

## Communication on Progress (CoP) Anno: 2020

Kedrion con la presente Communication on Progress conferma il *commitment* assunto, sin dal 15 marzo 2005, di riconoscere ed approvare i 10 Principi etici del Global Compact inerenti i diritti umani, il lavoro, l'ambiente e la lotta alla corruzione.

Kedrion, inoltre, conferma che da sempre applica sistematicamente questi principi nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali.

Il Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari di cui Kedrion si è dotata, è stato sviluppato e implementato in Kedrion sulla base della vocazione etica dell'azienda, dei suoi dipendenti e collaboratori espressa dallo stesso Codice di Condotta Etica adottato della Società.

Kedrion, in ottemperanza al Decreto Legislativo 245/2016 che recepisce la Direttiva Europea 2014/95, ha predisposto e sottoscritto la Dichiarazione consolidata a carattere Non Finanziario (DNF) relativa agli accadimenti dell'anno 2019.

La citata dichiarazione, che vi trasmettiamo in allegato, dà conto delle principali attività svolte, delle politiche adottate e dei relativi risultati, dei modelli organizzativi implementati, dei rischi generati e/o subiti in ambito ambientale, sociale, del personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta alla corruzione attiva e passiva.

Kedrion sarà lieta di fornire qualsiasi chiarimento e approfondimento necessario circa la presente Communication on Progress e sul suo Sistema di Gestione Aziendale per l'Etica negli Affari; le richieste potranno essere inoltrate direttamente all'Ethics Officer di Kedrion - indirizzo email: [Ethics\\_Office@kedrion.com](mailto:Ethics_Office@kedrion.com).

Castelvecchio Pascoli, 24 Agosto 2020



Alessandro Curotti  
Global General Counsel & Ethics Officer  
Kedrion S.p.A.

Allegato : Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario 2019 ai sensi del D. Lgs. 245/2016.

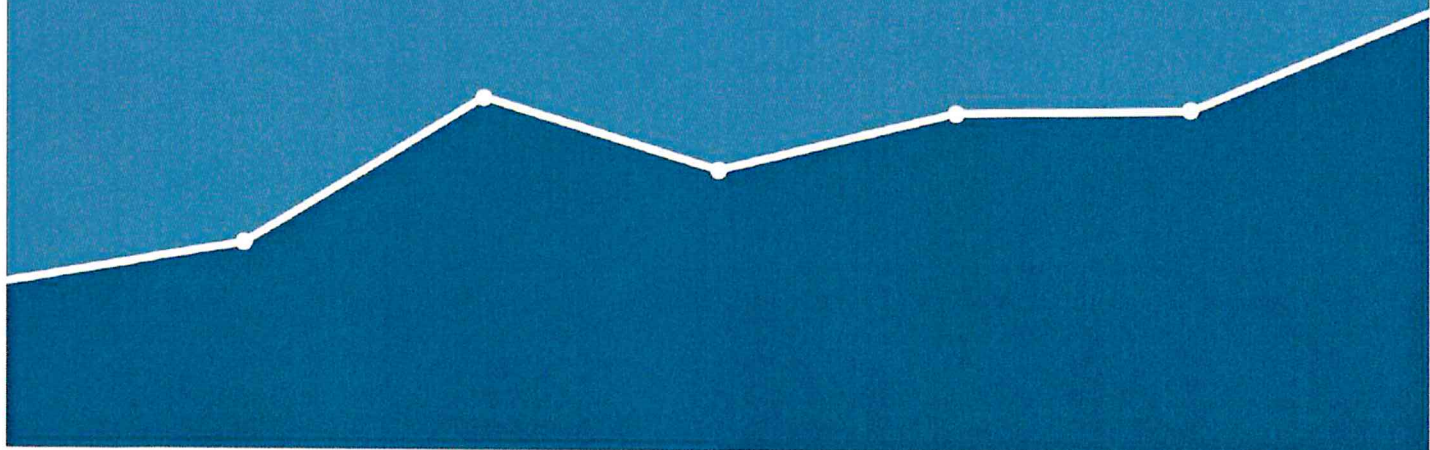


**KEDRION**  
BIOPHARMA

---

**GRUPPO KEDRION**  
**BILANCIO CONSOLIDATO**  
**AL 31 DICEMBRE 2019**

---





#### 4.15. DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO 2019 AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 254/2016

### CEO Statement

Gentili Lettori,

mi fa piacere presentarvi la Dichiarazione Non Finanziaria (DNF) di Kedrion relativa agli accadimenti del 2019.

Il documento chiude il primo triennio di attività in questo ambito; è dal 2017, infatti, che Kedrion redige la Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario. La DNF è predisposta in ottemperanza a quanto previsto dal decreto legislativo 254/2016 (e normative seguenti), che ha recepito in Italia la Direttiva Europea 2014/95.

La DNF rappresenta per Kedrion la conferma della nostra attenzione per i temi della sostenibilità ambientale, del rispetto delle norme e dei principi dell'etica negli affari, dell'attenzione per lo sviluppo delle persone, la ricerca scientifica e applicata, il rapporto con le comunità locali in cui insistono i nostri impianti, centri plasma, laboratori e uffici.

La DNF 2019, come già avvenuto lo scorso anno, è stata redatta nella modalità *GRI-Core*, evolvendo da quella *GRI-Referenced* utilizzata nel primo anno di redazione, il 2017.

Il testo è frutto di un'ampia matrice globale in cui le principali entità legali di Kedrion e numerose sue funzioni hanno contribuito a disegnare il quadro dell'impatto delle nostre attività nelle cinque aree che costituiscono la DNF: Ambiente, Persone, Sociale, Anticorruzione, Diritti Umani.

Per ciascuna di queste aree abbiamo descritto, da un punto di vista qualitativo e quantitativo, l'organizzazione messa in campo per la loro efficiente gestione, nonché i processi, le politiche e la relativa analisi dei rischi (incluse le iniziative per la loro mitigazione).

Anche quest'anno la DNF contiene informazioni generali sul nostro gruppo e sul suo modo di contribuire, insieme ai nostri più importanti stakeholders, al miglioramento dell'ambiente naturale, economico e sociale di cui facciamo parte.

Nel 2019 Kedrion ha proseguito nel proprio percorso di crescita del personale dipendente, aumentato del 2%. Fra i dipendenti di Kedrion si conferma una leggera maggioranza di personale femminile e una più marcata presenza del passato di donne in posizioni di responsabilità e dirigenza. Abbiamo continuato inoltre a incrementare l'investimento in formazione, organizzando 24.000 ore di formazione in tutto il mondo (+10% sullo scorso anno); abbiamo, infine, ampliato la portata dei nostri strumenti di sviluppo personale e di performance management.

Da un punto di vista ambientale Kedrion ha confermato e consolidato, anche in presenza della decisa ripartenza dell'impianto di Melville e dell'incremento generale delle attività industriali, le proprie politiche di mitigazione dell'impatto. Per quest'area, il 2019 è stato un anno di condivisione tra i siti produttivi di best practices e iniziative volte a raggiungere un livello di eccellenza e maturità del sistema EHS a livello globale.

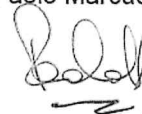
Le nostre attività per le comunità sociali sono state mappate in tutto il mondo e mostrano il profilo di un'azienda che interloquisce con frequenza e reciproco profitto sociale con i territori di riferimento.

Infine, l'azienda conferma in tutto il mondo i propri presidi di prevenzione e vigilanza, anche attraverso uffici e organismi indipendenti, nelle aree della *compliance* e della parità di trattamento e non discriminazione. Anche nel 2019 non si sono infatti verificati casi di violazione dei diritti umani o notizie di episodi di corruzione.

La DNF del 2019 è pubblicata nel corso della pandemia legata al nuovo Coronavirus. Kedrion ha da subito adottato misure per tutelare, allo stesso tempo, la salute dei nostri dipendenti e la continuità della nostra produzione, così necessaria per le nostre comunità di pazienti, che restano il nostro punto di attenzione principale.

La DNF relativa agli accadimenti del 2020 riporterà nel dettaglio le attività svolte dall'azienda su questo tema critico. Abbiamo tuttavia ritenuto di riassumerle brevemente nel paragrafo iniziale del documento che vi accingete a leggere.

Paolo Marcucci





## PREMESSA - COVID-19

Nel mese di febbraio del 2020, l'Italia è stato uno dei primi Paesi europei in cui il nuovo Coronavirus si è diffuso, dopo essersi originato in Cina alla fine del 2019 e diffuso nell'Est Asiatico all'inizio del nuovo anno.

Dopo alcune settimane, la diffusione del virus ha toccato quasi tutti i Paesi del mondo, fra cui gli Stati Uniti e l'Ungheria, i due Paesi che insieme all'Italia sono sede dei siti produttivi e dei centri plasma di Kedrion, oltre che quelli in cui è basata la maggior parte dei dipendenti dell'azienda.

Kedrion ha rapidamente implementato piani di contingenza, creando un Covid-19 Response Team, rapidamente trasformatosi in Covid-19 Global Response Team e composto da quasi tutte le funzioni aziendali (in particolare EHS, HR, Operations, Quality&Regulatory, Medical Area, Communication).

Il Response Team si è posto due obiettivi da perseguirsi congiuntamente, quello della salvaguardia dei lavoratori rispetto a rischi di contagio e quello della continuità produttiva. Quest'ultima, oltre che fondamentale per assicurare continuità terapeutica per i pazienti trattati, è stata richiesta dai governi in cui Kedrion opera; tali governi hanno infatti ritenuto il settore in cui Kedrion opera, quello farmaceutico, *essenziale* per la società (questo è valso anche per i centri plasma degli Stati Uniti e dell'Ungheria, ritenuti dai governi locali un'infrastruttura strategica non inclusa nelle politiche di *lockdown*).

Per quanto riguarda la tutela della salute dei lavoratori, Kedrion ha consentito e poi decisamente suggerito un amplissimo uso del cosiddetto 'lavoro agile', permettendolo a tutti i dipendenti non implicati nelle attività - in senso lato - manifatturiere; in questo modo, l'azienda si è posta a protezione dei propri impianti e centri plasma, la cui integrità è stata ritenuta una questione vitale.

Per i dipendenti non inclusi nel programma di lavoro agile sono state adottate in maniera stringente politiche di distanziamento sociale e di sanitizzazione e pulizia degli ambienti (uffici, reparti produttivi e centri plasma, mense e spazi comuni, ascensori, sale riunioni, ecc.) e misure di comportamento finalizzate ad ottenere la massima igiene dei luoghi e delle persone. Laddove non possibile il distanziamento, i dipendenti sono stati dotati di Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) e sono stati aggiornati con continuità sulla gestione dell'emergenza e sulle buone prassi da adottare. Infine, gli ambienti sono stati oggetto di attività di pulizia e sanificazione integrativa riguardante tutte le superfici di maggior contatto quale maniglie, tastiere, pulsantiere, ecc.

Per quanto riguarda gli aspetti legati alla continuità produttiva intesa in senso lato (Operations, Maintenance, Quality Control, Quality Assurance, Supply Chain, Engineering, ecc.), l'azienda si è tenuta in stretto contatto con la sua intera filiera per monitorare eventuali aspetti critici anche al di fuori dei processi non direttamente governati (ad esempio nell'acquisto di plasma da terze parti, nelle operazioni di stoccaggio e trasporto, nella distribuzione dei prodotti nei Paesi in cui essa non avviene direttamente).

Al momento in cui la DNF 2019 viene chiusa, l'azienda non rileva interruzioni nella propria catena produttiva, per nessun farmaco e per nessuna geografia, e ha informato le associazioni dei pazienti e le società scientifiche circa tale permanenza della continuità produttiva.

Infine, l'area di Ricerca e Sviluppo di Kedrion si è attivata ed è coinvolta in progetti volti alla messa a punto di terapie efficaci contro il Covid-19 attraverso l'utilizzo di plasma di persone guarite, sia in forma diretta (dopo inattivazione virale), sia attraverso la produzione di immunoglobuline specifiche.

