

Communication on Progress (CoP) Year 2017

Kedron confirms that in continuation with previous years it recognises and approves the 10 Principles of the Global Compact, pertaining to Human Rights, Workers' Rights, 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 dealings and in all Company 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 co-workers; a vocation which finds expression in Kedron's Code of Ethics.

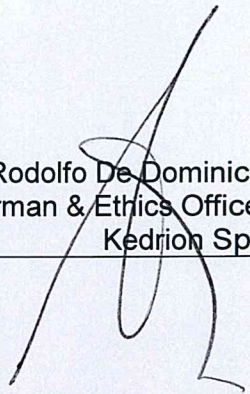
In this current COP Kedron describes in synthesis the way in which the Principles of the Global Compact have been applied during 2016, in continuation with previous years.

Together with the COP please find enclosed the Company's Ethics Policy for 2017, 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, 31/10/2017

Rodolfo De Dominicis
Executive Vice Chairman & Ethics Officer
Kedron SpA



Contacts: Morena Tolaini
Telephone: +39 0583 767745
Fax: +39 02 57763775
Email: m.tolaini@kedron.com

THE COMPANY'S ETHICS POLICY FOR 2017

Kedron confirms to its Employees, Co-Workers and Third Parties with whom it has relations and with those parties interested in its business, that the Company System is based as always on principles of transparency, integrity, legitimacy and correctness in its business dealings and in all Company activities;

these principles are stated, in particular, in the Company's Code of Ethics and in the Company's Ethics Management System;

everyone who operates on behalf of Kedron must undertake always to observe these principles and ensure that others observe them with regards to individual functions, responsibilities, roles and tasks;

under no circumstances can behaviour which contravenes these principles be justified when carrying out activities on behalf of and in the interests of Kedron;

consequently, everyone who operates on behalf of Kedron must undertake always to be familiar with and apply correctly the contents of the Code of Ethics and the entire Company Ethics Management System;

respect of company policies and standards relating to one's individual role falls within the responsibility of each employee.

The Company's Ethics Policy for 2017, in continuation with previous years, intends to confirm the importance of these principles, that is:

- ✓ confirm the Value which Kedron vests in its human capital and in the ethical roots of its production, commercial, management and research activities
- ✓ confirm Kedron's commitment to recognise, approve and systematically fulfill 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, as confirmed by the reports presented to the Board of Directors of Kedron by each internal control body – Supervisory Board; Internal Audit; Ethics Office - concerning activities carried out during 2016, relative results and activities planned for 2017
- ✓ state the Company objectives specific to the Company's Ethics Policy for 2017, as described in synthesis below.

March 2017

Paolo Marcucci
(President & Managing Director of Kedron S.p.A.)

OBJECTIVES OF THE COMPANY'S ETHICS POLICY FOR 2017

The objectives of Kedrion's ethics policy for 2017 are listed below; Kedrion is happy to provide any further details and clarification; written requests can be forwarded 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; these include for example: 1.1 Company Code of Ethics; 1.2 The 10 Principles of the Global Compact, pertaining to Human Rights, Workers' Rights, the Environment and the Fight Against Corruption; 1.3 Legality Rating; 1.4 Company Ethics Management System reviewed annually through the publication of a specific document; 1.5 Analysis of Enterprise Risk Management; 1.6 Risk Mapping and Assessment in relation to crimes pursuant to Italian Legislative Decree 231/2001 "Regulation regarding administrative liability of legal entities, companies and legally-dependent associations, pursuant to art. 11 of Law n. 300 dated 29.09.2000"; 1.7 Corporate Governance System in compliance with Italian Legislative Decree 231/2001; 1.8 Antitrust Compliance Program; 1.9 Management Control System and Budget Management and Control System in compliance with principles and criteria pursuant to Law n. 262/2005; 1.10 Company Transfer Pricing Policy in compliance with specific legislation; 1.11 Group Cash Pooling System and Treasury Policy; 1.12 Management Control System to Define, Approve, Monitor and Control the Annual Budget and Long-Term Plan; 1.13 SAP Management Information System, System management and operating procedure, validation system; 1.14 System for conferring roles and responsibilities; System for granting powers of attorney, spending powers; Company Organisational Charts; Job Descriptions; 1.15 System for recruiting Personnel and Co-Workers; 1.16 Employee Performance Valuation System and Assignment of Objectives; 1.17 Salary Review and system for calculating and reporting variable remuneration; 1.18 Internal disciplinary/sanctions System in compliance with Italian Legislative Decree 231/2001; 1.19 Company Privacy Policy; 1.20 Corporate Social Responsibility Ethics System concerning relations with Kedrion employees and supply chain employees, in accordance with SA8000 Standard (certified by independent accredited body); 1.21 Occupational Health and Safety System in compliance with OHSAS18001 Standard (certified by independent accredited body); 1.22 Environmental Management System in compliance with current legislation, with ISO 14001 Standard and with EMAS scheme (certified by independent accredited body); 1.23 Scientific Information Activity Conduct System based on Guidelines issued by Farmindustria (certified by independent accredited body); 1.24 Quality and Safety Assurance Models in compliance with Sector standards of - Good Manufacturing Practices, Good Distribution Practices, Good Laboratory Practices, Good Clinical Practices; 1.25 Quality Management System in compliance with ISO 9001 Standard (certified by independent accredited body); 1.26 Training Program for 231 Model and for Company Ethics Management System; 1.27 Internal and external communication activities carried out by the Ethics Officer and the Supervisory Board; 1.28 Procedure for regulating internal flows of information with the Supervisory Board; 1.29 Appointment of the Supervisory Board in compliance with Italian Legislative Decree 231/2001; 1.30 Appointment of the Ethics Officer; 1.31 Appointment of the Internal Audit; 1.32 Appointment of the Ethics Committee; 1.33 Each internal control body – Supervisory Board; Internal Audit; Ethics Office – reports to the Managing Director on a continuous basis and to the Board of Directors on a regular bases, providing information concerning completed activities, related results and future activities.

