

Communication on Progress (CoP) Year 2015

Kedron confirms that in continuation with previous years it recognises and approves the 10 Principles of the Global Compact, pertaining to Human Rights, Workers' Right, the Environment and the Fight Against Corruption, which Kedron subscribed to on March 15 2005. Kedron also confirms that in the management of its business and in all business activities it recognises and systematically applies these Principles.

The Ethics Management System which Kedron has adopted has been developed and implemented by Kedron on the basis of the Company's vocation to ethics together with that of its employees and collaborators; a vocation which finds expression in Kedron's Code of Ethics.

In this current COP Kedron describes in synthesis the way in which the Principles of the Global Compact have been applied during 2014, in continuation with previous years.

Together with the COP please find enclosed the Company's Ethics Policy for 2015, which has been updated to include specific operative objectives, and the index of the Company Code of Ethics which is available upon request at the following email address: ethics_office@kedron.com.

Kedron is happy to supply any additional details or further information pertaining to this year's COP or relating to the Company Ethics Management System overall; all requests may be addressed directly to the Ethics Officer at the following email address: ethics_office@kedron.com

Castelvecchio Pascoli, 05/11/2015

Rodolfo De Dominicis
Executive Vice Chairman & Ethics Officer
Kedron SpA

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

THE COMPANY'S ETHICS POLICY FOR 2015

Kedrion confirms that it takes an active role in divulging and implementing the principles of transparency, integrity, legitimacy and correctness in running its business and in all Company activities

Kedrion is convinced that following these principles properly is essential in upholding the reputation of the Company as a "valuable member" of the biopharmaceutical community and, in a broader sense of the term, of society and of the world.

Kedrion is certain that every employee and collaborator is firm in the conviction that his individual behavior must respect principles of ethics; principles which are shared by all those who have legitimate claim to our actions.

Through its Ethics Policy for 2015 and in continuation with previous years, Kedrion specifically aims:

- To reconfirm the value which Kedrion vests in its human resources and in the ethical roots of its production, commercial, management and research activities.
- To reconfirm Kedrion's commitment to recognize, approve and implement systematically the principles of the Company's Code of Ethics, see appendix, and to actively maintain the entire Company Ethics Management System in all aspects of management, organisation and control.
- To declare the Company objectives specific to the Company's Ethics Policy for 2015, as described below in synthesis.

June 2015

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

AIMS OF THE COMPANY'S ETHICS POLICY FOR 2015

The objectives of Kedrion's ethics policy for 2015 are listed below: they are taken from the 2015 activity plan which lays out in detail the content and areas of responsibility in its implementation. Kedrion is pleased to provide any further information and details; requests can be forwarded in writing to Kedrion's Ethics Officer at the following email address: ethics_office@kedrion.com

1. In continuation with past years, to actively maintain the internal control tools adopted by Kedrion to reinforce its guarantee, both to employees and to third parties, to uphold the principles of transparency, integrity, legitimacy and correctness in all business and Company affairs and Company activities; including: 1.1 Corporate Social Responsibility System based on the SA8000 Standard pertaining to ethics concerning relations with Kedrion's internal employees and supply chain employees, (certified by independent accredited body); 1.2 Company Code of Ethics; 1.3 Corporate Governance System in accordance with Italian Legislative Decree n.231 dated 8 June 2001 "Regulation of administrative responsibilities of Company legal entities and Associations without legal entities in accordance with art. 11 Italian Legislative Decree n.300 dated 29.09.2000"; 1.4 Occupational Health and Safety System based on OHSAS 18001 Standard (certified by independent accredited body); 1.5 Environmental Assurance System based on the ISO 140001 Standard and on EMAS Model (certified by independent accredited body); 1.6 Scientific Information Activity System based on Farmindustria Guidelines (certified by independent accredited body); 1.7 Quality and Safety Assurance System in compliance with the standards of excellence and voluntary International standards - Good Manufacturing Practices, Good Distribution Practices, Good Laboratory Practices, Good Clinical Practices; 1.8 Quality Management System based on the ISO 90001 Standard (certified by independent accredited body); 1.9 Antitrust Compliance Programme; 1.10 Management Control System and Budget Management and Control System (in line with Italian Legislative decree 262 dated 28.12.2005); 1.11 Company Transfer Pricing policy in accordance with specific legislation; 1.12 Group Cash Pooling System and Treasury policy; 1.13 Management Control System to define, approve, monitor and control the annual Budget and Long-Term Plan; 1.14 SAP Management Information System, System operating procedure, validation system; 1.15 System for the assignment of roles and responsibilities; granting of proxies, mandates, and spending powers; Company Organisational Charts; Job Descriptions; 1.16 Personnel Recruitment System; 1.17 System to evaluate employee performance and assign objectives; 1.18 Salary review policy; 1.19 Company Ethics Management System reviewed annually; 1.20 Internal and external communication on the above; 1.21 Company Training program on the above; 1.22 Furthermore the System is constantly presided over by the following Company Departments and Bodies: Ethics Officer; Internal Audit; Surveillance Body (in accordance with Italian Legislative Decree n.231/2001); Ethics Committee.

2. In continuation with past years, to actively maintain all the components of the Corporate Social Responsibility System based on the SA8000 Standard, including the objectives for 2015 which refer to the ethical scope of the following Company processes: 2.1 Process to evaluate employee performance and assign objectives; 2.2 Process of Job Rotation; 2.3 Recruitment and Selection Process; 2.4 Salary Review Process; 2.5 Pay-roll Management Process; 2.6 Management of short-comings; 2.7 Update and monitor the System of Distribution of the Company Code of Ethics; 2.8 Training update with every new edition of the Company Code of Ethics; 2.9 Process to Manage requests for Part-Time; 2.10 Carry out annual Ethics Audit Plan for all the site plants and offices located in Tuscany; 2.11 Carry out annual Ethics Audit Plan for the site plant located in Campania; 2.12 Carry out annual Training Program on the Corporate Social Responsibility System based on SA8000 Standard; 2.13 Annual review and update of the Corporate Social Responsibility System Manual and Procedures;

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,**
 - **APPRECIATION** 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 between 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 befits the principle of **RESPECT FOR THE INDIVIDUAL**, irrespective of motive, transgressor or 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; Managers and Supervisors must display **UNEXCEPTIONABLE BEHAVIOUR** which must be an example to employees.

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 may 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
- Defense of Maternity

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 payment 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 collective bargaining.