#### 4.15.1. INTRODUZIONE SU KEDRION

Kedrion è un'azienda biofarmaceutica italiana che raccoglie e fraziona il plasma umano al fine di sviluppare, produrre e distribuire farmaci plasmaderivati per la cura e il trattamento di pazienti affetti da Emofilia, Immunodeficienze e altre forme di patologie gravi. Kedrion è il ponte tra i donatori e coloro che necessitano di cure, e opera a livello globale per estendere l'accesso dei pazienti alle terapie disponibili.

Con sede principale in Italia e una presenza commerciale in oltre 100 Paesi nel mondo, è il quinto player mondiale e il primo in Italia nel settore dei plasmaderivati.

Kedrion gestisce l'intero ciclo di trasformazione del plasma (approvvigionamento, produzione e distribuzione) e si basa su un modello di business integrato verticalmente. L'azienda possiede 5 stabilimenti produttivi: tre in Italia, di cui due in Toscana (a Bolognana e Castelvechio Pascoli, in provincia di Lucca) e uno in provincia di Napoli (a Sant'Antimo); uno in Ungheria (a Gödöllő, vicino Budapest); e uno negli Stati Uniti (a Melville, nello Stato di New York). Tutti questi siti produttivi sono certificati a livello internazionale secondo le GMPs (Good Manufacturing Practices).

In Italia, Kedrion è partner di lunga data del Sistema Sanitario Nazionale, col quale collabora fattivamente perseguendo l'obiettivo dell'autosufficienza nell'approvvigionamento di farmaci derivati dal plasma; contemporaneamente, l'azienda mette la propria esperienza e il proprio impegno al servizio delle comunità e dei sistemi sanitari di tutto il mondo per il raggiungimento di questo stesso obiettivo. In Italia, sono circa 1.800.000 i donatori che donano in forma volontaria, anonima e non remunerata negli oltre 300 centri trasfusionali presenti sul territorio nazionale. Molte Regioni italiane affidano il plasma a Kedrion, che lo trasforma in farmaci che vengono poi restituiti agli ospedali affinché possano soddisfare le esigenze terapeutiche della popolazione. Le attività di Kedrion in Italia sono volte a migliorare la raccolta del plasma e a contribuire all'impegno del Sistema Sangue italiano verso l'autosufficienza.

All'estero Kedrion possiede centri di raccolta del plasma in Ungheria e negli Stati Uniti (fino al 31 maggio 2019 Kedrion ha posseduto e gestito centri plasma anche in Germania, successivamente ceduti). Negli Stati Uniti, in particolare, il centro di Buffalo (New York) è specializzato nella raccolta di plasma ad elevato contenuto di anticorpi Anti-D, utilizzato nella produzione di un farmaco a base di Immunoglobuline Anti-D, utilizzata da oltre mezzo secolo nella prevenzione della Malattia Emolitica Feto-Neonatale (MEFN).

L'integrazione verticale di Kedrion permette un controllo molto stretto sulla sua supply chain, anche in considerazione del rilevante peso che la materia prima (il plasma umano) costituisce per il suo business. Da questo punto di vista, nel 2019 non vi sono stati significativi cambiamenti dei processi e delle attività lungo la catena di fornitura, che è stata resa più efficiente attraverso la prosecuzione della strategia di razionalizzazione dei centri plasma proprietari negli Stati Uniti. Da questo punto di vista, la vendita dei centri plasma tedeschi e l'investimento per l'acquisto di nuovi centri plasma negli Stati Uniti ha comportato una sensibile riduzione di personale in Europa e un contestuale aumento dei dipendenti degli Stati Uniti.



In particolare, la strategia di Kedrion ha continuato a tendere verso l'ampliamento dei centri plasma direttamente posseduti e gestiti, in maniera da essere totalmente autosufficienti rispetto alla materia di partenza necessaria ai propri stabilimenti, cosa che rende più sostenibile il business e la sua pianificazione. Nel 2019, oltre che per saturare i propri impianti, Kedrion ha ceduto plasma ad altre aziende di plasmaderivazione, contribuendo così alla produzione di farmaci purtroppo ancora strutturalmente insufficienti a garantire l'accesso alle cure da parte di tutti i pazienti in stato bisogno.

Per quanto riguarda gli stakeholders, l'azienda individua come interlocutori principali, così come avviene in realtà di simile dimensione e ambito di attività, i seguenti:

- Dipendenti e loro organizzazioni rappresentative
- Componenti della catena del valore globale (clienti e fornitori)
- Istituzioni pubbliche nazionali, regionali, locali
- Autorità amministrative indipendenti e di regolazione
- Istituzioni pubbliche e private di formazione secondaria, universitaria e avanzata, nonché Dipartimenti e Istituti di ricerca scientifica<sup>1</sup>
- Comunità locali degli insediamenti produttivi
- Comunità finanziaria nazionale e internazionale
- Associazioni dei pazienti e della comunità dei medici
- Associazioni dei donatori
- Altre associazioni non profit (Farmindustria, PPTA, ecc.)

L'identificazione della lista dei principali stakeholders avviene attraverso interviste alle funzioni e agli uffici aziendali esposti verso il mondo esterno e che hanno l'onere della loro gestione e del loro ingaggio nelle attività aziendali intese in senso lato.

Da questo punto di vista, la gestione del rapporto con i dipendenti e con i loro sindacati rappresentativi è essenzialmente curata dalla funzione risorse umane, secondo le leggi e le procedure interne a essi destinate; il rapporto con le Istituzioni pubbliche o di regolazione di ogni livello è appannaggio della Presidenza, che riceve supporto da altre funzioni (fra cui il Global Public Affairs, il Regolatorio, l'Area Medica e la funzione commerciale per l'Italia); il rapporto con il mondo accademico e della ricerca è curato dal dipartimento Ricerca e Sviluppo, sotto il coordinamento della Presidenza; i rapporti con le associazioni dei pazienti sono tenuti dalla funzione marketing sotto la stretta sorveglianza dell'Area Medica; i rapporti con i donatori sono tenuti dai centri plasma di proprietà o, in Italia, dalla funzione Donors Italy; i rapporti con le comunità locali sono tenuti in prevalenza dalla Presidenza, dal Global Public Affairs e dalle direzioni dei siti produttivi; i rapporti con associazioni come Farmindustria e PPTA (Plasma Protein Therapeutics Association) sono tenuti dalla Presidenza dell'azienda.

Proprio per quanto riguarda la partecipazione di Kedrion a realtà associative, le due più importanti sono quelle in Farmindustria e in PPTA, l'associazione che riunisce le maggiori aziende di plasmaderivazione o di raccolta plasma del mondo; il presidente di Kedrion fa parte della Giunta di Farmindustria e del Global Board of Directors di PPTA.

Oltre a queste membership, fra le altre cose Kedrion è socio di Aspen Italia, fondatore della Fondazione Campus di Lucca e della Fondazione Tuscany Life Sciences di Siena, membro

---

<sup>1</sup> Questa categoria di stakeholders è nuova rispetto a quelle individuate nella scorsa DNF. Benché attività con le istituzioni di formazioni e ricerca non siano evidentemente state avviate solo nel 2019, è però vero che lo scorso anno esse hanno vissuto un forte *boost*, soprattutto grazie a un ambizioso piano di *open innovation* avviato dal dipartimento R&D di Kedrion e del suo nuovo responsabile.

della Fondazione VITA di Siena, della Fondazione Lucchese per l'Alta Formazione e la Ricerca (FLAFR) e dell'associazione Civita.

#### 4.15.2. LA DICHIARAZIONE NON FINANZIARIA 2019 DEL GRUPPO KEDRION

In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 254/2016 e sue modifiche e integrazioni (di seguito anche Decreto), che recepisce in Italia la direttiva Europea 2014/95, anche quest'anno Kedrion redige una Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario (d'ora in avanti, "DNF") relativa agli accadimenti dell'anno 2019.

La DNF di Kedrion ha periodicità annuale; la DNF relativa all'anno 2019 è stata approvata dal CdA del 27 marzo del 2020.

La DNF aggiorna quella del 2018, confermandosi come redatta nella modalità *in accordance-Core* prevista dai GRI Standards; oltre a questo, in fase di definizione dei temi materiali, è stata elaborata una matrice di materialità, così come prevista dagli Standard stessi.

La DNF 2019 di Kedrion è redatta, pertanto, in conformità con i Sustainability Reporting Standards pubblicati dal GRI - Global Reporting Initiative secondo l'approccio in *accordance - Core*. La DNF di Kedrion ha periodicità annuale.

Secondo quanto previsto dall'art. 5 comma 3a del Decreto, la presente DNF è contenuta nella Relazione sulla Gestione del Bilancio Consolidato ed è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Kedrion S.p.A. in data 27 marzo 2020.

Proprio perché inclusa nella relazione di gestione, in DNF non si riporta la struttura di governance dell'azienda, lì descritta nel dettaglio. Si ricorda ovviamente che le varie entità legali sono amministrate da Consigli, Board o Managing Directors coadiuvati da Supervisory Boards.

La normativa prevede che la DNF dia conto delle principali attività, politiche e relativi risultati, modelli organizzativi adottati, rischi generati e/o subiti e modalità di gestione degli stessi in ambito ambientale, sociale, attinente al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, dando conto sia di quanto fatto direttamente dall'azienda sia di quanto controllabile sulla catena di fornitura e sulle ricadute per gli stakeholders.

Da un punto di vista organizzativo, la DNF 2019 di Kedrion è stata assegnata dall'amministratore delegato all'area dei Servizi Centrali (CCS) dell'azienda, che ha costituito un gruppo di lavoro multifunzionale. La funzione CCS costituisce il punto di contatto per qualunque parte interessata ad approfondire i temi trattati nella DNF e il suo processo di costruzione.

#### 4.15.3. L'ANALISI DI MATERIALITÀ

Il Decreto prevede che la DNF copra, nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta, le cinque aree tematiche: "Personale", "Sociale", "Ambiente", "Anticorruzione", "Diritti Umani".

Come previsto dal Decreto e dagli standard GRI, per redigere la DNF Kedrion ha innanzitutto proceduto all'aggiornamento dell'analisi di materialità, con l'obiettivo di stabilire, per ognuna delle cinque aree previste, i temi che l'azienda ha ritenuto più rilevanti, prioritari e ad alto impatto; temi per i quali ha messo a punto politiche e strutture organizzative volti a presidiarli adeguatamente.

L'analisi di materialità è stata approvata dalle funzioni coinvolte e dal Presidente e Amministratore delegato dell'azienda.

I temi materiali individuati nell'analisi di materialità sono stati i seguenti:

Area "Personale":





- Sviluppo manageriale
- Employer branding
- Welfare aziendale
- Infortuni (Salute e sicurezza sul lavoro)

**Area “Sociale”:**

- Rapporto con le comunità locali
- Attività di ricerca e cure compassionevoli

**Area “Ambiente”:**

- Consumo idrico e ciclo dell’acqua
- Consumo di energie rinnovabili e non rinnovabili
- Emissioni dirette e indirette
- Produzione di rifiuti

Sono stati, inoltre, ritenuti materiali i temi relativi al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione attiva e passiva.

Come indicato nella DNF dello scorso anno, Kedrion ha avviato uno studio sulla questione della *gender diversity*. L’analisi ha riguardato alcuni aspetti legati al tema della *gender diversity*, in particolare comparando il proprio assetto (organi di governo, distribuzione del personale, compensi medi) a quello delle aziende del settore farmaceutico.

Lo studio ha evidenziato un sostanziale allineamento di Kedrion con il benchmark di riferimento. Il tema continua formalmente a non essere materiale, non già perché considerato ‘risolto’, ma solo perché l’azienda, nello scorso triennio, ha focalizzato la propria attività sul personale in altre aree.

Lo studio svolto nel 2019 è stato un propedeutico a rendere in futuro materiale il tema della *gender diversity*.