2. As in past years all the components of the Corporate Social Responsibility System in compliance with SA8000 Standard continue to be maintained, including the objectives for 2017 contained in the Ethics Office Activity Plan for 2017, which was submitted to the Board of Directors of Kedrion for the record as an appendix to the Ethics Office Activity Report for 2016; these objectives, details of which can be found in the above document, cover the following areas of activity: 2.1 Internal Audits and controls; 2.2 Monitoring the progress of recommendations by the

Ethics Office for continuous improvement; 2.3 Managing workers' reporting to the Ethics Office; 2.4 Meetings between the Ethics Office and Workers' Representatives; 2.5 Meetings between the Ethics Office and Global Human Resources; 2.6 Ethics auditing of Suppliers; 2.7 Half-yearly audits by SGS (independent accredited body) of the Corporate Social Responsibility System, in order to confirm and renew SA8000 Standard certification; 2.8 Annual Reporting to Global Compact to confirm that the company's activities endorse the 10 Principles of the Global Compact, pertaining to human rights, workers' rights, the environment and the fight against corruption; 2.9 Updated information to third parties regarding the Company's Ethics Management System; 2.10 In-house training regarding Corporate Social Responsibility SA8000; 2.11 Update, publication and internal checks relating to the Company Code of Ethics; 2.12 Approval and publication of the Company's Annual Ethics Policy; 2.13 Activities of the Company Ethics Committee and relations with the Ethics Office; 2.14 Relations between the Ethics Office and the Supervisory Board; 2.15 Relations between the Ethics Office and Internal Audit; 2.16 Relations between the Ethics Office and the Head of EHS; 2.17 Drafting and conservation of registration documents concerning the activities of the Ethics Office; 2.18 Verification of the progress of the Corporate Social Responsibility System in relation to updates to the SA8000 Standard and the evolution of Company organization; 2.19 Monitoring the evolution of the Corporate Social Responsibility theme for possible new ideas and an update of priorities relating to the Company System; 2.20 Annual Review of the Corporate Social Responsibility System SA8000.

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 co-worker** 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-related 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 S.P.A.

This document is the property of Kedron SpA and cannot be reproduced or divulged to others by the recipient without prior written consent by Kedron SpA. The English text is a translation of the Italian official Code of Ethics. In case of conflict or discrepancies between the two texts the Italian text shall prevail.

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	9
6. General principles	10
6.1 Rules and Regulations	10
6.2 Control Bodies and Mechanisms	10
7. Organisational principles	11
7.1 Transparency and Integrity	11
7.2 Clarity and truth in every operation and transaction	11
7.3 Administrative inspections and documentation	12
7.4 Purchase of goods and services	12
7.5 Collections and Payments	12
7.6 Money Laundering	12
7.7 Conflict of Interest	13
7.8 Reporting frauds and noncompliances	13
8. Principles applicable to the workplace	15
8.1 Human rights and equality in the workplace	15
8.2 Health and Safety	15
8.3 Centrality of proactive involvement	16
8.4 Use of alcohol and drugs	16
8.5 Use of Company assets	17
8.6 Use of IT equipment	17
9. Market principles	18
9.1 Product safety, process quality and reliability (efficiency and effectiveness)	18
9.2 Constant improvement and Innovation	19
9.3 Access to and veracity of information	19
9.4 Supply chain relations	19
9.5 Specific Interactions with the Public Administration	19
9.6 Interactions with the Health Services	21
9.7 Interactions with Private Bodies	21
9.8 Competition Interactions	21
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	23
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

This document is the property of Kedrion SpA and cannot be reproduced or divulged to others by the recipient without prior written consent by Kedrion SpA. The English text is a translation of the Italian official Code of Ethics. In case of conflict or discrepancies between the two texts the Italian text shall prevail.

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

COMMUNICATION ON PROGRESS 2017

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
<div data-bbox="863 2029 892 2058"><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, Manuale e procedure SA8000; ✓ 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"; "International mobility policy"; "Procedura gestionale della Formazione"; - 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 manuali e linee guida distribuiti dalla Direzione Global Human Resource ai responsabili; - sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro, basato sullo standard OHSAS18001 (certificato da ente terzo accreditato); <p>✓ audit e controlli sul Sistema di Responsabilità Sociale per reparto, e sulla base delle procedure e regolamenti elencati ai punti precedenti;</p> <p>✓ audit etici ai Fornitori dell'azienda;</p> <p>✓ verifica periodica dell'efficacia del sistema di responsabilità sociale, attuata con le funzioni apicali di Kedrion, i Rappresentanti dei Lavoratori, e l'Amministratore Delegato;</p>	<p>STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2016 DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI PER IL 2016 DEL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE PER L'ETICA NEGLI AFFARI</p> <p>Numero degli obiettivi: 52.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tutti gli obiettivi sono stati presi in carico dalle funzioni aziendali competenti ed il processo di attuazione degli stessi è conforme ai piani di azione stabiliti. <p>AUDIT E CONTROLLI INTERNI SVOLTI NEL 2016 E RISULTATI</p> <p>Numero di Audit e Controlli da parte dell'EO: 10.</p> <p>Numero di non conformità rilevate: 0.</p> <p>Le osservazioni generali ed opportunità di miglioramento continuo formulate dall'EO sono state prese in carico dalle funzioni aziendali competenti ed il processo di attuazione delle stesse è conforme ai piani di azione stabiliti.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2017