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

CODE OF ETHICS

KEDRION

CONTENTS

1.	Introduction	3
2.	Vision, Mission and Guiding Values	5
3.	Responsibility and Information	6
4.	Governance and Internal auditing.....	8
4.1	Governance.....	8
4.2	Internal Auditing System	8
4.3	Control Bodies and Code of Ethics	9
5.	Enforcement, monitoring and penalties	10
6.	General principles.....	11
6.1	Rules and Regulations	11
6.2	Control Bodies and Mechanisms	11
7.	Organisational principles.....	12
7.1	Transparency and Integrity	12
7.2	Clarity and truth in every operation and transaction	12
7.3	Administrative inspections and documentation	13
7.4	Purchase of goods and services	13
7.5	Collections and Payments.....	13
7.6	Money Laundering.....	13
7.7	Conflict of Interest	14
7.8	Reporting frauds and noncompliances.....	15
8.	Principles applicable to the workplace.....	16
8.1	Human rights and equality in the workplace	16
8.2	Health and Safety	16
8.3	Centrality of proactive involvement	17
8.4	Use of alcohol and drugs	17
8.5	Use of Company assets	18
8.6	Use of IT equipment.....	18
9.	Market principles	19
9.1	Product safety, process quality and reliability (efficiency and effectiveness)	19
9.2	Constant improvement and Innovation	20
9.3	Access to and veracity of information	20
9.4	Supply chain relations	20
9.5	Specific Interaction with the Public Administration.....	20
9.6	Interaction with the Health Services.....	21
9.7	Interactions with Private Bodies	22
9.8	Competition Interactions	22
10.	Principles concerning the Community, Society and the Environment	23
10.1	Communal citizenship	23
10.2	Company policy concerning Donations.....	23
10.3	Job opportunities	23
10.4	Employment of foreign citizens	24
10.5	Patients/Donors.....	24
10.6	Political activity and participation in lobbies	24
10.7	Environmental accountability	24
11.	Ethical training overview.....	26
12.	Ethics contract with employees	27

*To consult a full version of the Code of Ethical Conduct of Kedrion, please send a written request to the Ethics Office at the following email address:
Ethics_Office@kedrion.com*

COMMUNICATION ON PROGRESS 2015

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
<div> <input checked="" type="checkbox"/> </div> <p>1: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO SOSTENERE E RISPETTARE LA PROTEZIONE DEI DIRITTI UMANI PROCLAMATI A LIVELLO INTERNAZIONALE</p>	<p>La funzione 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</p> <p>In continuità con gli anni precedenti, si conferma che il perimetro dell'attività dell'Ethics Officer riguarda 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, ispirato allo standard volontario internazionale SA8000 (certificato da ente terzo accreditato); il Sistema si compone dei seguenti elementi: <ul style="list-style-type: none"> ✓ nomina del Responsabile del Sistema, che si configura nella persona dell'Ethics Officer; ✓ nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per il Sistema di Responsabilità Sociale; ✓ procedure specifiche del Sistema di Responsabilità Sociale, ivi comprese le seguenti (opportunamente codificate nel sistema procedurale interno gestito in modalità controllata): "Manuale di Responsabilità Sociale"; "Riesame periodico del Sistema di Responsabilità Sociale da parte delle direzioni, dell'amministratore delegato e dei rappresentanti dei lavoratori"; "Nomina del Rappresentante dei Lavoratori per il Sistema di Responsabilità Sociale"; "Gestione del Personale sotto l'aspetto della Responsabilità Sociale"; "Valutazione e selezione dei fornitori sotto l'aspetto della responsabilità sociale"; "Gestione delle problematiche e segnalazioni sottoposte dai Lavoratori all'EO"; ✓ procedure e regolamenti del sistema di controllo interno aziendale strumentali al Sistema di Responsabilità Sociale aziendale, tra cui: <ul style="list-style-type: none"> - "Gestione della struttura organizzativa Kedrion Group"; "Gestione dei conferimenti delle procure speciali"; "Procedura per il reclutamento e la selezione di nuovo personale"; - "Procedura di payroll e gestione del personale"; - sistema di conferimento dei ruoli e delle responsabilità, ovvero: Organigrammi; Job Description dei ruoli e responsabilità conferite al Lavoratore; procure e deleghe; Quadro Sinottico dell'as is degli inquadramenti; - sistema di valutazione delle performance e assegnazione degli obiettivi individuali: descritto dai vari Manuali distribuiti dalla funzione Global Human Resource ai responsabili; - sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro, basato sullo standard OHSAS18001 (certificato da ente terzo accreditato); ✓ audit e controlli sul Sistema di Responsabilità Sociale per reparto, e sulla base delle 	<p>STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2014 DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI PER IL 2014 DEL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE PER L'ETICA NEGLI AFFARI</p> <p>N.ro degli obiettivi: 40.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tutti gli obiettivi sono stati presi in carico nell'anno 2014. - 29 di essi sono stati attuati al 31/12/2014. - 11 di essi sono in working al 31/12/2014 e riformulati nella politica di gestione per l'etica negli affari del 2015 in base al loro stato di attuazione. <p>AUDIT E CONTROLLI INTERNI SVOLTI NEL 2014 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: 31.</p> <p>Numero di raccomandazioni per il miglioramento continuo che al 31/12/2014 sono in working e in corso di verifica da parte dell'EO: 44.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2015

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>procedure e regolamenti elencati ai punti precedenti;</p> <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 eventuali violazioni, anche solo sospette, dei principi contemplati dal Codice e dal Sistema di Responsabilità Sociale adottati dall'azienda: cassette tipo posta intestate all'EO, help-line etica disponibile sul sito intranet aziendale, di accesso esclusivo dell'EO, utilizzabili dai dipendenti con tutte le garanzie di privacy e riservatezza; ✓ sistema di comunicazione dell'EO nei confronti dei Lavoratori sull'esito della gestione delle segnalazioni formulate dal Lavoratore; ✓ data base anche in formato ACCESS delle attività svolte, dell'esito delle stesse e delle raccomandazioni formulate dall'EO a seguito dell'attività di audit e controllo; ✓ sistema di comunicazione dell'EO delle attività e dei risultati verso l'interno: intranet aziendale con cartella dedicata; pubblicazioni nelle bacheche; ✓ sistema di comunicazione dell'EO verso l'esterno sul Sistema di Responsabilità Sociale: sito web con cartella dedicata; comunicazione periodica sul Sistema di Responsabilità Sociale della Kedrion verso gli stakeholder in base a mappatura aggiornata periodicamente - integrata della politica di gestione dell'Etica negli Affari di Kedrion; ✓ gestione da parte dell'EO delle verifiche semestrali attuate dall'Ente di Certificazione sul Sistema di Responsabilità Sociale e delle non conformità e osservazioni eventualmente rilevate e formulate dall'Ente; ✓ formazione sul Sistema di Responsabilità Sociale. <ul style="list-style-type: none"> • Dieci principi del Global Compact sui diritti umani, il lavoro, l'ambiente e la lotta alla corruzione • Nomina dell'Ethics Officer di Kedrion • Nomina del Comitato Etico di Kedrion e relativo regolamento • Attività di formazione sul sistema di gestione dell'Etica negli Affari in cui si integra la formazione sul Sistema di Responsabilità Sociale e sul Codice di Condotta Etica • Politica di gestione per l'Etica negli Affari annualmente rinnovata attraverso l'emissione di apposito documento, integrato anche per i principi del Sistema di Responsabilità Sociale, del Global Compact • Osservatorio sull'evoluzione della Responsabilità Sociale e possibili iniziative. <p>2. Le attività svolte nel 2014</p> <p>Le attività svolte nell'anno 2014 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 	<p>SEGNALAZIONI INOLTRATE DAI LAVORATORI ALL'EO NEL 2014</p> <p>Numero di segnalazioni ricevute dall'EO: 19.</p> <p>Nessuna delle segnalazioni configura violazione, anche solo sospetta:</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 2014: 8.</p> <p>INCONTRI PROGRAMMATI TRA EO E RSU</p> <p>Numero d'incontri attuati nel 2014: 3.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2015