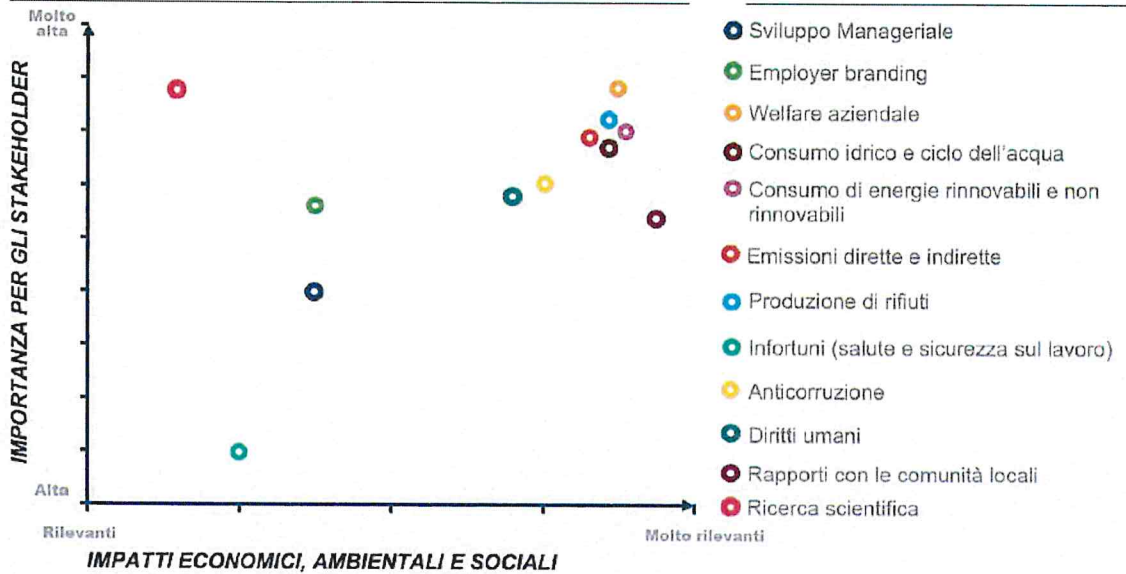
Sulla base di attività di benchmarking e ascolto, le funzioni coinvolte nella definizione dei temi materiali li hanno determinati anche tenendo in considerazione le aspettative dei principali stakeholders dell’azienda (ricordati più sopra).

Per maggiore aderenza ai GRI Standards, da quest’anno l’analisi di materialità di Kedrion, viene rappresentata attraverso la matrice di materialità (figura sotto). La matrice evidenzia, in un sistema di assi cartesiani, la rilevanza dei temi materiali rispetto a due dimensioni: sull’asse delle ascisse l’importanza in termini di impatto economico, ambientale e sociale generato dalle attività dell’azienda e sull’asse delle ordinate la rilevanza dei temi dal punto di vista degli stakeholder.

La matrice è stata rivista dalle funzioni aziendali coinvolte e sarà aggiornata di anno in anno.



## MATRICE DI MATERIALITÀ



*Bob*

#### 4.15.4. POLITICA GENERALE SUI TEMI DI SOSTENIBILITÀ

Kedrion, per la natura specifica dei prodotti realizzati, supporta le persone, le comunità e le istituzioni nell'attenuare o rimuovere gli ostacoli che impediscono di godere del diritto alla vita, alla libertà ed alla sicurezza.

Kedrion contribuisce a trasformare il diritto naturale (vita, libertà, sicurezza) in diritto sociale a vivere nelle migliori condizioni possibili. Per questo raccoglie e trasforma, rende attiva e fruibile l'energia vitale generata e rigenerata, conservata e trasportata nel sangue, affinché possa trasferirsi da essere umano ad essere umano.

Kedrion contribuisce alla produzione e distribuzione di farmaci derivati dal plasma umano in grado di migliorare la qualità della vita delle persone. Lavora per mantenere gli standard di eccellenza di settore; opera per consolidare il proprio ruolo di interlocutore riconosciuto delle comunità medico-scientifica, sanitaria e istituzionale.

Kedrion si propone di rafforzare, in ambito internazionale, il proprio ruolo di partner strategico dei sistemi sanitari dei Paesi che puntano al raggiungimento dell'autosufficienza nel campo dei plasmaderivati. Produce ricchezza per gli investitori, per i lavoratori, per il territorio e lo fa in modo coerente con la propria vision e con i valori di responsabilità, trasparenza, fiducia e rispetto per le persone.

I valori costitutivi, i principi etici di riferimento, gli standard di riferimento e le norme di comportamento dell'azienda sui temi della sostenibilità e sul suo modo di stare nel mondo sono riportati, fra gli altri documenti, nel Codice etico.

La politica adottata da Kedrion prevede un'analisi dei rischi sui temi della sostenibilità e l'adozione di politiche e processi prudenziali per evitare incidenti o comportamenti fuori standard; più in particolare, per ognuna delle aree che seguono (Personale, Sociale, Ambiente e sicurezza, Anticorruzione e Diritti Umani), le funzioni coinvolte hanno segnalato i rischi cui sono sottoposte e le misure di mitigazione adottate per prevenirli e gestirli.

Type text here



#### 4.15.5. AREA "PERSONALE"

Kedrion ritiene che la gestione del proprio personale vada oltre gli obblighi contrattuali e di legge ed opera – come descritto più avanti – su più fronti per garantirne il benessere e la soddisfazione professionale. L'azienda è convinta, ad esempio, che l'investimento nella formazione delle persone sia fondamentale per la crescita professionale e che debba andare al di là dei semplici requisiti professionali previsti dal ruolo: pertanto, a seguito del lancio del modello di leadership basato sulle competenze manageriali e le skill individuali necessarie a ciascun dipendente, nel corso del 2019 ha utilizzato tale modello nei propri processi, a partire dal performance management.

Tra la fine del 2019 e l'inizio del 2020, i dipendenti sono stati valutati secondo lo stesso modello di leadership, coerentemente con la natura manageriale o professionale della posizione ricoperta. Sono state individuate le aree di miglioramento e nel 2020 la formazione e i piani di sviluppo individuali saranno guidati dalla considerazione di tali aree di miglioramento.

Kedrion ritiene che prendere decisioni in maniera condivisa non solo consenta ai dipendenti di essere attori primari, ma porti anche a decisioni migliori; la Società ritiene inoltre che la crescita personale e professionale necessiti di sfide e della possibilità di muovere critiche costruttive. La storia di azienda familiare di Kedrion la porta a riconoscere e promuovere, ad esempio, un buon equilibrio tempo libero/tempo di lavoro, facendo tesoro della diversità e allo stesso tempo ricercando valori comuni. Kedrion opera in modo che la salute e la sicurezza dei dipendenti non vengano lasciate al caso o alle buone intenzioni, adottando un sistema di gestione basato su politiche di sicurezza sottoposte a revisioni frequenti in occasione di cambiamenti, inclusi nuovi processi, attività o impianti produttivi.

Al 31 dicembre 2019, l'organico complessivo di Kedrion era composto da 2.615 persone, contro le 2.571 di fine 2018 (+1,7%). La popolazione aziendale del gruppo è concentrata in Italia (44%), negli Stati Uniti (41%), in Ungheria (14%), Paesi in cui sono presenti gli stabilimenti produttivi e i centri raccolta plasma; una quota residuale (1%) è impiegata in altre sedi, principalmente in Europa. Come nel 2018, anche nel 2019 aumenta la presenza femminile sul totale della forza lavoro, attestandosi a 1.396 persone, pari al 53% del totale (e +5% rispetto allo stesso dato del 2018), di cui 23 appartenenti alla categoria professionale dei "Directors" (anche in questo caso, si tratta di un dato in aumento del 4,5% rispetto al 2018).

#### Suddivisione dei dipendenti per area geografica nel triennio 2017-2019

	2017	2018	2019
Italia	1.136	1.146	1.147
Ungheria	360	368	359
Germania	145	158	17
Resto d'Europa	14	13	11
USA	787	870	1.065
Resto del Mondo	14	16	16
<b>Totale Complessivo</b>	<b>2.456</b>	<b>2.571</b>	<b>2.615</b>

Nella tabella qui sopra è evidente la vendita dei centri di raccolta plasma tedeschi, avvenuta il 31 maggio 2019; come solitamente avviene nel settore in cui opera Kedrion, tale vendita a un

concorrente ha garantito il mantenimento del posto di lavoro per i lavoratori impiegati nelle strutture cedute. In maniera corrispondente l'azienda ha acquistato alcuni centri plasma posseduti negli Stati Uniti, evidenziando un sensibile aumento dei dipendenti USA fra il 2018 e il 2019.

La forma di contrattualizzazione del personale prevalente è sempre quella a tempo indeterminato (97,7% dei contratti, contro i 95% del 2018). Si segnala inoltre che il 57% del personale è coperto da contratti collettivi, la restante parte da contratti individuali. Più in particolare, sono coperti da contratto collettivo nazionale di lavoro o contratto collettivo aziendale tutti i dipendenti tranne quelli degli Stati Uniti, che stipulano contratti individuali di lavoro.

#### Suddivisione dei dipendenti per tipo di contratto

Regione	Tempo determinato			Tempo Indeterminato			Totale organici
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	
Italia	23	19	42	668	437	1.105	1.147
Ungheria	4	13	17	156	186	342	359
Germania	-	1	1	7	9	16	17
Resto d'Europa	-	-	-	5	6	11	11
USA	-	-	-	346	719	1.065	1.065
Resto del Mondo	-	-	-	10	6	16	16
<b>Totale Complessivo</b>	<b>27</b>	<b>33</b>	<b>60</b>	<b>1.192</b>	<b>1.363</b>	<b>2.555</b>	<b>2.615</b>

Con riferimento alla scomposizione per categoria professionale, nel 2019 il 48% dei dipendenti si concentrava nella categoria "Blue collars" e il 49% in quella degli "White collars". La categoria "Directors", invece, rappresentava il 3% del totale dei dipendenti al 31 dicembre 2019.

Kedron fa rientrare nella categoria "Directors" il personale inquadrato con contratto dirigenziale, assimilato o assimilabile; fanno parte degli "White collars" i dipendenti impiegati in ambienti di ufficio o, se in stabilimento, che rivestono la qualifica di supervisore o manager (ad esempio nei centri plasma in USA); sono "Blue collars" i dipendenti impiegati per lavori manuali (operai, addetti alla logistica e al magazzino, altri operatori, ecc.).

#### Numero totale di dipendenti per categoria e genere nel triennio 2017-2019

Categoria	2017			2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Director	72	22	94	68	22	90	65	23	88
White Collar	560	700	1.260	579	765	1.344	534	738	1.272
Blue Collar	582	520	1.102	596	541	1.137	620	635	1.255
<b>Totale complessivo</b>	<b>1.214</b>	<b>1.242</b>	<b>2.456</b>	<b>1.243</b>	<b>1.328</b>	<b>2.571</b>	<b>1.219</b>	<b>1.396</b>	<b>2.615</b>



Per quanto riguarda la tendenza, l'incremento della presenza femminile si è registrato soprattutto tra i blue collar (+17,4% rispetto al 2018). L'incremento è legato anche allo sviluppo dei centri plasma in US, dove la presenza femminile è significativa e prevalente.

Nel corso del 2019 il ricorso al part-time si è ridotto, in special modo come conseguenza della dinamica dei centri plasma.

#### Numero totale di dipendenti per tipo di contratto nel triennio 2017-2019

Tipo di impiego	2017			2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-Time	1.192	1.145	2.337	1.224	1.212	2.436	1.212	1.362	2.574
Part-time	22	97	119	19	116	135	7	34	41
<b>Totale complessivo</b>	<b>1.214</b>	<b>1.242</b>	<b>2.456</b>	<b>1.243</b>	<b>1.328</b>	<b>2.571</b>	<b>1.219</b>	<b>1.396</b>	<b>2.615</b>

Nel corso del 2019, l'azienda ha visto 915 nuovi ingressi fra Italia, Ungheria, Germania e Stati Uniti;  
nel Resto del mondo (ROW), nel 2019 si sono osservati due soli ingressi.