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>✓ Politica di Gestione per l'Etica negli Affari di Kedrion, in aderenza ai requisiti dello standard SA8000, e ai principi del Global Compact sottoscritti da Kedrion; comprensiva degli obiettivi specifici annuali del sistema etico;</p> <p>✓ canali diretti di comunicazione con l'EO a disposizione dei Lavoratori per segnalare all'EO eventuali violazioni, anche solo sospette, dei principi contemplati dal Codice e dal Sistema di Responsabilità Sociale adottati dall'azienda: casette 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;</p> <p>✓ sistema di comunicazione dell'EO nei confronti dei Lavoratori sull'esito della gestione delle segnalazioni formulate dal Lavoratore;</p> <p>✓ data base delle attività svolte, dell'esito delle stesse e delle raccomandazioni formulate dall'EO a seguito dell'attività di audit e controllo;</p> <p>✓ sistema di comunicazione interno dell'EO sulle attività e relativi risultati: intranet aziendale con cartella dedicata; pubblicazioni nelle bacheche;</p> <p>✓ sistema di comunicazione dell'EO verso l'esterno sul Sistema di Responsabilità Sociale: sito web con cartella dedicata;</p> <p>✓ 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;</p> <p>✓ formazione sul Sistema di Responsabilità Sociale.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adesione di Kedrion al Global Compact ovvero ai 10 principi del Global Compact sui diritti umani, il lavoro, l'ambiente e la lotta alla corruzione • Rapporto con l'Organismo di Vigilanza di Kedrion e con l'Internal Audit in merito ad aspetti emersi dagli audit che possono essere di interesse anche dell'Ethics Officer e viceversa • Rapporto con il Comitato Etico di Kedrion, come previsto dal regolamento del Comitato Etico. <p>2. Le attività svolte nel 2016</p> <p>Le aree di attività in cui ricadono le attività svolte nell'anno 2016 sono:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Audit etici attuati dall'EO 2. Gestione delle segnalazioni inoltrate dai Lavoratori all'EO 3. Incontri dell'EO con i Rappresentanti dei Lavoratori per SA8000 4. Incontri dell'EO con la Direzione Global Human Resources 5. Analisi dello stato di attuazione delle raccomandazioni formulate dall'EO 6. Verifiche etiche ai Fornitori di Kedrion 7. Audit semestrali eseguiti dall'Ente di Certificazione SGS sul sistema aziendale di responsabilità sociale, volti a verificare il livello di compliance del sistema allo standard SA8000 8. Reporting annuale dell'EO al Global Compact 9. Comunicazione agli Stakeholder sul Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari 10. Attività di formazione interna sul Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari 	<p>SEGNALAZIONI INOLTRE DAI LAVORATORI ALL'EO NEL 2016</p> <p>Numero di segnalazioni ricevute dall'EO: 18.</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 TRA EO E RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI</p> <p>Numero di incontri attuati nel 2016: 10.</p> <p>INCONTRI PROGRAMMATI TRA EO E DIREZIONE GLOBAL HUMAN RESOURCES</p> <p>Numero di incontri attuati nel 2016: 9.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2017

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>11. Aggiornamento e diffusione del Codice di Condotta Etica aziendale 12. Riconferma della Politica aziendale di Gestione dell'Etica negli Affari e aggiornamento degli obiettivi operativi specifici 13. Comitato Etico aziendale 14. Rapporto dell'EO con l'Organismo di Vigilanza istituito da Kedrion ai sensi del d.lgs.231/2001 15. Rapporto dell'EO con la funzione Internal Audit 16. Rapporto dell'EO con i delegati per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro 17. Redazione documenti di registrazione delle attività ed archiviazione degli stessi 18. Verifica dello stato di aggiornamento del Manuale e procedure SA8000 19. Osservatorio sull'evoluzione della Responsabilità Sociale, possibili spunti di riflessione, priorità 20. 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 2017</p> <p>Segue la disamina delle attività attuate nel 2016 con riferimento ai punti sopra menzionati.</p> <p>2.1 Audit etici attuati dall'EO. 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 hanno come obiettivo la verifica della effettività dei principi del Codice di Condotta Etica applicabili al rapporto con i Lavoratori e del Sistema di Responsabilità Sociale SA8000; ✓ gli elementi di riferimento, oltre al Codice di Condotta Etica e al Manuale e Procedure SA8000, comprendono il sistema di controllo interno di Kedrion strumentale all'attuazione dei contenuti del codice, del manuale e delle procedure SA8000; tra essi: Organigrammi; Job Description dei ruoli e responsabilità; Quadro Sinottico dell'as is degli inquadramenti; Sistema di valutazione delle performance del Lavoratore e assegnazione degli obiettivi individuali; Sistema di salary review; Sistema di gestione delle mancanze e contestazioni; Sistema di gestione e controllo degli straordinari; Sistema di gestione delle ferie; ✓ in genere, l'audit etico è per reparto o per processo; ✓ prevede l'esame della struttura organizzativa del reparto e dei processi di gestione delle risorse umane; ✓ prevede interviste riservate ed individuali a ciascun Lavoratore del Reparto, ivi compresi i responsabili; ✓ le interviste avvengono sulla base di una matrice di controllo (distinta per ruolo dell'intervistato – responsabile/coordinatore, addetto); ✓ le conclusioni e raccomandazioni dell'audit sono oggetto di apposito Audit Report; ✓ l'audit si conclude con incontri di presentazione dei risultati dell'audit alla catena organizzativa a partire dai Direttori apicali; ✓ l'Audit Report viene sistematicamente inoltrato all'Amministratore Delegato per gli eventuali approfondimenti del caso; e notificato alla catena organizzativa. <p>Gli audit svolti nel 2016 hanno confermato:</p>	<p>VERIFICHE IN AMBITO ETICO RIGUARDANTI I FORNITORI ATTUATE NEL 2016 E RISULTATI</p> <p>Verifica dell'EO sul processo aziendale di qualificazione preventiva dei Terzi fornitori per l'attività di recruiting: 6.</p> <p>Numero di non conformità rilevate: 0.</p> <p>AUDIT ATTUATI NEL 2016 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 2016: 2.</p> <p>ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE E SUL CODICE DI CONDOTTA ETICA</p> <p>Persone coinvolte dall'attività nel 2016:84. <i>(tra attività d'aula e incontri nell'ambito dell'attività di auditing e controllo).</i></p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2017