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>etico aziendale.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 7) Verifiche etiche ai Fornitori. 8) Audit semestrali da parte dell'Ente di certificazione SGS, riguardanti il livello di conformità del sistema aziendale di responsabilità sociale allo standard SA8000. 9) Reporting annuale dell'EO al Global Compact. 10) Aggiornamento della mappatura degli Stakeholder e comunicazione periodica. 11) Attività di formazione interna sul sistema di gestione per l'etica negli affari. 12) Aggiornamento e diffusione del Codice di Condotta Etica aziendale. 13) Riconferma della Politica aziendale di gestione dell'etica negli affari e aggiornamento degli obiettivi operativi specifici. 14) Comitato Etico aziendale. 15) Rapporto dell'EO con l'Organismo di Vigilanza istituito da Kedrion ai sensi del d.lgs.231/2001. 16) Rapporto dell'EO con la funzione Internal Audit. 17) Rapporto dell'EO con i delegati per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. 18) Redazione documenti di registrazione delle attività. 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 si inserisce. 20) Osservatorio sull'evoluzione del tema responsabilità sociale. 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 2015. <p>Segue la disamina delle attività attuate nel 2014 con riferimento ai punti sopra menzionati.</p> <p>2.1 Audit etici attuati dall'EO.</p> <p>Si riconferma che gli audit etici sono attuati dall'EO, anche attraverso l'Internal Audit; le caratteristiche principali sono di seguito elencate:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ gli audit etici sono per reparto e per processo - salvo iniziative di auditing che campionano lavoratori di più reparti, o che riguardano aspetti trasversali della gestione delle risorse umane; ✓ si 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 ed individuali a ciascun Lavoratore del reparto, ivi compresi i responsabili; ✓ l'audit avviene sulla base di check list distinte per profilo di responsabilità dell'intervistato – 	<p>INCONTRI PROGRAMMATI TRA EO E DIREZIONE GLOBAL HUMAN RESOURCES</p> <p>Numero d'incontri attuati nel 2014: 12.</p> <p>AUDIT ETICI AI FORNITORI ATTUATI NEL 2014 E RISULTATI</p> <p>Numero di Fornitori oggetto di Audit etico sulla base dello standard SA8000: 2.</p> <p>Numero di Fornitori destinatari di raccomandazioni: 0.</p> <p>AUDIT ATTUATI NEL 2014 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 2014: 1.</p> <p>MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDER</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>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2015

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>responsabile, coordinatore, addetto;</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ciascun audit è oggetto di apposito Audit Report delle conclusioni, raccomandazioni e richieste dell'EO; l'Audit Report viene discusso lungo la catena organizzativa, a partire dai Direttori apicali; ✓ l'Audit Report viene sistematicamente inoltrato all'AD per gli eventuali approfondimenti del caso. <p>Gli audit svolti nel 2014 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; - 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>Le conclusioni, raccomandazioni e richieste dell'EO hanno promosso l'attuazione di opportunità di miglioramento continuativo del target di eccellenza del clima interno.</p> <p>2.2 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-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.</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 2014 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>L'EO ha colto le segnalazioni ricevute nel 2014 come spunto per tarare le proprie priorità di auditing e controllo; in diversi casi le segnalazioni hanno portato ad approfondire con il Lavoratore aspetti della gestione aziendale e policy delle risorse umane; in altri casi, hanno favorito soluzioni a problematiche e a</p>	<p>ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE E SUL CODICE DI CONDOTTA ETICA</p> <p>Persone coinvolte dall'attività nel 2014: 118 (tra attività d'aula e incontri nell'ambito dell'attività di auditing).</p> <p>ATTIVITÀ DI RIESAME ANNUALE DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE</p> <p>Numero di riunioni di riesame: 10 - con il coinvolgimento di 9 funzioni apicali.</p> <p>OBIETTIVI SPECIFICI DELLA POLITICA AZIENDALE 2015 PER L'ETICA NEGLI AFFARI</p> <p>Si rinvia alla "Politica di Gestione per l'Etica negli Affari 2015 di Kedrion" in allegato.</p> <p>COMITATO ETICO DI KEDRION</p> <p>Vigente dal 2005.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2015

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>spunti di miglioramento sollevati dal Lavoratore.</p> <p>2.3 Funzionamento del tavolo di Lavoro tra l'EO e i Rappresentanti dei Lavoratori, istituito per discutere e promuovere temi etici.</p> <p>Kedron, 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 Responsabilità Sociale (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>Gli RL nominati, nel 2014 e in continuità con gli anni precedenti, hanno dato attuazione al mandato conferitogli dai 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 2014, in continuità con gli anni precedenti, è stato stabilito e attuato il calendario annuale degli incontri tra l'EO e i RL.</p> <p>L'EO ha colto le considerazioni degli RL come spunto per tarare le proprie priorità di auditing e controllo nell'interfaccia dell'EO con GHR; in diversi casi hanno portato ad approfondire con gli RL e poi con GHR aspetti della gestione aziendale e policy delle risorse umane; e hanno favorito soluzioni a problematiche e a spunti di miglioramento sollevati dagli RL.</p> <p>2.4 Incontri dell'EO con la RSU per confrontarsi sul sistema etico aziendale.</p> <p>Nel 2014 si è data continuità alla prassi già consolidata negli anni precedenti del confronto periodico con la RSU sul sistema etico aziendale.</p> <p>L'EO ha colto le considerazioni dell'RSU come spunto per tarare le proprie priorità di auditing e controllo, anche nell'interfaccia dell'EO con GHR; in diversi casi hanno portato ad approfondire con l'RSU e poi con GHR aspetti della gestione aziendale e policy delle risorse umane; e hanno favorito soluzioni a problematiche e a spunti di miglioramento sollevati dall'RSU.</p> <p>2.5 Funzionamento del Tavolo di Lavoro dell'EO con la Direzione Global Human Resources, istituito per discutere e promuovere temi etici.</p> <p>Come per gli anni precedenti anche per il 2014 è stato confermato il funzionamento e l'efficacia di questo tavolo che si riunisce sistematicamente, in base ad una programmazione di riunioni condivisa.</p> <p>2.6 Analisi dello stato di attuazione delle Raccomandazioni precedentemente formulate dall'EO.</p> <p>Nel 2014 è proseguita l'attività di monitoraggio sulle raccomandazioni formulate dall'EO; sostanzialmente questa attività di monitoraggio avviene nell'ambito degli incontri e delle attività menzionati ai paragrafi 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 e 2.5 precedenti.</p> <p>Le raccomandazioni monitorate dall'EO nel 2014 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 Kedron, degli elementi del sistema di gestione dell'etica negli affari di Kedron; 	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2015