#### Totale nuovi ingressi per regione e gruppi di età al 31.12.2019<sup>1</sup>

Regione	< 30	30-50	>50	Totale
Italia	26	46	8	80
Ungheria	25	34	10	69
Germania	1	5	2	8
USA	421	289	48	758
Resto del Mondo	-	1	1	2
<b>Totale complessivo</b>	<b>473</b>	<b>375</b>	<b>69</b>	<b>917</b>

Rispetto al 2018, il numero degli ingressi si è ridotto del 19,2%, passando da 1.135 a 917. In particolare, gli ingressi femminili si sono ridotti del 14%, quelli maschili del 30,6%.

#### Totale nuovi ingressi per regione e genere nel triennio 2017-2019<sup>1</sup>

Categoria	2017			2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	27	34	61	34	32	66	36	44	80
Ungheria	35	61	96	21	55	76	25	44	69
Germania	17	34	51	13	40	53	0	8	8
USA	212	490	702	288	652	940	185	573	758
Resto del Mondo	0	0	0	0	0	0	1	1	2
<b>Totale complessivo</b>	<b>292</b>	<b>618</b>	<b>910</b>	<b>356</b>	<b>779</b>	<b>1.135</b>	<b>247</b>	<b>670</b>	<b>917</b>

Il dato sui nuovi ingressi va letto insieme a quello sulle uscite, le cui principali cause sono state le dimissioni di dipendenti (lette anche dal punto di vista del tasso di turnover, vedi tabella successiva) e le attività di vendita e acquisizione di centri di raccolta plasma negli Stati Uniti ed in Germania.

La differenza tra le assunzioni e le cessazioni del Gruppo nell'anno 2019 non coincide con la crescita dell'organico tra il 2018 e il 2019 riportata nella tabella *Suddivisione dei dipendenti per area geografica*. La differenza deriva dal fatto che tale tabella evidenzia il solo personale dipendente al 31 dicembre, mentre i dati relativi alle assunzioni e cessazioni includono anche personale non dipendente (es. contratti temporanei anche di brevissima durata). L'azienda ricorre spesso a contratti di questo tipo per far fronte ad esigenze stagionali e specifiche, soprattutto nel caso dei centri plasma.

Nel corso del 2019 l'azienda ha registrato 869 uscite in Italia, Ungheria, Germania e Stati Uniti. Nelle regioni del Resto del mondo (ROW), nel 2019 ci sono state invece 4 uscite.

In totale, le uscite (incluse quelle relative alla cessione dei centri plasma in Germania) sono state 123 in meno rispetto al 2018 (-12,3%).

Totale uscite per regione e gruppo di età al 31.12.2019				
Regione	< 30	30 - 50	> 50	Totale
Italia	11	44	24	79
Ungheria	12	49	17	78
Germania	26	67	56	149
USA	255	252	56	563
Altro		4	-	4
<b>Totale complessivo</b>	<b>304</b>	<b>416</b>	<b>153</b>	<b>873</b>

Totale uscite per genere al 31.12.2019			
Regione	Uomini	Donne	Totale
Italia	43	36	79
Ungheria	34	44	78
Germania	26	123	149
USA	164	399	563
Altro	3	1	4
<b>Totale complessivo</b>	<b>270</b>	<b>603</b>	<b>873</b>

Numero di uscite per causale nel triennio 2017-2019			
Causale	2017	2018	2019
Dimissioni	374	331	537
Licenziamento	142	20	146
Pensionamento	6	10	11
Scadenza Contratto	58	17	18
Vendita Centri raccolta plasma	270	240	128
Altro*	104	378	33

**Totale complessivo** **954** **996** **873**

\*La voce Altro include le cessazioni non classificabili nelle precedenti categorie (es. decesso, mancato superamento periodo di prova, ecc.).

Quanto al tasso di turnover legato alle sole dimissioni, che - in particolare negli Stati Uniti, Ungheria e Germania - è significativo, esso è legato a dinamiche tipiche dei centri di raccolta del plasma, in cui il mercato del lavoro, l'ambiente competitivo e le figure professionali impiegate favoriscono frequenti cambi di occupazione. Nel 2019 il turnover per dimissioni (21%) è aumentato rispetto al 2018 (12,7%) anche a causa dell'inserimento nel calcolo del turnover delle dimissioni avvenute nei centri raccolta plasma che sono stati ceduti nel corso dell'anno e ad una riclassificazione delle causali di uscita del personale completata nel 2019.

**Tasso di turnover per dimissioni nel periodo considerato per regione e genere<sup>2</sup>**

Regione	Tasso di Turnover	Numero di persone dimesse	Donne dimesse nel periodo	Uomini dimessi nel Periodo
Italia	3,5%	40	24	16
Ungheria	16,7%	60	37	23
Germania	82,4%	14	11	3
USA	39,5%	421	300	121
<b>Totale complessivo</b>	<b>20%</b>	<b>535</b>	<b>372</b>	<b>163</b>

**Tasso di turnover per dimissioni nel periodo considerato per regione ed età**

Regione	Tasso di Turnover	Numero di persone dimesse			
			< 30	30 - 50	> 50
Italia	3,5%	40	5	30	5
Ungheria	16,7%	60	12	41	7
Germania	82,4%	14	4	9	1
USA	39,5%	421	198	182	41
<b>Totale complessivo</b>	<b>20%</b>	<b>535</b>	<b>219</b>	<b>262</b>	<b>54</b>

Per quanto concerne, invece, le altre causali di uscita, si segnala come *outlier* il dato relativo alla Germania, determinato dalle attività di vendita dei centri plasma del 2019.

<sup>2</sup> Il dato include e considera solo le dimissioni volontarie. Non include:

- le cessazioni di contratti temporanei aperti e chiusi nel corso del 2019;
- le cessazioni dovute ad altre cause (pensionamenti, licenziamenti e/o risoluzioni consensuali).



Tasso di turnover per altre cause nel periodo considerato per regione e genere

Regione	Tasso di Turnover	Numero di persone uscite per altre cause	Donne uscite per altre cause	Uomini usciti per altre cause
Italia	3,4%	39	12	27
Ungheria	5%	18	7	11
Germania	794,1%	135	112	23
USA	13%	142	99	43
<b>Totale complessivo</b>	<b>13%</b>	<b>334</b>	<b>230</b>	<b>104</b>

Tasso di turnover per altre cause nel periodo considerato per regione ed età

Regione	Tasso di Turnover	Numero di persone uscite per altre cause	Età		
			< 30	30 - 50	> 50
Italia	3,4%	39	6	14	19
Ungheria	5%	18	-	8	10
Germania	794,1%	135	22	58	55
USA	13%	142	57	70	15
<b>Totale complessivo</b>	<b>13%</b>	<b>334</b>	<b>85</b>	<b>150</b>	<b>99</b>

I principali rischi connessi al personale, in Kedrion, sono legati a due fattori: da una parte, il contenuto tecnologico e la complessità dei processi di lavorazione del plasma; dall'altra parte, la collocazione geografica degli impianti e siti produttivi. Per entrambe le ragioni, vi sono difficoltà nel reperire i giusti talenti con le competenze di tipo tecnico, scientifico e di esperienza richiesti per la copertura dei ruoli chiave, ed il pool di talenti disponibili in azienda è relativamente limitato.

Risulta pertanto importante svolgere attività di mitigazione dei rischi curando, da un lato, l'accumulazione di competenze tecniche, ottenuto investendo in formazione tecnica professionale e garantendo una permanenza delle persone nei ruoli; dall'altra parte, utilizzando strumenti che favoriscono la retention per le figure in possesso di know-how chiave e non facilmente replicabile. Queste attività di mitigazione avvengono attraverso politiche HR improntate a favorire il benessere sul luogo di lavoro, lo sviluppo professionale e l'investimento sulla persona. Gli strumenti più spesso utilizzati sono la people review, la gestione dei piani di sviluppo individuale e il performance management.

Per quanto riguarda Italia e Ungheria, un ulteriore rischio risiede nel fatto che esistono pochissimi competitor di settore e da cui attingere per candidature esperte; oltre a questo, la

collocazione geografica delle varie sedi non agevola il trasferimento o il cosiddetto 'pendolarismo' dei candidati provenienti da altre regioni: in questo senso, gli sforzi di attrazione e retention, ancora una volta, fanno leva sia sugli aspetti retributivi sia su quelli di sviluppo e formazione.

Kedrion è impegnata in un'attività di confronto continuo con le rappresentanze dei lavoratori a tutti i livelli: europeo, nazionale, locale.

Kedrion S.p.A., ad esempio, applica e rispetta quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del settore Chimico Farmaceutico. In aggiunta al contratto collettivo nazionale, in Kedrion S.p.A. sono presenti accordi di secondo livello che prevedono erogazioni economiche collegate al raggiungimento di risultati rilevanti, sia per quanto riguarda la redditività sia per quanto riguarda la produttività (premi di risultato).

A supporto del proprio impegno, Kedrion S.p.A., nel corso del 2019 ha ulteriormente consolidato la prassi di favorire le modalità di lavoro agile, confermando il progetto pilota avviato in precedenza con le modifiche derivanti dall'esperienza fatta nel 2018, e ampliandolo.

In HUMAN BioPlazma, inoltre, sono stati sottoscritti accordi di secondo livello che prevedono erogazioni economiche tese a rendere l'azienda competitiva in un mercato del lavoro dinamico e in evoluzione.

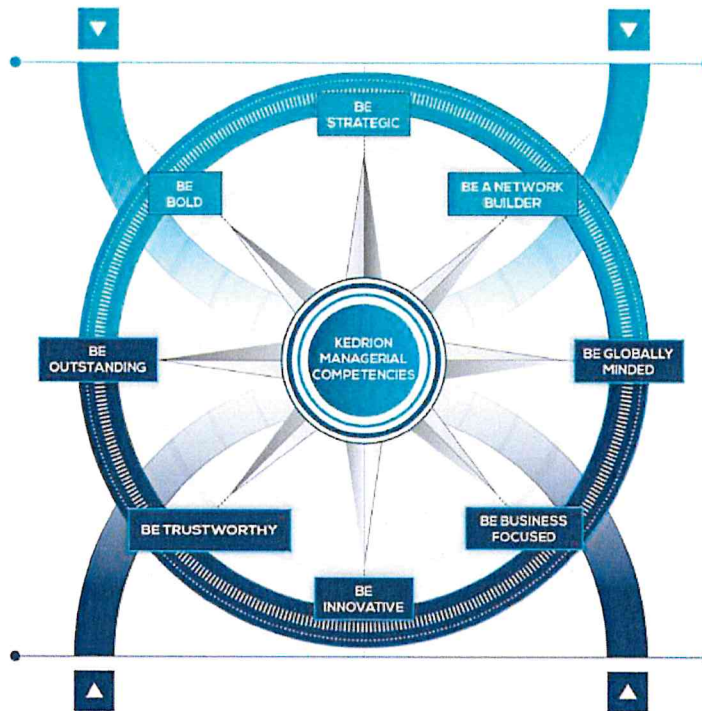
Infine, sia in US che in Ungheria sono state condotti programmi di ascolto dei dipendenti (focus group ed indagini di clima) volti a migliorare l'*engagement* del personale aziendale.

Sul versante della *diversity* di genere, l'azienda nel corso del 2019 ha confrontato il dato di genere per la popolazione dirigenziale, rilevando una sostanziale corrispondenza con i parametri di riferimento per il settore farmaceutico forniti dal nostro partner professionale, una società internazionale di consulenza nel settore human capital.

I temi materiali individuati per la DNF 2019 nell'area "Personale" sono quattro: sviluppo manageriale, employer branding, welfare aziendale, sicurezza sul lavoro. Fra questi, il primo e il quarto sono sicuramente i temi cui è stata data priorità e rilevanza quanto a politiche adottate e organizzazione messa a disposizione. Il tema dello sviluppo manageriale (come quelli dell'employer branding e del welfare aziendale) fanno capo alla funzione Global Human Resources dell'azienda, mentre quello della sicurezza sul lavoro è affidato alla funzione Global EHS.