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>- 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> <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. Questi canali di comunicazione comprendono strumenti dotati di adeguate misure a tutela della privacy e riservatezza. Essi sono: 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 Codice di Condotta Etica e di vademecum sul Sistema di Responsabilità Sociale. 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. 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 2016 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, conclamate o sospette, degli elementi del Sistema di Gestione dell'Etica negli Affari di Kedrion e delle procedure ad esso correlate; - 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 2016 come spunto per tarare le proprie priorità di auditing e controllo; in diversi casi le segnalazioni hanno portato a chiarire al Lavoratore aspetti della gestione aziendale; in altri casi, hanno favorito l'attuazione di opportunità di miglioramento sollevate dai Lavoratori.</p> <p>2.3 Incontri dell'EO con i Rappresentanti dei Lavoratori.</p> <p>Si riconferma che Kedrion ha provveduto, supportandosi alla Rappresentanza Sindacale interna, a che il personale non dirigente individuasse e nominasse, al proprio interno, i <u>Rappresentanti dei Lavoratori per il Sistema di 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</p>	<p>ATTIVITÀ DI RIESAME ANNUALE DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE</p> <p>Numero di riunioni di riesame: 9 - con il coinvolgimento della funzione GHR.</p> <p>OBIETTIVI SPECIFICI DELLA POLITICA AZIENDALE 2017 PER L'ETICA NEGLI AFFARI</p> <p>Si rinvia alla "Politica di Gestione per l'Etica negli Affari 2017 di Kedrion" in allegato.</p> <p>COMITATO ETICO DI KEDRION</p> <p>Vigente dal 2005.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2017

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>la rappresentanza sindacale interna. Gli RL, per lo standard SA8000, sono portavoce verso l'EO delle istanze, dubbi, suggerimenti dei Lavoratori riguardanti la relazione Lavoratore-Azienda; supportano la divulgazione della conoscenza da parte dei Lavoratori dei principi del Sistema di Responsabilità Sociale SA8000 e delle relative attività.</p> <p>Gli RL 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 2016, in continuità con gli anni precedenti, è stato stabilito e attuato apposito calendario degli incontri tra l'EO e i RL. L'EO ha colto le considerazioni degli RL come spunto per tarare le proprie priorità di auditing e controllo; in diversi casi hanno portato ad approfondire con gli RL e poi con GHR aspetti della gestione aziendale per favorire soluzioni a problematiche e a spunti di miglioramento sollevati dagli RL.</p> <p>2.4 Incontri dell'EO con la Direzione Global Human Resources.</p> <p>Nel corso del 2016 l'EO ha interfacciato sistematicamente la funzione GHR, e nello specifico le Direzioni HR di ciascun sito e il Direttore apicale dell'area HR (Direttore Global Human Resources – GHR), nell'ambito delle attività di auditing e controllo descritte al precedente punto 2.1.</p> <p>2.5 Analisi dello stato di attuazione delle Raccomandazioni formulate dall'EO negli anni precedenti.</p> <p>Nel corso del 2016 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 e 2.4 precedenti.</p> <p>Le raccomandazioni monitorate dall'EO nel 2016 <u>non</u> 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>Sono state attuate diverse raccomandazioni nel periodo in esame; altre sono in working.</p> <p>2.6 Verifiche etiche ai Fornitori di Kedrion.</p> <p>In continuità con gli anni precedenti, nel corso del 2016 è stato definito ed attuato il Piano di audit etici ai Fornitori, come prevede il Sistema aziendale di Responsabilità Sociale. Il Piano di auditing è stato predisposto in base a due criteri: significatività del fatturato e potenziale di rischio teorico 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.</p> <p>Nel 2016 l'EO ha verificato il processo aziendale di qualificazione preventiva dei Terzi (agenzie per l'impiego, società specializzate per il processo di selezione). Da questa analisi è emerso che i Terzi che supportano Kedrion documentano requisiti atti a sostenere la loro qualificazione sotto il profilo etico.</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2017

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>2.7 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>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 è certificata dal 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. Anche nel 2016, 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. 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>L'ultimo rinnovo della certificazione SA8000 (attraverso l'emissione di nuovo certificato) è avvenuto in agosto 2016.</p> <p>2.8 Reporting annuale dell'EO al Global Compact.</p> <p>Come per gli anni precedenti, anche nel 2016 è stato elaborato il Reporting Annuale destinato al Global Compact per dare conferma dello status di Kedrion rispetto al Global Compact - <i>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</i>. Il Reporting è stato inviato al Global Compact in data 2 novembre 2016.</p> <p>2.9 Comunicazione agli Stakeholder sul Sistema di Gestione dell'Etica negli Affari.</p> <p>La divulgazione agli stakeholder del Sistema di Gestione dell'Etica negli Affari che Kedrion ha adottato comprende: 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 e l'OdV; b) cartelle dedicate a: Sistema di Responsabilità Sociale, Codice di Condotta Etica, Modello 231 e Antitrust Compliance Program disponibili sul sito web aziendale.</p> <p>2.10 Attività di formazione interna sul Sistema di Responsabilità Sociale.</p> <p>Il Piano di formazione 2016 sul Sistema di Responsabilità Sociale e sul Codice di Condotta Etica, ha contemplato le consuete iniziative:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) divulgazione ai nuovi assunti di apposito vademecum sul Sistema di Responsabilità Sociale; b) divulgazione ai nuovi assunti del Codice di Condotta Etica aziendale; e 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; c) monitoraggio dei casi di mancata sottoscrizione del Codice di Condotta Etica, anche attraverso l'attuazione di incontri riservati dell'EO con il Lavoratore sui contenuti del codice; d) incontri riservati con il Lavoratore sui principi del sistema SA8000 e del Codice etico, previsti dalla metodologia di auditing etico; 	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2017