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>- 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. Sono state attuate diverse raccomandazioni nel periodo in esame; altre sono in working.</p> <p>2.7 Verifiche etiche ai Fornitori di Kedrion. Così come prevede il Sistema di Responsabilità Sociale, anche nel 2014, come negli anni precedenti, è stato definito ed attuato il Piano di audit etici ai Fornitori. Si ricorda che, in continuità con il passato, il Piano di auditing è stato predisposto in base a due criteri: significatività del fatturato e potenziale di rischio rappresentato dal settore di appartenenza del Fornitore. 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. Dagli audit svolti nel 2014, non sono emerse non conformità rispetto ai principi etici universalmente riconosciuti sui diritti umani e dei Lavoratori.</p> <p>2.8 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. L'Ente di Certificazione effettua verifiche con cadenza semestrale sul funzionamento e sull'efficacia del Sistema di Responsabilità Sociale adottato dall'azienda; lo standard di riferimento è SA8000. 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 2014 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 coerentemente 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>2.9 Report annuale dell'EO al Global Compact. Anche nel 2014 è stato elaborato il Reporting Annuale destinato al Global Compact per dare conferma dello status di Kedrion rispetto al Global Compact - quale membro che ha mantenuto attivo l'impegno all'applicazione dei 10 principi del Global Compact in materia di Diritti Umani e Lavoro, Ambiente e Lotta alla Corruzione. Il Reporting è stato inviato al Global Compact in data 7 novembre 2014.</p> <p>2.10 Aggiornamento della mappatura degli Stakeholder e comunicazione periodica. L'EO mantiene aggiornata la mappatura degli stakeholder di Kedrion, che include nominalmente tutti i terzi che possono essere interessati all'operato di Kedrion. Durante il 2014 è stato attuato l'aggiornamento per le nuove informazioni rese dai responsabili di funzione. La mappatura include nominalmente tutti i terzi che possono essere interessati all'operato della Kedrion, suddivisi per classi, e per direzione aziendale che ha fornito all'EO l'informativa sullo stakeholder; comprende: istituzioni/enti locali nazionali ed esteri, agenti e distributori, partner industriali, partner</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2015

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>finanziari, centri regionali di coordinamento/enti regionali di riferimento per l'attuazione del piano sangue, comunità scientifica, associazioni di donatori, associazioni di pazienti, sindacati, organizzazioni per la responsabilità sociale, fornitori.</p> <p>L'ultima comunicazione agli Stakeholder a cura dell'EO è del secondo semestre 2013. Si segnala che la divulgazione agli stakeholder del sistema di gestione dell'etica negli affari che Kedrion ha adottato comprende anche: a) clausole specifiche nella contrattualistica con fornitori e partner sul Codice di Condotta Etica di Kedrion; l'indicazione nella contrattualistica con fornitori e partner dei canali per poter comunicare direttamente con l'Ethics Officer; b) cartella dedicata a: Sistema di Responsabilità Sociale, Codice di Condotta Etica, Modello 231 e Antitrust Compliance Program disponibile sul sito web aziendale.</p> <p>2.11 Attività di formazione interna sul sistema di responsabilità sociale.</p> <p>Il Piano di formazione 2014 sul Sistema di Responsabilità Sociale e sul Codice di Condotta Etica, ha contemplato le consuete iniziative:</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 di Condotta Etica e nel sistema di responsabilità sociale adottati dall'azienda; d) la prassi di concludere gli audit con incontro dedicato con i destinatari delle richieste e raccomandazioni dell'EO; che diventano occasione anche per approfondire aspetti del sistema ed i principi del Codice di Condotta Etica; e) incontri mensili dell'EO con i RL; con la Direzione Risorse Umane; Responsabili delle Risorse Umane di Sito; f) incontri periodici dell'EO con la Rappresentanza Sindacale aziendale; g) il funzionamento del sistema di comunicazione tra i Lavoratori e l'EO di cui al paragrafo 2.2 precedente. <p>Si evidenzia, inoltre, che nel 2014 è stato attuato uno specifico refresh di formazione per le sedi aziendali della provincia di Lucca sul tema dello standard SA8000 e del sistema di responsabilità sociale adottato da Kedrion; in considerazione dell'incremento del personale e dei cambiamenti organizzativi.</p> <p>2.12 Codice di Condotta Etica.</p> <p>L'ultima revisione del Codice di Condotta Etica è datata 30 giugno 2014.</p> <p>Nel 2014 l'EO ha proposto al Consiglio di Amministrazione la nuova revisione del Codice di Condotta Etica di Kedrion S.p.A. - approvata dal CdA in data 30 giugno 2014 - che contempla i seguenti aggiornamenti rispetto alla revisione precedente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ aggiornamento dei nuovi reati presupposto che sono stati inseriti nel d.lgs. 231/2001 (Induzione indebita a dare o promettere utilità; Corruzione tra privati; Violazione della normativa sull'impiego di cittadini di paesi terzi) - sulla base delle indicazioni formulate dall'Organismo di Vigilanza di Kedrion a seguito dell'aggiornamento del Modello di organizzazione gestione e controllo adottato 	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2015

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>da Kedrion S.p.A. ai sensi del D.Lgs. 231/2001;</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ allineamento con l'Antitrust Compliance Program già vigente in Kedrion – sulla base delle specifiche regole e norme di comportamento già contemplate dal manuale e dalle procedure antitrust vigenti. <p>La nuova revisione del Codice di Condotta Etica di Kedrion S.p.A. è stata divulgata in agosto 2014 a ciascun dipendente e collaboratore di Kedrion S.p.A. attraverso consegna di copia della stessa, accompagnata da apposita circolare a firma dell'Ethics Officer, esplicitativa della ratio della revisione. E' stata richiesta a ciascun dipendente e collaboratore la sottoscrizione della nuova revisione del Codice quale parte integrante delle obbligazioni contrattuali tra le parti.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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>2.73 Riconferma della Politica di Gestione per l'Etica negli Affari e aggiornamento degli obiettivi operativi specifici.</p> <p>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.</p> <p>La Politica per l'Etica negli Affari per il 2015 è stata divulgata, in continuità con gli anni precedenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Internamente: sul sito intranet; con affissione nelle bacheche e informativa dedicata ai RL e alla RSU; ✓ Esternamente: sul web aziendale. <p>2.14 Comitato Etico.</p> <p>La funzione del Comitato Etico 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.</p> <p>Si conferma, anche per 2014, che il disegno organizzativo di Kedrion per l'Etica ha sempre compreso anche il Comitato Etico i cui membri sono di nomina CdA; esso opera sulla base di specifico regolamento approvato dal CdA. L'EO prende atto della delibera CdA del Comitato Etico e del relativo Regolamento; e supporta le attività del Comitato Etico.</p> <p>2.15 Rapporto con l'Organismo di Vigilanza.</p> <p>L'EO in continuità con il passato, anche nel 2014, ha preso atto dell'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza di Kedrion ai sensi 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>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2015