#### SVILUPPO MANAGERIALE

Il successo dell'azienda e la crescita della professionalità delle persone procedono fianco a fianco e richiedono entrambe il contributo attivo e l'impegno quotidiano di tutti. A tal fine, Kedrion ha basato il proprio sistema di sviluppo delle competenze sul Leadership Model lanciato nel 2018; tale modello è finalizzato alla creazione di valore e al miglioramento delle performance aziendali nel quadro di una politica di valorizzazione delle risorse umane, della gestione dei talenti e dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.



Il tema dello sviluppo manageriale, in questa Dichiarazione Non Finanziaria, sarà sviluppato descrivendo le attività di formazione, il sistema di monitoraggio delle performance e del talento e le politiche retributive e di rewarding.

#### LE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

Promuovere una cultura incentrata sulla formazione e sullo sviluppo delle competenze permette all'organizzazione di avere la solidità e la flessibilità essenziali per affrontare con successo le sfide future.

Kedron dedica pertanto particolare attenzione al tema della formazione, riconoscendo l'importanza che essa riveste nella costruzione delle conoscenze e nella massimizzazione sia delle competenze tecnico-specialistiche delle proprie risorse sia di quelle manageriali.

Attraverso Scuola Kedron, un progetto svolto in collaborazione con la Fondazione Campus di Lucca, l'azienda supporta gli obiettivi di internazionalizzazione ed evoluzione della didattica, anche attraverso l'utilizzo degli strumenti digitali ed il consolidamento del modello manageriale e di leadership.

Nel corso del 2019 l'azienda ha sviluppato, fra gli altri, i seguenti percorsi di formazione e sviluppo manageriale:

- Si è svolta la terza edizione del percorso internazionale di sviluppo della managerialità (Kedron Management Development Program - KMDP), rivolto a persone di talento di tutto il gruppo: 19 manager, provenienti da 6 Paesi e da tutte le funzioni aziendali;
- Due sessioni plenarie rivolte alle 100 persone chiave dell'azienda, dedicate ai temi della market orientation e del teamworking; le sessioni hanno previsto relatori internazionali, tavole rotonde, discussioni con l'amministratore delegato;
- People Management Journey. Percorso per capi di nuova nomina, due classi per un totale di 25 persone italiane coinvolte. 13 giornate complessive di formazione fra aula, outdoor e webinar (6,5 giornate per gruppo)
- Educational program tecnico (seconda edizione) per un gruppo di circa 30 persone



- Finance for non-Financial People, due giornate d'aula per 15 middle manager e dirigenti italiani.

Questi percorsi formativi sono accomunati da una visione innovativa della formazione, che vede il collaborative learning, la mentorship e le esperienze di project work utilizzati insieme alle tecniche di formazione tradizionale in aula e a distanza.

Sul finire del 2019 è stato inoltre promosso, attraverso la nuova piattaforma di learning (vedi sotto), un programma formativo disegnato in collaborazione con il Data Protection Officer, L'Organismo di Vigilanza e l'Ethics Officer; la formazione è stata dedicata all'approfondimento delle tematiche inerenti il Regolamento EU 679/2016 – General Data Protection Regulation, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Kedrion S.p.A. ai sensi del D. Lgs 231/2001, nonché il Sistema di Responsabilità Sociale - SA8000.

Nel corso del 2019, Kedrion ha costituito una task force per riprogettare il processo di learning. Questa task force si è focalizzata su 4 stream di attività: definire una vision e strategia di apprendimento, individuare le best practices, raccogliere proposte di miglioramento del processo di learning ed esplorare le potenzialità di supporto offerte dagli strumenti IT. Il team ha prodotto alcune raccomandazioni che sono in fase di implementazione.

Per migliorare la gestione del nostro processo di Training e generare esperienze formative più efficaci, Kedrion ha arricchito il proprio sistema HRIS (KedPeople) di un modulo gestionale per il processo di training management.

Il nuovo tool ha lo scopo di semplificare la gestione e la tracciabilità dell'attività di formazione e di facilitare a tutti i dipendenti la fruizione dei contenuti formativi, oltre che di rendere disponibile a ciascun dipendente il proprio percorso formativo in azienda accedendo alla sezione "Storico Formazione".

Come per l'intero sistema KedPeople, con questo nuovo modulo l'azienda vuole supportare la crescita professionale dei dipendenti attraverso lo sviluppo delle competenze e delle conoscenze in un ambiente di lavoro in continua evoluzione.

Inoltre, grazie alla raccolta di una serie di feedback ricevuti in sede di revisione annuale del capitale umano (cd. People Review), si è deciso di investire in alcune fasi critiche di gestione del personale, ovvero la pratica del feedback a collaboratori e collaboratrici e la predisposizione di efficaci piani di sviluppo individuale. Tale investimento si è tradotto in un programma formativo che, dopo il lancio iniziale, nel 2019 ha coinvolto 42 manager in Italia e 23 in USA.

Attraverso iniziative locali, sia attraverso provider esterni sia sfruttando le competenze formative dei dipendenti, Kedrion ha effettuato ulteriori, significativi investimenti in formazione per migliorare e aggiornare le competenze necessarie al corretto svolgimento delle attività legate al ruolo ricoperto.

Inoltre, sul versante della diversity si segnala la partecipazione ai percorsi formativi di Valore D, la prima associazione di imprese in Italia che da dieci anni si impegna per l'equilibrio di genere e per una cultura inclusiva nelle organizzazioni e nel nostro Paese. In tale contesto, due donne manager di Kedrion hanno partecipato al percorso di middle management

- 1 Dirigente donna ha partecipato al programma di Mentorship come Mentor (seguendo 1 mentee di un'altra azienda)

- 1 Quadro donna ha partecipato al programma di Mentorship come Mentee (seguita da 1 mentor di un'altra azienda).

Relativamente alla formazione aziendale, i valori riportati sono in parziale discontinuità con il passato, a causa delle esigenze di adeguata formazione tecnica per i centri plasma di nuova acquisizione negli USA e del cambiamento nella rendicontazione delle ore di formazione nello stesso ambito.

#### Riepilogo ore di formazione svolte nel 2017, 2018 e 2019 per genere

Anno	Uomini	Donne	Totale Ore	Ore medie per dipendente
2019	12.253,0	11.666,0	23.919,0	9,1*
2018	13.456,6	8.201,4	21.658,0	8,4*
2017	9.082,0	12.906,0	21.988,0	9,0

\* La media è calcolata su numero totale dipendenti a fine anno.

#### Riepilogo ore di formazione svolte nel 2019 per regione e categoria professionale

Regione	Directors	White Collar	Blue Collar	Total
Italia	624	8.773	853,5	10.250,5
Ungheria	572	5.892	1.692	8.156
Germania	24	64		88
USA	614,5	4.745	65	5.424,5
<b>TOTALE</b>	<b>1.834,5</b>	<b>19.474</b>	<b>2.610,5</b>	<b>23.919</b>

#### IL MONITORAGGIO DELLE PERFORMANCE

Nel 2019, in continuità con gli anni precedenti (in Kedrion il sistema di valutazione delle prestazioni esiste dal 2009 e dal 2014 è diventato un sistema globale), si è svolto il processo di valutazione annuale delle performance individuali, di rilevanza strategica nello sviluppo delle risorse umane. Rispetto al 2018, la popolazione coinvolta è aumentata da 1.733 a 1942 persone; il processo ha coinvolto il 74% della popolazione (nel 2018 il coinvolgimento era stato del 67% della popolazione aziendale) e il 100% di Executives e Senior Management, in quanto destinatari di programmi di incentivazione (MBO). Di tale incremento ha soprattutto beneficiato la popolazione femminile, che è passata dalle 802 unità a 962 (+20%).

**Numero di dipendenti coinvolti nel processo di Performance Management nel triennio 2017-2019 per regione e per genere**

Regione	2017			2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	628	383	1.011	647	391	1.038	653	403	1.056
Ungheria	22	10	32	22	10	32	22	12	34
Germania	5	4	9	4	4	8	4	3	7
USA	51	40	91	254	395	649	296	539	835
Altro	3	0	3	4	2	6	5	5	10
<b>Totale complessivo</b>	<b>709</b>	<b>437</b>	<b>1.146</b>	<b>931</b>	<b>802</b>	<b>1.733</b>	<b>980</b>	<b>962</b>	<b>1.942</b>

**Numero di dipendenti coinvolti nel processo di Performance Management nel 2019 per categoria e per genere**

Categoria	Uomini	Donne	Totale
Directors	58	20	78
White Collars	466	505	971
Blue Collars	456	437	893
<b>Totale</b>	<b>980</b>	<b>962</b>	<b>1942</b>

Il KedPMP (*Kedrion Performance Management Process*) prevede che, a seconda dei diversi ruoli, i dipendenti siano valutati in base al raggiungimento di obiettivi dipartimentali, individuali e al livello di possesso delle competenze previste dal modello di leadership.

Il sistema prevede criteri di valutazione omogenea a livello Corporate per i ruoli manageriali e omogenea a livello Country, nel rispetto delle specificità locali, per i ruoli non manageriali.

Nel corso del 2019, Kedrion ha implementato un'attività di revisione del processo di valutazione delle prestazioni, che ha generato una serie di miglioramenti, relativi alla semplificazione delle fasi di goal setting e di assegnazione delle valutazioni, all'inserimento del leadership model nell'impianto valutativo, alla facilitazione della fase di monitoraggio e revisione infra-annuale, che attualmente in sostanza copre tutto l'anno, infine ai nuovi strumenti di supporto alla gestione del processo (FAQ, webinar, ecc.).

A livello Corporate esiste un sistema MBO, il cui processo è costruito in modo da garantire trasparenza nell'assegnazione e valutazione degli obiettivi e la maggior omogeneità possibile nei criteri di valutazione e di gestione del feedback.

Dal 2017 Kedrion ha introdotto anche un processo globale di valutazione del potenziale, incrociato con la valutazione della performance: il processo si chiama People Review. Il processo mira ad accrescere la capacità del management di individuare percorsi di sviluppo dedicati e coerenti con le necessità aziendali in termini di piani di successione e tavole di rimpiazzo.

## LE POLITICHE RETRIBUTIVE E DI REWARDING



Per quanto riguarda i temi di Rewarding e Compensation, Kedrion ha avviato già dagli scorsi anni una revisione delle politiche di valutazione delle posizioni che permetta una segmentazione dei ruoli valida in tutto il gruppo e nel rispetto delle specificità locali, con lo scopo di promuovere politiche retributive, di sviluppo e di gestione delle persone che diano valore ai principi di equità e trasparenza.

All'interno del Gruppo le politiche di remunerazione sono orientate a garantire la competitività sul mercato del lavoro, in linea con gli obiettivi di crescita e la fidelizzazione delle risorse umane, oltre che a differenziare gli strumenti retributivi sulla base delle singole professionalità e competenze.

Kedrion dispone di un sistema differenziato sulla base della categoria professionale di appartenenza e/o del ruolo ricoperto, che, oltre alla componente retributiva fissa, può comprendere anche sistemi di incentivazione (a breve e lungo termine) legati a obiettivi individuali e aziendali.

All'interno dell'azienda, secondo regole di tipo Corporate ma applicate alle realtà locali, è previsto un processo annuale di Salary Review, legato agli output del processo di gestione della performance e del potenziale.

A livello di ogni legal entity del Gruppo esiste un sistema di benefits per i dipendenti che, a seconda delle specificità di ruolo, di contesto e delle leggi locali, di scelte di reward può variare da assicurazioni sanitarie integrative ad assicurazioni sulla vita, sugli infortuni; dall'adesione a fondi pensioni integrative a pacchetti di benefits modulabili per supportare le scelte di vita familiari (studio dei minori, assistenza domiciliare, visite mediche, viaggi, etc.). I benefits sono assegnati in base a procedure locali e sono, all'interno della stessa categoria organizzativa, assegnati a tutti i dipendenti indipendentemente dalla durata e dalla tipologia del contratto.

In particolare, non ci sono differenziazioni fra dipendenti part-time e full-time.