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>e) incontri con i destinatari delle conclusioni, richieste e raccomandazioni dell'EO emerse dall'attività di audit e controllo dell'EO, per discuterli e condividerli;</p> <p>f) incontri periodici con i Rappresentanti dei Lavoratori per SA8000; con il manager HR di sito;</p> <p>g) incontri dell'EO richiesti dal Lavoratore;</p> <p>h) interventi di comunicazione, informazione e sensibilizzazione a cura dell'EO sul sistema SA8000.</p> <p>2.11 Aggiornamento e diffusione del Codice di Condotta Etica.</p> <p>Si prende atto che l'ultima release del Codice di Condotta etica è datata 19 dicembre 2016.</p> <p>La nuova release risponde alla necessità di aggiornare il codice preesistente rispetto ai riferimenti già vigenti del sistema delle segnalazioni verso gli organi di controllo interno (Organismo di Vigilanza; Ethics Officer) e del sistema disciplinare complementare adottato da Kedrion ai sensi del d.lgs 231/2001. Inoltre è stata aggiornata l'elencazione degli elementi del sistema di controllo interno e delle deleghe vigenti per gli ambiti Organismo di Vigilanza, Ethics Officer, Internal Audit. I principi contenuti nel Codice rimangono sostanzialmente invariati rispetto alla precedente versione del 30 giugno 2014.</p> <p>Si ribadisce, infine, che:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ il Codice di Condotta Etica è componente integrante del rapporto contrattuale di Kedrion con i Dipendenti, Collaboratori e Terzi che operano con Kedrion; ✓ vige la prassi della distribuzione ai nuovi assunti del Codice di Condotta Etica aziendale; e la richiesta di sottoscrizione; ✓ vige il monitoraggio dei casi di mancata sottoscrizione da parte della funzione Global Human Resource; ✓ vige l'attuazione da parte dell'EO di incontri riservati con il Lavoratore sui contenuti del codice e sull'eventuale mancata sottoscrizione da parte del Lavoratore. <p>2.12 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 2017 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>2.13 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 2016, 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, del relativo Regolamento; e supporta le attività del Comitato Etico.</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2017

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>2.14 Rapporto con l'Organismo di Vigilanza. In continuità con gli anni precedenti, anche nel 2016 l'EO ha preso atto dell'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza di Kedrion ai sensi del d.lgs. 231/2001 (anche "OdV" di seguito). In particolare l'EO ha preso atto dell'attività di audit e controllo da parte dell'OdV sulle componenti del sistema di gestione delle risorse umane volte a rafforzare anche le misure preventive di contrasto delle ipotesi di reato contemplate dal d.lgs. 231/2001, oltre che a costituire elementi di assurance alle normative vigenti in materia di rapporti di lavoro, e ai principi universalmente riconosciuti sui diritti umani e dei lavoratori: Sistema delle Job Description, Sistema delle Procure e delle Deleghe; Sistema di gestione aziendale della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; Procedura di reclutamento e selezione di nuovo personale; Sistema di valutazione delle performance del Lavoratore, e assegnazione degli obiettivi individuali; Sistema di definizione, calcolo e rendicontazione della componente variabile della retribuzione; Sistema di gestione e controllo del rimborso delle spese al Lavoratore; Sistema di Gestione delle mancanze del lavoratore; Sistema Disciplinare Sanzionatorio adottato da Kedrion ai sensi del d.lgs. 231/2001.</p> <p>In particolare, l'EO ha preso atto anche dall'OdV che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - non si sono verificati casi di violazioni delle suddette componenti del sistema aziendale di gestione delle risorse umane, o comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni e i principi del Codice di Condotta Etica, con il Sistema di Responsabilità Sociale SA8000; - si conferma l'assenza di violazioni di legge e norme applicabili al rapporto di lavoro ed all'attività svolta da Kedrion. <p>2.15 Rapporto con l'Internal Audit. L'EO, in continuità con gli anni precedenti, anche nel 2016 ha preso atto dell'attività svolta dall'Internal Audit, con riferimento agli audit e controlli attuati dall'Internal Audit.</p> <p>In particolare, l'EO ha preso atto anche dall'Internal Audit che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - non si sono verificati casi di violazioni delle procedure e regolamenti aziendali sulla gestione delle risorse umane, o comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni e i principi del Codice di Condotta Etica, con il Sistema di Responsabilità Sociale SA8000; - si conferma l'assenza di violazioni di legge e norme applicabili al rapporto di lavoro ed all'attività svolta da Kedrion. <p>2.16 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 Datore di Lavoro ai sensi del d.lgs. 81/2008 dell'unità produttiva di riferimento. 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 il Sistema aziendale di Gestione della Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro è anche integrato negli elementi di controllo del Modello 231 adottato da Kedrion e nell'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza; 	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2017

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>- 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> <p>2.17 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>2.18 Verifica dello stato di aggiornamento del Manuale e procedure SA8000. Nel corso del 2016 l'EO ha provveduto ad aggiornare la documentazione del Sistema, ed in particolare ha stabilito la metodologia per attuare la mappatura dei rischi prevista dallo standard di responsabilità sociale SA8000 e condividerla con la Direzione GHR e i Lavoratori.</p> <p>2.19 Osservatorio sull'evoluzione della Responsabilità Sociale, possibili spunti di riflessione, priorità. Kedrion anche nel 2016 ha continuato a mantenere attivo l'aggiornamento aziendale sulle iniziative locali e internazionali, anche partecipando a tavoli di lavoro specifici.</p> <p>2.20 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 2017. L'attività svolta nel 2016 ha confermato il funzionamento e l'efficacia del sistema, e l'identificazione degli obiettivi operativi per il 2017 - che sono stati integrati nella Politica aziendale di Gestione per l'Etica negli Affari del 2017 e nel Piano delle attività per il 2017 dell'EO e della Direzione Global Human Resources.</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 2016 attività di auditing e controllo sia nei reparti aziendali, sia nella filiera di fornitura; si rinvia in proposito ai punti precedenti.</p> <p>Come negli anni precedenti, anche per il 2016 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 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>	<p>SEGNALAZIONI INOLTRATE DAI LAVORATORI ALL'EO NEL 2016 <i>Si rinvia agli indicatori riportati per i Principi del Global Compact punto 1.</i></p> <p>AUDIT E CONTROLLI INTERNI SVOLTI NEL 2016 E RISULTATI <i>Si rinvia agli indicatori riportati per i Principi del Global Compact punto 1.</i></p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2017