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<ul style="list-style-type: none"> - stato di aggiornamento delle job description, in quanto sia sotto l'aspetto etico della SA8000 che sotto l'aspetto del Modello 231 di Kedrion, è importante che ci sia totale allineamento tra i ruoli effettivi e quelli formalizzati; così come è importante verificare la separazione dei ruoli e delle responsabilità all'interno del processo aziendale; - conferimenti di procure e deleghe sull'area salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, in quanto di interesse anche sotto il profilo etico del sistema SA8000; - esistenza ed implementazione di un Sistema di gestione aziendale della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ed integrazione dell'aspetto nel Modello 231 di Kedrion, oltre che nel sistema SA8000 e nel Codice di Condotta Etica aziendale; detto sistema è basato sullo standard OHSAS18001 ed è certificato da ente terzo accreditato; - esistenza ed implementazione di regolamentazione specifica del processo di reclutamento e selezione di nuovo personale; - esistenza ed implementazione di un sistema di valutazione delle performance del Lavoratore, e assegnazione degli obiettivi; - esistenza ed implementazione del sistema di definizione, calcolo e rendicontazione della componente variabile della retribuzione; - esistenza ed implementazione del sistema di gestione e controllo del rimborso delle spese al Lavoratore; - esistenza di Sistema Disciplinare Sanzionatorio adottato da Kedrion ai sensi del d.lgs 231/2001 che contempla anche il trattamento delle eventuali violazioni dei principi etici contenuti nel Codice di Condotta Etica Aziendale. <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>2.16 Rapporto con l'Internal Audit. L'EO, in continuità con il passato, anche nel 2014 ha preso atto dell'attività svolta dall'Internal Audit. Viene pertanto riconfermato il funzionamento e l'efficacia del sistema di controllo interno.</p> <p>2.17 Rapporto dell'EO con i delegati per la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro. 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 questo 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 	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2015

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>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, ordinare 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> <p>2.18 Redazione documenti di registrazione delle attività e archiviazione degli stessi. 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>2.19 Verifica dello stato di aggiornamento delle procedure aziendali riguardanti il Sistema di Responsabilità Sociale e il sistema di controllo interno in cui lo stesso si inserisce. Sono emerse le opportunità di aggiornamento collegate ai cambiamenti intervenuti nella struttura organizzativa – e che comunque non impattano sui principi e regolamentazioni dei processi aziendali. Kedrion ha avviato, inoltre, un processo di transizione al nuovo standard SA8000 a seguito pubblicazione della nuova release dello standard di giugno 2014.</p> <p>2.20 Osservatorio sull'evoluzione del tema della Responsabilità Sociale. Kedrion anche nel 2014 ha continuato a mantenere attivo l'aggiornamento aziendale sulle iniziative locali e internazionali, anche partecipando a tavoli di lavoro specifici.</p> <p>2.21 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 2015. L'attività svolta nel 2014 ha confermato il funzionamento e l'efficacia del sistema, e gli obiettivi operativi per il 2015 - che sono stati integrati nella Politica aziendale di gestione per l'etica negli affari del 2015 e nel Piano delle attività per il 2015 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>Kedrion, per assicurarsi di non essere complice di abusi dei diritti umani e dei diritti dei Lavoratori ha svolto anche nel 2014 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 2014 Kedrion ha continuato a mantenere attivo il Sistema di Comunicazione, istituito dal 2004, a disposizione dei Lavoratori per segnalare eventuali violazioni, anche solo sospette, dei principi etici 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 2.2 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 	<p>SEGNALAZIONI INOLTRE DAI LAVORATORI ALL'EO NEL 2014 <i>Si rinvia agli indicatori riportati per i Principi del Global Compact punto 1.</i></p> <p>AUDIT E CONTROLLI INTERNI SVOLTI NEL 2014 E RISULTATI <i>Si rinvia agli indicatori riportati per i Principi del Global Compact punto 1.</i></p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2015

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>perimetro dell'attività di Kedrion; degli elementi del sistema di gestione dell'etica negli affari di Kedrion;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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>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>AUDIT ETICI AI FORNITORI ATTUATI NEL 2014 E RISULTATI <i>Si rinvia agli indicatori riportati per i Principi del Global Compact punto 1.</i></p> <p>AUDIT ATTUATI NEL 2014 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 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E L'EFFETTIVO RICONOSCIMENTO DEL DIRITTO DI ACCORDI COLLETTIVI</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Kedrion riafferma, come per il passato, che la Politica di Gestione Aziendale per l'Etica per gli Affari e l'intero sistema di cui si è dotata:</p> <ul style="list-style-type: none"> • confermano e vincolano 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; • avvalorano che il riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva è sancito dalla legge e 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>La Direzione Risorse Umane è attenta a che si attuino accordi scritti che diano trasparenza e garanzia di condivisione delle disposizioni aziendali riguardanti i lavoratori.</p> <p>L'EO effettua costante e sistematica attività di monitoraggio su questo aspetto, sia durante gli audit etici che nelle regolari e ricorrenti relazioni con i lavoratori e con la RSU aziendale.</p> <p>Inoltre l'EO nell'ambito della sua attività di auditing e controllo provvede a vigilare sulla gestione delle pratiche disciplinari e dei percorsi di carriera, verificando sistematicamente che questi non vengano influenzati dall'iscrizione o meno a un sindacato, dall'attivismo sindacale e politico.</p> <p>Peraltro, il processo di recruiting, la formazione, la valutazione delle performance e l'assegnazione degli obiettivi, la retribuzione, la gestione delle turnazioni e degli straordinari, sono l'evidenza di una corretta applicazione di regole oggettive chiare e assolutamente non discriminatorie rispetto all'iscrizione o meno a un sindacato, all'attivismo sindacale e politico.</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 al lavoratore della lettera di assunzione con le clausole previste dalla normativa vigente e dagli accordi tra le parti, del CCNL, del Codice di Condotta Etica, del Vademecum sul Sistema di Responsabilità Sociale Aziendale, del Vademecum sulla Salute e Sicurezza; 	<p>LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</p> <p>Numero di vertenze sindacali nel 2014: 0.</p> <p>Numero di ore sciopero nel 2014: 51.</p> <p>Numero di assemblee sindacali nel 2014: 6.</p> <p>Numero d'iscritti a organizzazioni sindacali nel 2014: 244.</p> <p>Tasso di sindacalizzazione nel 2014: 31.20%.</p>
<p>4: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO SOSTENERE</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></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