## EMPLOYER BRANDING

Per migliorare la gestione del processo di Recruiting, nel 2019 Kedrion ha arricchito il sistema gestione HR KedPeople di un nuovo modulo dedicato al recruitment, che permetterà di rafforzare ulteriormente la collaborazione tra recruiter e line manager connettendo, in tempo reale, le necessità del Business con l'attività di Talent Attraction.

Con questo nuovo modulo si apre una finestra verso un bacino internazionale di talenti, rendendo così Kedrion più facilmente riconoscibile sul mercato e accessibile dai potenziali candidati esterni, ma anche facilitando l'accesso a nuove opportunità per chiunque, già all'interno del Gruppo, abbia voglia di affrontare nuove sfide e nuove esperienze candidandosi ad un nuovo ruolo in azienda.

Infatti, nel 2019 è partito il sistema di job posting interno dedicato ai dipendenti che vogliono candidarsi ad una delle posizioni rese vacanti. In tal modo la trasparenza e la diffusione delle opportunità professionali ha raggiunto un livello tale da consentire a tutti i dipendenti interessati di accedere a maggiori opportunità di sviluppo assumendo ancora di più un ruolo attivo nella costruzione del proprio futuro in Kedrion.

Il modulo di recruitment consentirà a Kedrion di costruire un database globale di informazioni omogenee su tutti i potenziali candidati e mettere a disposizione una serie di strumenti che permettano di implementare secondo gli stessi standard in tutto il mondo il processo di selezione, facendo in modo che diventi parte integrante della vita quotidiana in Kedrion.

Per avvicinare giovani di talento e favorire l'inserimento di giovani neolaureati e neo-diplomati in azienda, nel 2019 Kedrion ha sviluppato ulteriormente i propri programmi di Employer branding, attraverso una maggiore collaborazione in progetti specifici con Università ed enti formativi nei territori di maggior presenza. Tra quelli principali si ricordano qui il Master in Marketing Farmaceutico svolto presso il Pin di Prato, consorzio gestito dall'Università di Firenze e all'interno del quale Kedrion ha fornito anche parte della docenza e ha gestito un intero modulo formativo. Inoltre, la direzione HR ha fornito ore di docenza nell'ambito del master universitario in Sviluppo delle risorse umane, organizzato dal Dipartimento di Scienze Politiche Università di Pisa.

Inoltre, si ricorda il Master Universitario di Secondo Livello In Sperimentazione Clinica dei Farmaci in Medicina Interna, Oncologia ed Ematologia (Università di Pisa), nel quale da ormai 3 anni Kedrion collabora, accogliendo tirocinanti in azienda.

In parallelo, Kedrion continua a presidiare il mercato del lavoro attraverso la partecipazione alle Job fair dedicate al mondo farmaceutico (Biopharmaday Genova e Biopharmaday Firenze) ed altri career day (6 in tutto), l'attivazione di percorsi di stage didattici e di orientamento all'interno di varie sedi dell'azienda (13 stage) ed un presidio dei social, rispetto ai quali si segnala la pagina di Kedrion sul social LinkedIn che attualmente conta oltre 41.000 *follower*, in forte crescita rispetto all'anno precedente, segno dell'interesse per l'azienda.

#### WELFARE AZIENDALE

Kedrion è impegnata a individuare e promuovere iniziative che favoriscano un sempre maggiore bilanciamento fra vita privata e vita professionale.

A titolo di esempio, si riportano di seguito alcuni progetti in quest'ambito.

- Negli Stati Uniti (KBI), in accordo con le leggi locali, esistono diverse iniziative di Flexible Working Hours, che prevedono che parte del lavoro possa essere svolto da remoto;
- in Italia (Kedrion S.p.A.), a valle del progetto pilota lanciato nel 2018, Kedrion ha confermato ed esteso la politica di Smart working a tutta la popolazione aziendale, con la sola esclusione del personale addetto ad attività di laboratorio e dei reparti produttivi. Nella modalità stabilita da Kedrion S.p.A., i dipendenti usufruiscono, in ottemperanza a un regolamento aziendale concordato, della libertà di scelta della modalità di lavoro preferita da remoto (altri siti aziendali, la propria residenza o domicilio o altri luoghi purché adatti in termini di rispetto delle norme di sicurezza sul lavoro), per un massimo di 6 giorni lavorativi al mese. Inoltre Kedrion ha dato piena implementazione al servizio di trasporto pubblico locale per il sito di Bolognana, finanziandone parte del costo economico.

#### SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Le politiche praticate da Kedrion si basano su:

- Promozione della cultura della sicurezza ad ogni livello organizzativo;
- Sostegno di iniziative volte al miglioramento delle condizioni di lavoro;
- Supporto alle sedi locali nella gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro
- Monitoraggio continuo delle prestazioni a livello locale e di gruppo

Tali politiche sono supportate e coordinate a livello centrale dalla funzione EHS attraverso la diffusione di linee guida, condivisione di strumenti e competenze e monitoraggio degli indicatori chiave.

Le sedi italiane ed ungheresi hanno adottato un sistema di gestione SSL seguendo lo standard BS OHSAS 18001 ottenendo il relativo certificato e, secondo l'evoluzione dello standard stesso, si stanno muovendo verso la certificazione ISO 45001.

La certificazione del sistema di gestione H&S copre aree produttive e amministrative che rappresentano, in termini di popolazione aziendale, oltre il 55% dei dipendenti totali.

Considerando le aree produttive (Melville, Godollo, Sant'Antimo e Bolognana) la percentuale sale fino all'85% e comunque il 100% della popolazione dell'area Operations è incluso in un sistema di gestione strutturato e coordinato dalle funzioni EHS locali che recepiscono le politiche aziendali.

Le strutture EHS locali, coordinate da EHS Manager qualificati, seguendo le linee guida emanate a livello centrale, individuano i rischi per la salute e la sicurezza e le relative misure di prevenzione e protezione.

Le principali attività coordinate e gestite dalle funzioni EHS locali riguardano la garanzia della conformità legislativa e, laddove adottato, il mantenimento del sistema di gestione.

Queste attività agiscono sui processi principali della gestione della salute e sicurezza che sono, oltre alla individuazione dei pericoli e alla gestione dei rischi:

- La sorveglianza sanitaria - per garantire che l'esposizione a rischi lavorativi non impatti la salute dei dipendenti addetti a specifiche mansioni
- L'informazione e la formazione - svolta secondo i requisiti normativi locali oltre che gli standard volontari, laddove adottati (es sedi certificate OHSAS 180001), per garantire che ogni dipendente svolga il proprio compito in modo sicuro per sé e per gli altri
- Gli audit e i sopralluoghi – svolti a livello locale ma anche come parte di team global presso le altre sedi aziendali
- La gestione dei Dispositivi di Protezione individuale – nel rispetto dei regolamenti e norme tecniche locali ma anche coordinandosi con le altre sedi aziendali nell'ottica di adottare le migliori pratiche comuni

Secondo la normativa locale di riferimento, oltre al responsabile EHS, al sistema di gestione collaborano sia i medici competenti o professionisti assimilabili a tale figura e i rappresentanti dei lavoratori oltre a competenze esterne di volta in volta incaricate.

A livello locale sono poi istituiti incontri "allargati" alle altre funzioni aziendali parti attive del sistema di gestione H&S, ad esempio le Risorse Umane e i Responsabili dei vari reparti; tali incontri hanno lo scopo di rivedere la prestazione del sistema, proporre soluzioni a problemi o iniziative per il miglioramento del sistema.

Oltre alle misure preventive e protettive, adottate a livello locale o nazionale, per ridurre i rischi per i propri dipendenti, i visitatori e il personale di ditte esterne, nonché la comunità locale, sono implementate iniziative a livello globale prevalentemente concentrate sui siti produttivi, tra le quali la gestione degli incidenti.

La struttura EHS Global, quindi, monitora e supporta le funzioni locali nella gestione degli incidenti partendo dall'identificazione delle cause, per condividere poi con gli altri siti i risultati dell'analisi attraverso un sistema di "safety alert", affinché tutti possano imparare dagli errori e prevenire il verificarsi di nuovi eventi.

A livello globale sono condivisi gli obiettivi generali che poi sono recepiti dalle realtà locali e sono monitorati attraverso indicatori chiave quali indici di frequenza e di gravità.

Nell'ambito della funzione Operations si conferma l'obiettivo "Zero Infortuni" monitorato a livello globale attraverso indicatori che ne misurano frequenza e gravità.



Altro obiettivo lanciato a livello globale e recepito dai siti produttivi italiani, ungheresi e statunitensi è quello relativo al raggiungimento del massimo livello di cultura della sicurezza attraverso la partecipazione attiva da parte di tutti i dipendenti nel segnalare, oltre agli incidenti, i near miss, ovvero gli incidenti mancati, le situazioni o i comportamenti non sicuri e anche suggerimenti per il miglioramento, ponendosi come target minimo annuale un numero di segnalazioni pari ad una ogni tre dipendenti (33%)

Tale indicatore, incluso il rapporto tra infortuni, near miss e segnalazioni è monitorato mensilmente a livello locale e a livello globale.

Nel 2019 il numero di segnalazioni da parte dei dipendenti delle aree produttive è stato di oltre 1150 pari al 90% del numero di dipendenti.

## RISCHI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA

Sotto la gestione di Kedrion vi sono aree, sostanze, impianti ed attività che possono rappresentare fattori di rischio per la salute e la sicurezza quali:

- Videoterminale, microclima e illuminazione, Incendio/esplosione, stress lavoro correlato che sono presenti in tutte le attività, dall'amministrativa alla produttiva/tecnica;
- Rischio biologico, rischio chimico, movimentazione manuale dei carichi, rischio rumore, basse temperature e uso di macchine e attrezzature (rischio meccanico), che si aggiungono alle precedenti per le aree produttive e tecniche (laboratori/centri di raccolta plasma, logistica, manutenzione);
- Lavori in altezza, attività in luoghi confinati, guida carrelli elevatori e mezzi meccanici che si aggiungono in riferimento a mansioni specifiche.

I rischi sono rilevati secondo la normativa nazionale vigente. In particolare, i siti in Italia sono soggetti al Testo Unico n. 81/08 e producono un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR); i siti ungheresi sono soggetti a normativa analoga e, a loro volta, producono un documento rischi analogo al DVR italiano e per i siti americano sono seguite le indicazioni OSHA.

Le misure di prevenzione e protezione adottate in tutte le aree garantiscono il controllo dei fattori di rischio di cui sopra, mantenendo il livello di rischio al di sotto dei limiti previsti dalla normativa e dalle politiche aziendali.

I dati sugli infortuni e sulle malattie professionali degli ultimi 5 anni confermano quanto sopra, dato che non si sono verificati incidenti con gravi danni alle persone o malattie professionali specifiche riconducibili ad esposizione a rischi sul lavoro.

## INFORTUNI

La distribuzione degli eventi, dei giorni persi e degli indicatori di frequenza e gravità per area geografica nel 2019 è riportata nella tabella seguente:

Distribuzione dei casi di infortuni per area geografica al 31.12.2019

Regione	Numero eventi	Numero di giorni persi	TIR*	LWR*	Worked hours
Italia	10	266	1,1	28,1	1.889.912
USA	35	357	3,8	39,1	1.827.912
Ungheria	9	164	2,9	53,3	615.529

Germania e resto del mondo	1	9	1,7	15,7	114.900
<b>TOTALE</b>	<b>55</b>	<b>796</b>	<b>2,47</b>	<b>35,8</b>	<b>4.448.253</b>

\* Gli indicatori utilizzati sono il Total Injury Rate (TIR), e il Lost work days Rate, (LWR)

La percentuale degli infortuni occorsi a personale femminile è indicata con un'approssimazione che dipende dal fatto che parte degli infortuni relativi ai centri di raccolta plasma americani non riportano i nominativi delle persone coinvolte disponibile per motivi di privacy.

Il range varia pertanto da un minimo del 20% ad un massimo del 49%.