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>- 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 degli Affari di Kedrion;</p> <p>- 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>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 2016 E RISULTATI <i>Si rinvia agli indicatori riportati per i Principi del Global Compact punto 1.</i></p> <p>AUDIT ATTUATI NEL 2016 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 nuovamente 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; • avalorano 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 GHR 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. Peraltro, il processo di gestione delle risorse umane, per tutte le sue attività (ivi comprese il recruiting, la formazione, la valutazione delle performance e l'assegnazione degli obiettivi individuali, la retribuzione, la gestione delle turnazioni e degli straordinari), avviene sulla base di regole e procedure formalizzate conformi tra l'altro ai principi e leggi sulla libertà di associazione e accordi collettivi, in qualsiasi momento verificabili.</p>	<p>LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</p> <p>Numero di vertenze sindacali nel 2016: 0.</p> <p>Numero di ore sciopero nel 2016: 0.</p> <p>Numero di assemblee sindacali nel 2016: 7.</p> <p>Numero di iscritti a organizzazioni sindacali nel 2016: 254.</p> <p>Tasso di sindacalizzazione nel 2016: 24%.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2017

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
<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, che comprendo tra gli elementi di controllo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ il contratto di assunzione con il Lavoratore, la divulgazione al Lavoratore del CCNL, del Codice di Condotta Etica, del Vademecum sul Sistema di Responsabilità Sociale Aziendale, del Vademecum sulla Salute e Sicurezza; ▪ l'orario di lavoro, ivi compresi: <ul style="list-style-type: none"> ✓ il Piano di Turnazione e la rotazione dei Lavoratori sui turni ricadenti nei giorni festivi e prefestivi; ✓ la divulgazione ai Lavoratori del programma di turnazione con ragionevole anticipo; ✓ il processo di aggiornamento del programma di turnazione per necessità sopraggiunte; ▪ il processo di gestione delle mancanze dei Lavoratori; ▪ il processo di gestione e controllo degli straordinari. <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 GHR; il dato di assenteismo al 31/12/2016 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 GHR; il dato "ore di straordinario" al 31/12/2016 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 2016 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 AMMINISTRATORI DOVREBBERO SOSTENERE L'EFFETTIVA ABOLIZIONE DEL LAVORO MINORILE</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Kedrion, operando nel pieno rispetto della legislazione italiana, conferma, anche per il 2016, di aver fissato la maggiore età quale requisito indispensabile ai fini di un rapporto di lavoro con Kedrion.</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"> - Kedrion, operando nel pieno rispetto della legislazione italiana, conferma anche per il 2016 di aver fissato la maggiore età quale requisito indispensabile ai fini di un rapporto di lavoro con Kedrion. - Anche nel 2016 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.

COMMUNICATION ON PROGRESS 2017

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
<p><input checked="" type="checkbox"/></p> <p>6: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO SOSTENERE L'ELIMINAZIONE DELLA DISCRIMINAZIONE NEL RISPETTO DELL'IMPIEGO E DELL'OCCUPAZIONE</p>	<p>Il Codice di Condotta Etica di Kedrion, sottoscritto da ciascun Lavoratore, comprende tra gli altri il capitolo specifico 8.1 "Diritti Umani e Standard Equi di Lavoro". Anche per il 2016 si conferma l'osservanza sistematica ai principi e regole declinati nel suddetto capitolo del Codice di Condotta Etica di Kedrion – così come confermato dagli audit interni e dall'assenza di segnalazioni di violazioni da parte dei Lavoratori; tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il 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, cambiamenti di mansione, passaggi di livello, trasferimenti), d) della definizione dei percorsi di formazione ed addestramento; - il divieto e la sanzione, 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>Kedrion 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, Kedrion dispone di una serie di presidi di controllo atti a scongiurare ipotesi di discriminazione nelle scelte e attività aziendali; tra gli altri, si menzionano, a titolo esemplificativo:</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; 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, 	<p>DISCRIMINAZIONE</p> <p>Numero di dipendenti al 31/12/2016: 1058.</p> <p>Lavoratori con contratti di somministrazione: 1.</p> <p>Lavoratori con contratti a progetto nelle varie configurazioni: 7.</p> <p>Presenza femminile su totale d'impiegati e operai: 31,95%</p> <p>Numero di personale direttivo (dirigenti e quadri) al 31/12/2016: 191.</p> <p>Presenza femminile nel personale direttivo: 22%.</p> <p>Numero di Lavoratori interessati da passaggi di categoria/posizione organizzativa nel 2016: 203.</p> <p>Numero di Lavoratori interessati da interventi una-tantum nel 2016: 103.</p>

COMMUNICATION ON PROGRESS 2017

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>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);</p> <ul style="list-style-type: none"> la valutazione del candidato debba mirare a verificare esclusivamente la corrispondenza del profilo di competenza del candidato, al job profile aziendale della mansione, e debba avvenire 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 GHR, 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 della 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 ulteriore 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 regolamenta:</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; 	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2017