COMMUNICATION ON PROGRESS 2015

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
<p>L'ELIMINAZIONE DI TUTTE LE FORME DI LAVORO FORZATO E COMPULSIVO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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>assenteismo al 31/12/2014 è in linea con il valore fisiologico e pertanto non ha configurato un campanello di allarme sotto il profilo del clima interno;</p> <ul style="list-style-type: none"> - del monitoraggio degli straordinari attuato dalla direzione delle risorse umane; il dato "ore di straordinario" al 31/12/2014 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 2014 riguardano 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 AMMINISTRATORI DOVREBBERO SOSTENERE L'EFFETTIVA ABOLIZIONE DEL LAVORO MINORILE</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Kedron, operando nel pieno rispetto della legislazione italiana, conferma, anche per il 2014, di aver fissato la maggiore età quale requisito indispensabile ai fini di un rapporto di lavoro con Kedron.</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.</p> <p>Ha inoltre stabilito una procedura specifica "Rimedi a tutela dei bambini lavoratori" riguardante le azioni da intraprendere qualora si riscontrassero situazioni di lavoro minorile nella filiera della fornitura.</p>	<p>LAVORO INFANTILE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kedron, operando nel pieno rispetto della legislazione italiana, conferma anche per il 2014 di aver fissato la maggiore età quale requisito indispensabile ai fini di un rapporto di lavoro con Kedron. - Anche nel 2014 il principio di non utilizzare o dare sostegno al lavoro infantile è stato verificato dall'EO durante gli audit ai Fornitori; non è emersa alcuna situazione di abuso rispetto a questo principio.
<p>6: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO SOSTENERE L'ELIMINAZIONE DELLA DISCRIMINAZIONE NEL</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Kedron ha adottato da tempo e applica regolarmente, come per il passato, il principio richiamato dal punto 8.1 "Diritti Umani e Standard Equi di Lavoro" del Codice di Condotta Etica aziendale - <i>soffocrito dai Lavoratori</i>. Pertanto anche per il 2014 si conferma l'osservanza sistematica ai seguenti principi e regole:</p> <p>Gli obiettivi della politica aziendale contemplano la promozione della parità di possibilità e di trattamento in materia di occupazione, attraverso lo sviluppo dei seguenti aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - riconoscimento delle qualifiche, delle esperienze individuali, e delle capacità, quale criterio di riferimento ai fini: a) dell'assunzione, b) dell'attribuzione della mansione, dell'inquadramento, e della retribuzione, c) dell'attuazione degli interventi successivi all'assunzione (aumenti retributivi, benefit, 	<p>DISCRIMINAZIONE</p> <p>Numero di dipendenti al 31/12/2014: 938.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2015

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
<p>RISPETTO DELL'IMPIEGO E DELL'OCCUPAZIONE</p>	<p>cambiamenti di mansione, passaggi di livello, trasferimenti), d) della definizione dei percorsi di formazione ed addestramento;</p> <ul style="list-style-type: none"> - rifiuto e prevenzione, a tutti i livelli aziendali, ed in tutte le fasi del rapporto di lavoro, ed a partire dalla attività di selezione, di qualsiasi forma di discriminazione o abuso fondati sull'etnia, sul colore, sul genere e sull'orientamento sessuale, sull'età, sulla religione o sulla condizione di ateismo, sulle idee o convinzioni politiche, sull'origine nazionale, sull'estrazione sociale, sulle condizioni di salute o di handicap. <p>I dipendenti e chiunque altro operi in nome e per conto dell'azienda, compresi i partners, devono aderire a tutte le politiche e procedure aziendali che riguardano il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, adottando comportamenti coerenti con l'obiettivo aziendale di promuovere la parità di possibilità e di trattamento in materia di occupazione.</p> <p>Viene assicurato consistente impegno nel rispettare i valori guida ed 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 si impegna, inoltre, nelle nazioni in cui è presente, a supportare il progresso dei diritti umani in accordo con quanto è possibile ed auspicabile per una organizzazione commerciale.</p> <p>Kedron non permette alcuna forma di retribuzione, molestia od intimidazione di qualsiasi dipendente che in buona fede fa rapporto di una possibile violazione ai principi contemplati dal Codice di Condotta Etica aziendale ed alle leggi e regolamenti a cui è tenuta.</p> <p>Sotto il piano operativo, Kedron 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><i>1) 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, Kedron, 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>Lavoratori con contratti di somministrazione e a progetto nelle varie configurazioni: 17.</p> <p>Presenza femminile su totale d'impiegati e operai: 39,13%.</p> <p>Numero di personale direttivo (dirigenti e quadri) al 31/12/2014: 156.</p> <p>Presenza femminile nel personale direttivo: 28,21%.</p> <p>Numero di Lavoratori interessati da passaggi di categoria/posizione organizzativa nel 2014: 101.</p> <p>Numero di Lavoratori interessati da interventi una-tantum nel 2014: 132.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2015

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<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); • Kedrion si impegna, a tal proposito, a non stipulare contratti di lavoro autonomo o subordinato nei confronti dei dipendenti delle Società che effettuano la revisione contabile obbligatoria per i 36 mesi successivi (rif. Art. 3, D.P.R. 31/03/1975 n. 136) 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 di interesse 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 Kedrion regola:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il profilo di responsabilità in materia di gestione e attuazione della formazione dei Lavoratori; • l'iter di 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:</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2015

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT		DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
		<p>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>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 sistematicamente dall'Ente terzo accreditato in occasione delle sue ispezioni di rinnovo (in ultimo l'audit di rinnovo UNI EN ISO14001; l'audit di conferma della Registrazione EMAS, conclusi a luglio 2015).</p> <p>La dichiarazione ambientale è stata sistematicamente aggiornata e convalidata - in ultimo, quella del 2015.</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 responsabilità ambientale, parallelamente all'aumento della mobilità legato al processo di internazionalizzazione dell'azienda, Kedron tiene monitorato l'indicatore ambientale "produzione di CO₂" ed interviene con opere di mitigazione volte ad aumentare la consapevolezza dei dipendenti, incentivando alla mobilità responsabile (car pooling, auto a minor impatto ambientale, ecc.).</p> <p>È stato completato, durante il 2014, il Life Cycle Assessment (LCA) per la filiera di un prodotto; ha portato a delineare il profilo ambientale del prodotto, attraverso l'analisi delle varie categorie d'impatto ambientale; l'analisi non ha evidenziato criticità, bensì opportunità di miglioramento.</p> <p>Il LCA può infatti anche evidenziare aspetti virtuosi e miglioramenti della filiera produttiva, oltre a criticità che richiedono soluzioni specifiche di rimozione e mitigazione.</p>	
<input checked="" type="checkbox"/>	<p>7: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO SOSTENERE UN APPROCCIO PRECAUZIONALE DELLE SFIDE AMBIENTALI</p>	<p>OBIETTIVI AMBIENTALI</p> <p>Numero totale di segnalazioni, non conformità e richieste di azione e raccomandazioni per il miglioramento continuo formulate nel 2014 attraverso le attività di auditing e di controllo sul Sistema di Gestione Ambientale: 32.</p> <p>Numero di richieste di azioni e raccomandazioni che sono completamente attuate al 31/12/2014: 32.</p> <p>Numero degli obiettivi ambientali per il periodo 2013-2015: 7.</p> <p>Nel corso del riesame 2014 sono stati rilanciati 2 obiettivi ambientali.</p> <p>Gli indicatori di prestazione ambientale relativamente agli aspetti significativi (rifiuti, consumi idrici ed energetici), rapportati alle ore lavorate, mostrano complessivamente per il 2014 un andamento costante per i consumi idrici ed energetici ed una diminuzione della produzione di rifiuti.</p>	
<input checked="" type="checkbox"/>	<p>8: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO SOSTENERE INIZIATIVE PER LA PROMOZIONE DI UNA MAGGIORE RESPONSABILITÀ AMBIENTALE</p>	<p>Kedron ritiene strategici gli aspetti ambientali, così come indicato nella "Politica per la qualità, l'ambiente e la sicurezza".</p> <p>Le scelte aziendali sono quindi indirizzate all'utilizzo di tecnologie impiantistiche sempre a minor impatto ambientale: appartengono a tale tipologia gli impianti per la produzione di circuiti caldi e freddi sia di processo che di climatizzazione nei nuovi reparti e stabilimenti, in cui è stata inoltre privilegiata la scelta di illuminazione a LED in gran parte dei casi.</p>	
<input checked="" type="checkbox"/>	<p>9: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO INCORAGGIARE LO SVILUPPO E LA DIFFUSIONE DI TECNOLOGIE AMICHE DELL'AMBIENTE</p>		