Di seguito il trend degli infortuni nel triennio 2017-2019:

Indice	2017	2018	2019	Variazione 2019/2018
Numero di infortuni	42	48	55	+15%
Numero di giorni persi	449	571	796	+39%
TIR	2,2	2,2	2,47	+12%
LWR	23,3	26,7	35,8	+34%

Il dato complessivo del 2019, a confronto con l'anno precedente, evidenzia un lieve aumento del numero degli eventi ed un consistente aumento dei giorni persi in termini assoluti. Anche gli indicatori, che tengono conto delle ore effettivamente lavorate, evidenziano, anche se in forma minore, un aumento significativo.

Le tipologie di infortunio più frequenti riguardano colpi e schiacciamenti, inciampi e scivolamenti, contatti con materiale a potenziale rischio biologico (punture o schizzi) e stiramenti e distorsioni, in numero molto minore si sono verificati eventi legati a cadute da altezza (inferiore a 2 metri), elettrocuzioni o tagli e abrasioni

Il dato relativo alla gravità degli eventi (espressa in giorni persi) è influenzato da un evento occorso presso il sito italiano di S Antimo che da solo ha contribuito per 16% del totale (127 gg) Si conferma che nel corso del triennio 2017-2019 non si sono verificati infortuni mortal e nessun evento ha comportato un'assenza dal lavoro di oltre 180 giorni

## INFORTUNI A PERSONALE ESTERNO

Premesso che il personale appartenente a società esterne ed operante presso le aree dell'organizzazione è soggetto ad una qualifica preliminare ed è oggetto di informativa sui rischi presenti sulle aree del loro intervento e sulle misure da adottare inclusa la gestione di eventuali emergenze, in caso di incidenti l'azienda viene informata e si attiva per una puntuale verifica dell'accaduto.

Nel 2019 si sono verificati due episodi che hanno coinvolto personale esterno (collaboratori o contractors) operanti in aree sotto la diretta responsabilità e/o seguendo le direttive dell'azienda.

Nessuno dei due infortuni ha avuto conseguenze gravi (entrambi con prognosi inferiore a 180 gg) ed in entrambi i casi l'azienda ha avviato un'investigazione in collaborazione con la ditta coinvolta al fine di individuare cause riconducibili a mancanze del sistema implementato e pianificare eventuali azioni correttive o di miglioramento.

Entrambi gli eventi ricadono nella tipologia di cadute dall'alto anche se trattasi di altezze inferiori a 2 metri.

L'indicatore di frequenza dato dal numero di eventi sul totale delle ore lavorate presso l'azienda (per un coefficiente pari a 200.000) prende in considerazione, per il conteggio del numero di eventi, tutte le aziende che hanno visto i propri dipendenti prestare la loro opera presso le sedi Kedrion, e pone al denominatore, in via del tutto cautelativa, solo le ore lavorate dalle aziende con contratti di lavoro contabilizzati a ore escludendo le ore lavorate per interventi contabilizzati "a corpo".

$TIR = 2 \times 200.000 / 169.310 = 2,36$

#### MALATTIE PROFESSIONALI

I principali fattori di rischio per la salute individuati nelle aree di lavoro e in relazione alle specifiche attività svolte, sono riconducibili all'esposizione ad agenti chimici e biologici, alla movimentazione manuale dei carichi ed ergonomia delle postazioni di lavoro oltre che all'esposizione a rumore e basse temperature.

Le misure di prevenzione e protezione volte all'eliminazione, quando possibile, o alla riduzione dell'esposizione degli operatori rappresentano lo strumento principale assieme alla verifica delle condizioni di salute attraverso la sorveglianza sanitaria.

Quest'ultima è attuata nel rispetto della privacy e con il solo obiettivo di tutelare la salute del personale, escludendo qualsiasi tipo di discriminazione.

Le segnalazioni di eventuali conseguenze sulla salute dei dipendenti, incluso il riconoscimento di eventuali malattie professionali, così come per gli infortuni, rappresentano un'opportunità per rivedere la valutazione dei rischi ed adottare ulteriori misure di prevenzione e protezione.

Durante il biennio 2018-2019 non ci sono stati riconoscimenti di malattia professionale

#### 4.15.6. AREA "SOCIALE"

Le politiche praticate da Kedrion hanno come elemento principale l'impegno nei confronti della Responsabilità Sociale, che si estende a tutte le comunità con cui l'azienda è in contatto: dagli impianti produttivi all'ambiente, dalla comunità dei donatori a quelle dei pazienti.

Kedrion punta ad accrescere la consapevolezza globale delle patologie di cui si occupa e a migliorarne le diagnosi, il trattamento e l'accesso alle cure.

Kedrion persegue i propri obiettivi sia attraverso il sostegno a progetti a livello locale sia tramite significative donazioni internazionali di prodotto e collaborazioni a carattere educativo e di sensibilizzazione.

Le attività di relazione ed *engagement* delle comunità locali non sono coordinate a livello centrale, ma affidate alle principali realtà locali. Così, i siti produttivi di Bolognana, Sant'Antimo, Godollo e Melville svolgono in maniera continua attività di ascolto e animazione delle comunità locali di riferimento; l'attività di ascolto ed *engagement* porta alla determinazione ed esecuzione delle attività sociali più sotto descritte; allo stesso modo, ciascuno dei centri plasma di proprietà in Germania (fino al 31 maggio, quando sono stati ceduti), Ungheria e Stati Uniti ingaggia le comunità locali di riferimento e, a partire dai bisogni così rilevati, si impegna nelle attività di relazione con le comunità locali.

La DNF di quest'anno descrive l'area "Sociale" attraverso le azioni a supporto delle comunità locali e le attività di ricerca nell'ambito delle cosiddette *orphan drugs*.

#### RAPPORTO CON LE COMUNITÀ LOCALI

Il tema del rapporto con le comunità locali riprende l'originaria e consolidata tradizione di Kedrion di sostenere i territori più prossimi ai propri stabilimenti, centri plasma e uffici. Partendo dalle esperienze realizzate in Italia nell'area di origine dell'azienda, con la crescita del perimetro sociale e dell'internazionalizzazione delle attività questo approccio è stato raccomandato, trasmesso e sostenuto.



Animati da un profondo senso di responsabilità etica e civile, aspiriamo a promuovere una cultura della sostenibilità sociale e ambientale, della fiducia e della reciprocità. Con il nostro lavoro quotidiano ci adoperiamo per migliorare l'esistenza di tutti coloro che vivono nelle comunità che ci ospitano, in Italia e nel resto del mondo.

Nel 2019 il nostro impegno a fianco delle realtà locali si è concretizzato con il nostro contributo e sostegno ad attività di volontariato e progetti volti a tutelare i diritti dell'uomo a livello globale.

Da un punto di vista organizzativo, le attività di sostegno alle comunità locali sono prevalentemente concentrate a livello centrale, presso la capogruppo.

La DNF di quest'anno completa le informazioni contenute in quelle relative allo scorso biennio, riportando nell'elenco che segue ormai pressoché tutte le attività svolte a favore delle comunità locali dalle principali entità legali.

Le principali attività che l'azienda svolge a favore delle comunità locali sono le seguenti:

#### KEDRION S.p.A.

- Kedrion S.p.A. è di gran lunga il più rilevante datore di lavoro delle zone in cui sono situati i propri impianti produttivi;
- A parità di condizioni economiche e tecniche, la catena di fornitura di Kedrion favorisce le aziende dei territori in cui è insediata, anche per ridurre l'impatto ambientale legato agli spostamenti;
- Kedrion S.p.A. sostiene varie attività con i Comuni e le scuole della zona, fra cui la partecipazione a un Istituto Tecnico Superiore (ITS) in Scienze della Vita e un progetto di sviluppo della didattica con le scuole superiori tecniche e professionali della Valle del Serchio (Borgo a Mozzano e Barga);
- Kedrion gruppo è fra i fondatori della Fondazione Campus di Lucca, istituzione formativa e culturale non-profit che svolge attività di formazione universitaria e avanzata nei campi del turismo e dello sviluppo del territorio e delle economie locali;
- Kedrion favorisce misure di alleggerimento del traffico locale attraverso iniziative di car-sharing e car-pooling;
- Progetto Kedrion Incontra (apertura e visita stabilimenti di Bolognana e Sant'Antimo alle associazioni dei donatori italiani del sangue)

Oltre a queste attività, Kedrion S.p.A ha sostenuto anche le seguenti organizzazioni non profit:

- The Robert F. Kennedy Foundation of Italy Onlus (supporto Gala annuale RFK per fund raising ad attività di advocacy su diritti umani)
- Fondazione Carlo Erba - Premi Guelfo Marcucci 2019 - seconda edizione (due borse di studio riservate a giovani ricercatori nel settore degli studi sull'immunologia non oncologica)
- Associazione Alunni - Fondazione Ghislieri (sostegno Premio Ghislieri)
- Treedom (supporto per un progetto di sviluppo sostenibile che prevede la creazione di una foresta aziendale formata da 500 alberi piantati da contadini locali tra Guatemala, Honduras, Colombia e Kenya)

- Fondazione Paracelso (supporto attività istituzionali, fra cui il congresso annuale della Fondazione)
- Fondazione Luigi Villa (supporto attività di ricerca in ambito Emostasi e Trombosi)
- Università degli Studi di Palermo – dipartimento DICHIRONS (contributo a una borsa di studio in ambito ematologico)
- Università degli Studi di Milano (formazione medico/scientifica)
- Università di Tor Vergata (contributo per educazione medico-scientifica sotto forma di Master)
- Misericordie locali e associazioni di volontariato in provincia di Lucca
- Fondazione Fonesa (supporto per la realizzazione di un progetto riabilitativo rivolto a pazienti emofilici)
- Fondazione Careggi ONLUS (supporto attività)
- Medici con l'Africa CUAMM ONG (sostegno Annual Meeting 2019 "Prima le mamme e i bambini")
- LILT - Lega italiana per la lotta contro i tumori (sostegno per la Campagna Nastro Rosa)
- Associazione Olimpiadi del Cuore ONLUS (supporto evento)
- Visite nelle scuole per promozione di attività di alternanza scuola-lavoro
- Convenzione con ITIS Aversa per stage curriculari (Sant'Antimo)
- Relazioni con Università Federico II di Napoli per stage curriculari (Sant'Antimo)

Kedrion Biopharma Inc.

Negli Stati Uniti, dove da diversi anni l'azienda promuove con responsabilità e passione attività di volontariato spontanee a supporto delle comunità locali con il programma Kedrion Cares, i dipendenti di Kedrion e KEDPLASMA hanno offerto il proprio sostegno a:

Organizzazione no profit Jersey Cares (supporto attività)

Organizzazione no profit CFA - Center for Food ACTION (supporto attività)

Organizzazione benefica The Camilla House (supporto eventi ed attività)

Organizzazione benefica Long Island Cares (supporto attività)

Fondazione Susan G. Komen (supporto attività e campagne)

Organizzazione no profit One Warm Coat (supporto attività)

Organizzazione benefica Options for Community Living (supporto attività)

Organizzazione no profit Feeding Children EveryWhere (partecipazione all'iniziativa benefica "Million Meal Pack" di Atlanta, in Georgia, destinata alla preparazione di un milione di pasti caldi per combattere la fame)

Organizzazione no profit Child Enrichment Inc. (partecipazione evento sportivo benefico per la costruzione di un nuovo centro minori nella città di Augusta, nel Maine)

Organizzazione no profit Blessings in Backpack (supporto attività)

Immune Deficiency Foundation (partecipazione a diverse gare podistiche benefiche "IDF Walk" per la ricerca nel campo delle Immunodeficienze Primitive)

Hemophilia Federation of American (partecipazione alla gara ciclistica benefica "Gears for Good" in favore dei bambini affetti da disturbi della coagulazione)

GBS/CIDP Foundation International (partecipazione alla gara podistica benefica "Walk&Roll" per la ricerca orientata alla diagnosi e al trattamento della sindrome di Guillain-Barré e della Polineuropatia Infiammatoria Cronica Demielinizzante)

HUMAN BIOPLAZMA KFT.