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<ul style="list-style-type: none"> la pianificazione degli interventi formativi; l'erogazione e registrazione degli interventi formativi; la valutazione dell'efficacia della formazione. <p>3) Il sistema di valutazione delle performance dei Lavoratori e assegnazione degli obiettivi.</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>	
7: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO SOSTENERE UN APPROCCIO PRECAUZIONALE DELLE SFIDE AMBIENTALI <input checked="" type="checkbox"/>	<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 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, viene annualmente verificata da un Ente terzo accreditato che, nel giugno 2017 ha confermato sia la certificazione OHSAS 18001 sia la certificazione ISO 14001 e la Registrazione EMAS, convalidando anche i contenuti della Dichiarazione Ambientale relativa al 2016.</p> <p>Quest'ultima è disponibile sul sito della Società.</p>	<p>INDICATORI AMBIENTALI</p> <p>Oltre a lavorare per raggiungere gli obiettivi specifici riportati nella Dichiarazione Ambientale a cui si rinvia, l'azienda continua l'impegno per mantenere e surclassare i risultati già raggiunti.</p> <p>Gli indicatori di prestazione ambientale relativamente agli aspetti significativi riportati alle ore lavorate, mostrano complessivamente per il 2016 un andamento costante per i consumi idrici ed energetici ed una diminuzione della produzione di rifiuti.</p> <p>Si rimanda per i dettagli alla Dichiarazione Ambientale Rev. 09/2017 pubblicata sul sito web di Kedron.</p>
8: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO SOSTENERE INIZIATIVE PER LA PROMOZIONE DI UNA MAGGIORE RESPONSABILITÀ AMBIENTALE <input checked="" type="checkbox"/>	<p>Kedron ha stabilito per il triennio 2016-2018 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>Proseguendo l'iniziativa avviata nel 2015 con la Dichiarazione Ambientale di Prodotto per il Fattore VIII, nel 2016 Kedron ha conseguito la relativa certificazione Environmental Product Declaration (EPD) – a conferma della validità e sostenibilità del Life Cycle Assessment del prodotto.</p> <p>Kedron nel 2016 ha predisposto le Product Category Rules (PCR) per prodotti emoderivati (Blood and Blood Derived Products for Therapeutic or Prophylactic Uses) poi vagliate ed approvate da EPD® di Stoccolma.</p> <p>E' stato incentivato il programma di carpooling aziendale tanto che per l'impegno dimostrato, i risultati ottenuti e la CO₂ risparmiata in termini di emissioni, Kedron Biopharma è stata premiata come Best Carpooling Company per i risultati conseguiti nel corso del 2015. Risultati confermati e migliorati nel 2016, dove un totale di 178 dipendenti italiani iscritti al portale ha condiviso 533 viaggi casa-lavoro (+33% sull'anno precedente), con relativo risparmio di 1377 kg di CO₂ (+77%).</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2017

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
<p><input checked="" type="checkbox"/> 9: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO INCORAGGIARE LO SVILUPPO E LA DIFFUSIONE DI TECNOLOGIE AMICHE DELL'AMBIENTE</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.</p> <p>Negli stabilimenti sono state avviate e completate due iniziative specifiche riguardanti: 1) la sostituzione delle luci tradizionali con quelle al LED con una diminuzione di consumi energetici per illuminazione pari al 15% del totale; 2) efficientamenti di taluni impianti per la produzione di vapore che hanno portato ad una riduzione del consumo di metano di oltre il 25%.</p> <p>A) Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001</p> <p>Kedron, già a partire dal 2004 ha adottato uno specifico Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi dell'art.6 del d.lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello 231") allo scopo di prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dallo stesso Decreto e allo stesso tempo per diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, e assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative di quanti sono interessati al suo operato.</p> <p>In particolare, le fattispecie di ipotesi di reato contemplate dal Decreto, a 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-sexies del Decreto); ➤ Abusi di mercato (Art. 25-sexties 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); 	
<p><input checked="" type="checkbox"/> 10: GLI AMMINISTRATORI DOVREBBERO LAVORARE CONTRO TUTTE LE FORME DI CORRUZIONE, INCLUSE ESTORSIONE E TANGENTI</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 e Controlli attuati nel 2016 dall'Organismo di Vigilanza - inclusi quelli recepiti dall'Internal Audit: 16.</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>Le osservazioni generali ed opportunità di miglioramento continuo formulate dall'Organismo di Vigilanza e dall'Internal Audit sono state prese in carico dalle funzioni aziendali competenti ed il processo di attuazione delle stesse è conforme ai piani di azione stabiliti.</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2017

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p> ➤ 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> <p>Destinatari del Modello 231 sono tutti coloro che operano per il conseguimento dell'oggetto sociale della Società.</p> <p>Il Modello 231 è comunicato agli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti ed ai soggetti terzi che a vario titolo operano per la Kedrion.</p> <p>L'efficace adozione e l'efficace attuazione del Modello 231 adottato da Kedrion prevede che tutti i soggetti destinatari del Modello 231, nell'espletamento delle proprie attività, seguano comportamenti corretti e trasparenti in linea con il Decreto, 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, e per prevenire eventuali condotte non conformi alle Leggi e quindi anche al d.lgs. 231/2001; diffondere a chiunque operi in nome e per conto della Kedrion: <ul style="list-style-type: none"> la piena consapevolezza della portata e degli effetti del d.lgs. n.231/2001; comportamenti sempre idonei alla policy etica di Kedrion volta a disapprovare qualsiasi condotta, da chiunque fosse posta in essere, vietata dalle disposizioni di Legge e contraria ai Valori Etico-Sociali di Kedrion rappresentati dal proprio Codice di Condotta Etica. <p>Le finalità, i principi ed i contenuti del Modello 231 sono divulgati ai destinatari del Modello 231 mediante corsi di formazione e continua comunicazione ed informazione anche con l'Organismo di Vigilanza.</p> <p>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 ed i principi sopra indicati sono stati operativamente declinati nei seguenti elementi di controllo interno che definiscono anche i contenuti del Modello 231 adottato da Kedrion:</p> <ul style="list-style-type: none"> Analisi di Enterprise Risk Management Analisi e Mappatura dei Rischi rispetto ai reati previsti dal d.lgs. 231/2001 Procedure operative e protocolli di controllo relativi alle aree potenzialmente a rischio Codice di Condotta Etica Sistema disciplinare/sanzionario interno definito ai sensi del d.lgs. 231/2001 Sistema di controllo di gestione e manuale di contabilità (ispirato alla Legge 262/2005) e procedure sul bilancio per il monitoraggio anche dei flussi finanziari Policy di Transfer Pricing aziendale in accordo alla normativa specifica Sistema di Cash Pooling di gruppo e Treasury Policy 	<p>Numero di incontri di comunicazione, informazione, formazione svolti nel 2016 dall'OdV e rivolti a funzioni aziendali: 3.</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 2017