COMMUNICATION ON PROGRESS 2015

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>A) Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs 231/2001 Kedron ha adottato nel 2004 – ed attua sistematicamente - uno specifico Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi dell'art.6 del D.lgs.231/2001 (di seguito anche Modello 231) allo scopo di prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dallo stesso Decreto e allo stesso tempo per diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, e assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative di quanti sono interessati al suo operato.</p> <p>In particolare, le fattispecie di ipotesi di reato contemplate dal Decreto, e cui si ispirano i presidi di prevenzione e controllo del Modello adottato da Kedron, 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"> ➢ Reati contro la pubblica amministrazione (Artt. 24 e 25 del Decreto); ➢ Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (Art. 24-bis del Decreto); ➢ Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter del Decreto); ➢ Reati di falsità in moneta, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis del Decreto); ➢ Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1 del Decreto); ➢ Reati societari (Art. 25-ter del Decreto); ➢ Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater del Decreto); ➢ Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quater 1 e Art. 25-quinquies del Decreto); ➢ Abusi di mercato (Art. 25-sexies del Decreto); ➢ Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies del Decreto); ➢ Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (Art. 25-octies del Decreto); ➢ Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies del Decreto); ➢ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies del Decreto); ➢ Reati transnazionali (Art. 10 - Legge 16 Marzo 2006 n.146); ➢ Reati ambientali (Art. 25-undecies del Decreto); ➢ Violazione normativa sull'impiego di cittadini di paesi terzi (Art.25-duodecies); ➢ Corruzione tra privati; induzione indebita a dare o promettere utilità: Legge 6 novembre 2012 n. 190; ➢ Autoriciclaggio; L. 186/2014 che ha introdotto l'art. 648-ter 1 c.p. (Art. 25 octies del Decreto). <p>Destinatari del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato da Kedron per contrastare le suddette fattispecie di reati, sono tutti coloro che operano per il conseguimento dell'oggetto sociale della Kedron. Il Modello 231 è comunicato agli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti e ai soggetti terzi che a vario titolo operano per Kedron.</p> <p>L'efficace adozione e l'efficace attuazione del Modello 231 adottato da Kedron, prevede che tutti i soggetti destinatari del Modello 231 nell'espletamento delle proprie attività, seguano comportamenti corretti e</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 2014 dall'Organismo di Vigilanza - inclusi quelli recepiti dall'Internal Audit: 3.</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 Kedron e delle procedure a esso correlate; comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice di Condotta Etica adottato da Kedron: 0.</p> <p>Numero di osservazioni generali e opportunità di miglioramento continuo del sistema di controllo interno formulate nel 2014: 25*.</p> <p>Numero di osservazioni generali e opportunità di miglioramento continuo oggetto di feedback vs l'OdV e l'Internal Audit nel 2014: 30*.</p> <p>Numero di osservazioni generali e opportunità di miglioramento continuo che sono in working al 31/12/2014: 106*.</p> <p>*ciascun'osservazione è conteggiata per numero di destinatari.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2015

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>trasparenti in linea con il Decreto e con i presidi di controllo previsti dallo stesso Modello 231 e con i Valori Etico-Sociali rappresentati nel Codice di Condotta Etica di Kedrion.</p> <p>Inoltre l'efficace adozione e l'efficace attuazione del Modello 231 ha imposto alla stessa Kedrion di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integrare il Modello 231 con il sistema di controllo interno preesistente, anche allo scopo di meglio monitorare e presidiare tutti i processi e le funzioni aziendali per prevenire eventuali condotte non conformi alle Leggi e quindi anche al D.Lgs 231/2001; • Diffondere a chiunque operi in nome e per conto della Kedrion: <ul style="list-style-type: none"> - la piena consapevolezza della portata e degli effetti del D.lgs. n.231/2001; - comportamenti sempre idonei alla policy etica di Kedrion volta a disapprovare qualsiasi condotta, da chiunque fosse posta in essere, vietata dalle disposizioni di Legge e contraria ai Valori Etico-Sociali di Kedrion rappresentati dal proprio Codice di Condotta Etica. <p>Le finalità, i principi 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 (certificato da ente terzo accreditato); • E' stato definito e attuato il Sistema di Conduzione delle Attività di Informazione Scientifica sulla base delle Linee Guida emanate da Farmindustria (certificato da ente terzo accreditato); • E' stato definito e attuato un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro in base allo standard OHSAS18001 (certificato da ente terzo accreditato); • E' stato definito e attuato il Sistema di Gestione Ambientale in base allo standard ISO 14001 e allo 	<p>Numero d'incontri di comunicazione, informazione, formazione svolti nel 2014 dall'OdV e rivolti a funzioni aziendali: 18.</p> <p>Dall'attività di auditing e controllo dell'OdV e dai flussi vs l'OdV, non sono emerse non conformità riconducibili a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - violazioni di leggi, norme applicabili; - violazioni, conclamate o sospette, del Modello 231 adottato da Kedrion e delle procedure a esso correlate; - comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice di Condotta Etica adottato da Kedrion.

