, vidimato, dell'ODV. <p>L'Organismo di Vigilanza ha dato attuazione agli obblighi di reporting e d'informativa nei confronti dell'organo sociale previsti dal Modello.</p> <p>B) Compliance ai requisiti di L.262/2005</p> <p>Kedrion conferma anche nel 2013 di aver definito e mantenuto attivo apposito sistema di gestione e controllo dei processi dell'area "Bilancio" ispirandosi ai criteri e ai principi previsti dalla Legge 262/2005, ritenendo tale metodologia valida e in linea con la Best Practices in materia di bilancio – pur se la stessa Kedrion non ha alcun obbligo verso tale normativa.</p> <p>Gli elementi di questo sistema comprendono :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'identificazione dei compiti e responsabilità della funzione preposta alla redazione dei documenti contabili; • Procedure operative e protocolli specifici sulla redazione dei documenti contabili societari, e sui rapporti con le società controllate; • Attività di formazione ai soggetti che a vario titolo operano nei processi di bilancio; • Piano annuale di audit e di controllo. <p>Inoltre, nell'ottica di rafforzare il presidio e il controllo sui processi finanziari e sui processi gestionali</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2014

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>amministrativi, la Kedrion ha adottato la Policy di Transfer Pricing aziendale in linea con quanto previsto dalla normativa specifica, e il Sistema di gestione di Cash Pooling di gruppo con la relativa Treasury Policy. Anche per il 2013 il piano di attività dell'Internal Audit ha previsto specifiche attività di controllo sui processi rilevanti per l'area bilancio.</p> <p>C) Antitrust Compliance Program Kedrion conferma di aver adottato e di mantenere attivo apposito Antitrust Compliance Program per prevenire ipotesi di violazioni della normativa antitrust. Kedrion ha fatto questo in funzione del suo fermo riconoscimento del principio della libera e corretta concorrenza tra le imprese e dalla sua ferma convinzione che la compliance in materia di diritto della concorrenza, così come di altre leggi, principi e comportamenti enunciatati dal Codice di Condotta Etica aziendale, sia giusta e irrinunciabile in qualsiasi situazione.</p>	