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema informativo gestionale SAP, regolamento per l'uso e la gestione del sistema, sistema di validazione • Antitrust Compliance Program • Rating di Legalità ai sensi del regolamento dell'autorità garante della Concorrenza e del Mercato • 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 • Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro, in accordo allo standard OHSAS18001 - certificato da ente terzo accreditato • Sistema di Gestione Ambientale in accordo con le normative vigenti, con lo standard ISO 14001 e con lo schema EMAS – certificato da ente terzo accreditato • Sistema di Conduzione delle Attività di Informazione Scientifica in accordo alle Linee Guida emanate da Farmindustria - certificato da ente terzo accreditato • 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 gestione aziendale della Privacy in accordo con la normativa vigente • Sistema di Gestione per la Qualità in accordo allo standard ISO 9001- certificato da ente terzo accreditato • 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 • Politica di gestione per l'Etica negli Affari annualmente rinnovata da Kedrion attraverso l'emissione di apposito documento • Attività di comunicazione interna ed esterna sul Sistema • Attività di formazione sul Sistema • Dieci principi del Global Compact sui diritti umani, il lavoro, l'ambiente e la lotta alla corruzione • Regolamento (o statuto) dell'Organismo di Vigilanza • Nomina dell'Organismo di Vigilanza di Kedrion con specifici compiti per assicurare il monitoraggio, l'aggiornamento e il corretto funzionamento del Modello stesso • Procedura dei flussi informativi interni verso l'Organismo di Vigilanza. <p>In particolare si sottolinea che il Consiglio di Amministrazione di Kedrion S.p.A. ha istituito, in attuazione del d.lgs. 231/2001, l'<i>Organismo di Vigilanza</i> cui sono stati attribuiti i poteri e le responsabilità necessarie per lo svolgimento delle attività allo stesso demandate dal decreto in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza e all'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dallo stesso Consiglio di Amministrazione.</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2017

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>Kedron 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 Kedron e sul Modello 231; ✓ formulare preventivamente quesiti o dubbi inerenti l'attività svolta o che ci si appresta a svolgere per Kedron 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 Kedron ed ai presidi previsti dal Modello 231; ✓ indicare qualsiasi altra informazione relativa agli elementi ed ai contenuti del Modello 231. <p>Anche per il 2016, in regime di continuità con gli anni precedenti, l'Organismo di Vigilanza ha operato in base ad un calendario di attività e ad un piano di audit e verifiche sottoposto anche al Consiglio di Amministrazione. Le attività dell'Organismo di Vigilanza vengono formalizzate sia in verbali di audit che in verbali delle attività svolte e negli stessi vengono riportati gli esiti delle attività di controllo e di monitoraggio sul Modello 231. Le macro aree di attività sulle quali l'Organismo di Vigilanza si è focalizzato nel 2016 vengono di seguito sinteticamente elencate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informazione, formazione e comunicazione sul Modello rivolta ai dipendenti e collaboratori ed ai Terzi con cui Kedron 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/aggiornamento/integrazioni per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello; • Verifica dell'adeguatezza e della effettività degli elementi del Modello; • Redazione documenti di sistema ed archiviazione degli stessi; • Tenuta del registro, vidimato, dell'OdV. <p>L'Organismo di Vigilanza ha dato attuazione agli obblighi di reporting e di informativa nei confronti dell'organo sociale previsti dal Modello.</p> <p>B) Compliance ai requisiti di L.262/2005 Kedron conferma anche per il 2016 di aver definito e mantenuto attivo il proprio sistema di gestione e controllo dei processi dell'area "Bilancio" ispirandosi ai criteri ed ai principi previsti dalla Legge 262/2005.</p>	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2017

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>ritenendo tale metodologia valida ed in linea con la best practice in materia di bilancio – pur se la stessa Kedrion non ha alcun obbligo verso tale normativa.</p> <p>Questo sistema comprende tra gli elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'identificazione dei compiti e responsabilità della funzione preposta alla redazione dei documenti contabili; • procedure operative e protocolli specifici sulla redazione dei documenti contabili societari, e sui rapporti con le società controllate; • attività di formazione ai soggetti che a vario titolo operano nei processi di bilancio; • piano annuale di audit e di controllo. <p>Inoltre, nell'ottica di rafforzare il presidio ed il controllo sui processi finanziari e sui processi gestionali amministrativi, la Kedrion ha adottato la Policy di Transfer Pricing aziendale in linea con quanto previsto dalla normativa specifica, ed il Sistema di gestione di Cash Pooling di gruppo con la relativa Treasury Policy.</p> <p>Anche per il 2016 il piano di attività dell'Internal Audit ha compreso attività di controllo su processi rilevanti per l'area bilancio.</p> <p>C) Antitrust Compliance Program</p> <p>Kedrion conferma di aver adottato e di mantenere aggiornato e attivo apposito Antitrust Compliance Program per prevenire ipotesi di violazioni della normativa antitrust.</p> <p>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 enunciati dal Codice di Condotta Etica aziendale, sia giusta e irrinunciabile in qualsiasi situazione.</p> <p>Il sistema di controllo di Kedrion adottato a presidio delle intese lesive della concorrenza comprende i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Codice di Condotta Etica aziendale che include il capitolo 9.8 "Interazioni in materia di concorrenza"; • Manuale, Linee Guida e Protocollo di Controllo Antitrust; • Cartella sull'intranet aziendale disponibile per i dipendenti e collaboratori di Kedrion riguardante l'Antitrust Compliance Program vigente; • Procedure specifiche sui 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 e Cash Pooling; • 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 leggi e norme vigenti e sui sistemi di compliance adottati da 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. 	

COMMUNICATION ON PROGRESS 2017

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI
	<p>I suddetti elementi dell'Antitrust Compliance Program di Kedrion si inseriscono in un ambiente di controllo interno strutturato che comprende tra gli altri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Piano di vigilanza annuale antitrust integrato nel piano delle attività di audit e controllo da parte degli organi di controllo interno; • 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 sistema di compliance di Kedrion; • 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 svolta dagli organi di controllo interno – Internal audit, Organismo di Vigilanza, Ethics Officer - 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>	