COMMUNICATION ON PROGRESS 2015

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>schema EMAS (certificati da ente terzo accreditato);</p> <ul style="list-style-type: none"> E' stato definito e attuato il Sistema di Gestione per la Qualità in base allo standard ISO 9001 (certificato da ente terzo accreditato); L'azienda ha aderito ai dieci principi del Global Compact sui diritti umani, il lavoro, l'ambiente e la lotta alla corruzione; Le attività di monitoraggio sull'attuazione e sull'aggiornamento del Modello 231, sono regolate 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; E' stata definita ed attuata una Policy di Transfer Pricing aziendale in accordo alla normativa specifica; E' stato definito ed attuato un Sistema di Cash Pooling di gruppo e Treasury Policy; E' stato adottato un Antitrust Compliance Program; Sono stati definiti ed attuati Modelli di Quality/Safety Assurance in accordo con gli standard di eccellenza del settore - Good Manufacturing Practices, Good Distribution Practices, Good Laboratory Practices, Good Clinical Practices; E' stato definito ed attuato un Sistema di conferimento dei ruoli e delle responsabilità; sistema di conferimento delle procure, e delle deleghe, dei poteri di spesa; organigrammi aziendali; job description; E' stato definito ed attuato un Sistema di recruiting del personale e dei collaboratori; E' stato definito ed attuato un Sistema di valutazione delle performance dei dipendenti e assegnazione degli obiettivi; E' stata definita ed attuata un Politica Retributiva e sistema di calcolo e rendicontazione della retribuzione variabile; E' stata definita una Politica di gestione per l'Etica negli Affari annualmente rinnovata da Kedrion attraverso l'emissione di apposito documento; E' stata definita attività di formazione sul Sistema. <p>L'incarico di Organismo di Vigilanza è conferito per delega da parte del Consiglio di Amministrazione sulla base di apposito regolamento che ne stabilisce:</p> <p>composizione e requisiti dei componenti - di professionalità, onorabilità e assenza di conflitti di interesse, autonomia e indipendenza, continuità di azione; funzioni e poteri; obblighi e responsabilità; insindacabilità e dotazione finanziaria; nomina e accettazione dell'incarico; obblighi di riservatezza; durata in carica, revoca e cessazioni e sostituzione dei membri; retribuzioni; modifiche.</p> <p>La prima nomina di Organismo di Vigilanza risale al 2004 ed è stata rinnovata con cadenza triennale. L'ultima nomina è del 2015; l'Organismo di Vigilanza vigente ha composizione plurisoggettiva, costituita da</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2015

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>quattro membri di cui due interni e due professionisti esterni. 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 2014, in regime di continuità con gli anni precedenti, l'Organismo di Vigilanza ha operato in base ad un calendario di attività ed a un piano di audit e verifiche sottoposto anche al Consiglio di 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 2014, 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; - Controllo del processo e dei Flussi Informativi verso l'OdV; - Verifica dell'aggiornamento della Mappatura dei rischi potenziali 231; - Follow up e monitoraggio delle richieste di azioni precedentemente formulate dall'OdV alle funzioni aziendali; • Proposte di modifiche/aggiornamento/integrazioni per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello; • Verifica dell'adeguatezza e dell'effettività degli elementi del Modello; • Redazione e gestione dei documenti di sistema e archiviazione degli stessi; • Tenuta del registro, vidimato, dell'ODV. 	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2015

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<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>Kedron conferma anche nel 2014 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 Kedron 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 amministrativi, la Kedron 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 2014 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</p> <p>Kedron conferma di aver adottato e di mantenere aggiornato e attivo apposito Antitrust Compliance Program per prevenire ipotesi di violazioni della normativa antitrust.</p> <p>Kedron 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 enunciati dal Codice di Condotta Etica aziendale, sia giusta e irrinunciabile in qualsiasi situazione.</p> <p>Il sistema di controllo di Kedron adottato a presidio delle intese lesive della concorrenza comprende i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Codice di Condotta Etica aziendale; • Manuale Antitrust aziendale; • Linee guida aziendali sull'Antitrust Compliance Program; • Cartella sull'intranet aziendale disponibile per i dipendenti e collaboratori di Kedron riguardante l'Antitrust Compliance Program vigente; • Procedure vigenti riguardanti i processi commerciali; • Sistema di gestione e controllo dei processi dell'area di Bilancio in accordo ai criteri ed ai principi previsti dalla Legge 262/2005, tra cui anche procedure specifiche sul Ciclo Attivo e Ciclo Passivo; nonché i Sistemi di Transfer Pricing a Cash Pooling; 	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2015

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<ul style="list-style-type: none"> Sistema di comunicazione con gli organi di vigilanza interni, disponibile per i dipendenti e collaboratori di Kedrion per poter formulare qualsiasi dubbio, domanda, richiesta di approfondimento sulle norme antitrust e sull'Antitrust Compliance Program di Kedrion; nonché per poter segnalare, anche in forma anonima, violazioni di leggi e norme applicabili, violazioni conclamate o sospette dei protocolli e procedure aziendali; comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice di Condotta Etica adottato da Kedrion o del codice etico di Farmindustria. <p>I suddetti elementi dell'Antitrust Compliance Program di Kedrion si inseriscono in un ambiente di controllo interno strutturato che tra tutti i suoi elementi, comprende, tra gli altri, anche i seguenti (indicati a titolo esemplificativo e non esaustivo):</p> <ul style="list-style-type: none"> Piano di vigilanza annuale antitrust integrato nel Piano di Audit annuale dell'Internal Audit ed integrato con i punti di controllo stabiliti da apposito protocollo; Flussi informativi verso gli organi di controllo interno; Formazione sull'Antitrust Compliance Program verso i dipendenti e collaboratori di Kedrion; Aggiornamento e miglioramento continuo dell'Antitrust Compliance Program in funzione dell'attività di vigilanza e degli aggiornamenti normativi; Dichiarazioni e attestazioni sugli obblighi di compliance rilasciate e sottoscritte dai dipendenti, a partire dalla sottoscrizione del Codice di Condotta Etica; Integrazione nella contrattualistiche con i Terzi di clausole specifiche riguardanti il Codice di Condotta Etica di Kedrion e il suo sistema di compliance; Formalizzazione dell'organizzazione dei ruoli, delle responsabilità, delle linee di dipendenza funzionale e gerarchica: Organigrammi; job description; sistema delle procure e deleghe; Modello di organizzazione gestione e controllo adottato da Kedrion S.p.A. ai sensi del d.lgs 231/2001, in tutti i suoi elementi costitutivi; Sistema di Conduzione delle Attività di Informazione Scientifica in accordo alle Linee Guida emanate da Farmindustria; Modelli di Quality/Safety Assurance in accordo con gli standard di eccellenza del settore - Good Manufacturing Practices, Good Distribution Practices, Good Laboratory Practices, Good Clinical Practices Sistema di Responsabilità Sociale sull'etica nei rapporti con i lavoratori interni alla Kedrion e nella filiera di fornitura in accordo allo standard SA8000. <p>Dall'attività di auditing e controllo interno sull'Antitrust Compliance Program adottato da Kedrion non sono emerse non conformità riconducibili a: violazioni di leggi, norme applicabili; violazioni, conclamate o sospette, dell'Antitrust Compliance Program e delle procedure a esso correlate; comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice di Condotta Etica adottato da Kedrion.</p>	