Anche in Ungheria l'azienda è impegnata ad offrire il proprio contributo alle comunità in cui opera, come testimonia il supporto a:

- Fondazione a sostegno dei bambini con Leucemia (supporto attività ed eventi)
- Fondazione Malattie Ematologiche "Il nostro sangue è la nostra vita" (supporto attività ed eventi)
- Ospedale "Ferenc Csolnoky" della città ungherese di Veszprém (supporto attività ed eventi)
- Associazione per la Riabilitazione Immunologica e Reumatologica (supporto attività ed eventi)
- Fondazione di Nefrologia situata nella città ungherese di Szeged (supporto attività ed eventi)
- Centro di aferesi terapeutica presso l'unità operativa di Clinica di Medicina Interna dell'Università Semmelweis di Budapest (supporto attività ed eventi)
- Fondazione ungherese di pazienti affetti da GBS/CIDP (supporto attività ed eventi)
- Fondazione Ospedale Santa Barbara (supporto attività ed eventi)
- Società ungherese di Emofilia (supporto attività ed eventi)
- Fondazione riservata agli studenti dell'Università Loránd Eötvös di Budapest (supporto evento)
- Centro Medico del Policlinico "Károly Tormay" di Gödöllő (donazione di dispositivi elettronici per gli ambulatori medici)
- Fondazione di Ostetricia e Ginecologia "Tibor Jánosy" (donazione di dispositivi elettronici per gli ambulatori medici)
- Fondazione a supporto della cura dei pazienti pediatrici "Aprónép" (donazione di dispositivi elettronici per gli ambulatori medici)

Nel corso del 2019 Kedrion non ha subito sanzioni economiche o non economiche legate all'area sociale (stakeholders, comunità locali, pazienti, ecc.).

Su questo ambito, l'azienda proseguirà nella messa a sistema delle varie attività di Corporate Social Responsibility, valutandone l'impatto e formalizzando il meccanismo di selezione delle attività in cui deciderà di impegnarsi.

#### ATTIVITÀ DI RICERCA, FARMACI ORFANI E CURE COMPASSIONEVOLI

L'innovazione rappresenta per Kedrion un elemento di distinzione all'interno del proprio modello industriale, nonché una tra le sue principali leve strategiche. Grazie all'innovazione, l'azienda è riuscita a raggiungere risultati d'eccellenza, individuando soluzioni tecnologiche e produttive tra



le più avanzate ed efficaci attualmente disponibili e instaurando un circolo virtuoso di miglioramento continuo dei prodotti e dei processi.

La ricerca e sviluppo di Kedrion negli ultimi anni si è orientata in diverse direzioni:

- Un'attività di ricerca industriale che mira alla individuazione di nuovi prodotti o nuovi processi produttivi;
- Un'attività di sviluppo industriale tesa ad ottimizzare il processo produttivo e a garantire i più elevati standard di qualità e sicurezza;
- Un'attività volta ad assicurare la compliance nell'ambito della sicurezza da agenti patogeni.

Lo sviluppo di farmaci orfani e l'erogazione di cure compassionevoli è da sempre una vocazione di Kedrion, coerente con i propri valori e con il rapporto che tende a instaurare nell'ambito delle società in cui opera.

Si ricorda che secondo la normativa Europea i farmaci orfani sono medicinali destinati alla cura o al trattamento di malattie che comportano una minaccia per la vita o la debilitazione cronica. In Europa sono definite rare le malattie che affliggono 5 individui su 10.000. L'impegno economico per lo sviluppo e commercializzazione di questi farmaci è importante e rischioso, viene incoraggiato da leggi specifiche che rendono più brevi i tempi di approvazione da parte degli organi competenti.

I pazienti affetti da malattie rare che non hanno i requisiti necessari per accedere ad uno studio clinico possono avere accesso a medicinali orfani tramite cure compassionevoli, nonostante il farmaco non sia ancora stato approvato dalle autorità sanitarie. Il Decreto Ministeriale 8 maggio 2003 "Uso terapeutico di medicinale sottoposto a sperimentazione clinica" (G.U. n. 173, 28 luglio 2003, Serie Generale) prevede l'utilizzo straordinario di farmaci orfani, che sono sottoposti a sperimentazione clinica, su pazienti in pericolo di vita, o affetti da una malattia debilitante. Il valore di queste cure è significativo: esse consentono a pazienti senza altre opportunità terapeutiche valide l'uso di un farmaco che, nonostante non abbia ancora ricevuto le approvazioni necessarie per la commercializzazione, potrebbe apportare benefici alla qualità della vita del paziente.

L'impegno dell'azienda nell'ambito dei farmaci orfani ha condotto in passato alla messa a punto di un impianto dedicato alla ricerca, sviluppo, e produzione di questi prodotti a Siena. Attualmente il processo della produzione del plasminogeno è stato allocato nel sito Kedrion di S. Antimo, un sito all'avanguardia nella produzione dei plasma derivati, nel quale ha sede il gruppo originario dedicato alla ricerca e allo sviluppo di questo farmaco.

L'impegno di Kedrion in progetti di farmaco orfano e cure compassionevoli avviene in vari modi, spesso legati allo stretto rapporto che l'azienda intrattiene in tutto il mondo con gli stakeholders locali e professionali: medici, associazioni di pazienti, istituzioni pubbliche e delle sanità. Una volta che l'azienda decide di impegnarsi in un progetto di questo tipo, vengono costituiti gruppi di lavoro interfunzionali, mentre non esiste un dipartimento aziendale espressamente dedicato alle cure compassionevoli (cosa che, peraltro, renderebbe forse meno agile l'azienda nell'avviare e portare avanti i vari progetti).

I progetti di cura compassionevole possono, come nel caso del plasminogeno, prevedere un futuro ritorno di tipo industriale e commerciale; nel caso del plasminogeno a febbraio 2020 il progetto è entrato a far parte dei farmaci sperimentali e senza AIC che possono essere rimborsati tramite la Legge 648/96). Grazie a questo, i pazienti italiani trattati nel 2020 passeranno da 5 a 8 e potranno crescere nei prossimi tre anni. Un importante traguardo per un farmaco orfano.

Vi sono contesti in cui l'azienda ha deciso, per senso di responsabilità sociale e etica medica, di intraprendere lo sviluppo di farmaci per malattie ultra-rare (prevalenza 1:10.000.000), come nel caso dello sviluppo di un Fattore V emoderivato. Tale progetto sta entrando nella fase di industrializzazione presso il sito di S.Antimo.

Vi è da aggiungere che, soprattutto in Italia, la centralità del gruppo nel settore dei plasmaderivati rende Kedrion eticamente quasi "obbligata" a essere a disposizione del sistema sanitario e delle richieste relative alla sua area di attività; in alcuni casi, anzi, il rischio legato all'impegno in quest'area può dipendere proprio dal fatto che le aspettative della società e dei pazienti nei confronti dell'azienda siano molto alte; mentre - com'è ovvio - l'azienda non può destinare ai progetti di cure compassionevoli risorse paragonabili a quelle utilizzate per le sue principali aree di business.

I due principali progetti di Kedrion sui farmaci orfani sono quelli sul Plasminogeno e quello sul Fattore V della coagulazione.

### PROGETTO PLASMINOGENO

Kedrion sta sviluppando un progetto per espandere l'uso compassionevole del concentrato umano di plasminogeno, farmaco che ha ottenuto la designazione orfana per il trattamento dei pazienti affetti da congiuntivite lignea. Grazie a questo progetto un numero maggiore di pazienti potranno fare richiesta del prodotto ed essere trattati prima che il farmaco sia disponibile commercialmente. Nel 2019, i pazienti che usufruiscono della possibilità di ricevere Plasminogeno ad uso compassionevole sono cresciuti da undici a tredici.

Il Plasminogeno (PLG) è un importante proteina del sangue che gioca un ruolo fondamentale nella dissoluzione di un coagulo agendo fisiologicamente sulla fibrina e sulle catene A del fibrinogeno. In condizioni di carenza di plasminogeno nel sangue, si possono verificare due tipi di deficit: il deficit di tipo 1 ed il deficit di tipo 2.

Il deficit di plasminogeno di tipo 1 o ipoplasminogenemia grave (HPG) è una malattia sistemica molto rara che causa la formazione a livello delle mucose di pseudomembrane ricche di fibrina (di aspetto ligneo) quando una ferita è in fase di guarigione. Il segno clinico più comune (si manifesta nel 90% dei casi) della HPG è un'inflammatione cronica della congiuntiva (congiuntivite lignea), che può portare alla cecità, ma possono essere coinvolti anche altri siti quali il tratto gastrointestinale superiore, le vie respiratorie, le vie genitali femminili, il sistema nervoso centrale e la cute. La prevalenza di HPG, nonostante ad oggi non sia ancora ben determinata, è stimata attorno a 1,6 casi per milione di abitanti. L'esordio clinico avviene di solito nella prima infanzia, ma può presentarsi a tutte le età e può essere provocato da microtraumi ripetuti (polvere, corpo estraneo), da interventi chirurgici o da una inflammatione locale.

Non essendo ancora disponibile un farmaco autorizzato per la terapia sostitutiva di plasminogeno in pazienti affetti da HPG (ed in particolare da congiuntivite lignea), questa è stata trattata negli ultimi anni mediante resezione chirurgica delle lesioni oculari (pseudomembrane) e/o l'utilizzo di farmaci non indicati quali corticosteroidi, antibiotici, eparina. Tutti questi approcci non sono però risultati del tutto efficaci, né risolutivi.

Allo stato attuale, Kedrion sta lavorando al completamento di tutte le fasi propedeutiche al processo di Autorizzazione all'Immissione in Commercio del prodotto. Nel frattempo, l'azienda sta continuando, da un lato, a mettere a disposizione il preparato ai pazienti che hanno preso parte allo studio clinico (attualmente 6 su 12) e, dall'altro lato e nei limiti della attuale capacità produttiva, sta fornendo il prodotto in regime di uso compassionevole a 13 pazienti (erano 11 nel 2018) affetti da congiuntivite lignea (5 in Italia, uno in Spagna, uno in Francia, 6 negli Stati Uniti).

Entro il 2020 i pazienti italiani che potranno accedere al Plasminogeno passeranno da 5 a 8. In totale i pazienti che potranno accedere al programma di uso compassionevole saranno 30 pazienti a livello globale nei prossimi 3 anni.

#### PROGETTO FATTORE V

Nel corso del 2019 non vi sono stati sostanziali avanzamenti su questo progetto, che comunque resta fra le attività che l'azienda intende portare avanti. Per questo, per le principali informazioni sul progetto è possibile fare riferimento alla DNF dello scorso anno.

Il Fattore V è una proteina plasmatica presente ad una concentrazione di circa 7 µg/ml nei soggetti sani. Essa svolge un ruolo cruciale nell'emostasi: ha infatti un ruolo pro-coagulante nella cascata della coagulazione partecipando alla formazione della trombina.

Il deficit congenito del Fattore V, singolo o combinato con quella del Fattore VIII, è una malattia estremamente rara dell'emostasi con prevalenza di 1:1.000.000 nella popolazione. I soggetti affetti da carenza di questa proteina manifestano emorragie a varia localizzazione ed entità: epistassi, menorragie, ematrosi ed ematomi, fino a quelle più gravi, quali quelle intra-craniche e gastrointestinali.

Kedrion sta sviluppando un concentrato di Fattore V, al momento unica azienda nel panorama mondiale. Lo sviluppo del concentrato, finora messo a punto a livello della ricerca esplorativa, entrerà nella fase di industrializzazione nel 2021 con previsione dei primi studi di tossicità su animale nel 2022.

#### 4.15.7. AREA AMBIENTE

L'attenzione di Kedrion per l'ambiente parte dal territorio in cui operano i propri dipendenti. Dal posto di lavoro si estende alle comunità che circondano l'azienda, con un forte impegno per ridurre al minimo l'impatto ambientale. Consapevoli della responsabilità dell'uomo nel cambiamento climatico globale, con la sua politica ambientale Kedrion contribuisce alla mitigazione delle conseguenze della attività umana sull'ambiente circostante.

I dipendenti Kedrion sono sensibili alla tutela dell'ambiente e operano per valutare e monitorare gli aspetti ambientali legati alle attività svolte, perseguendo opportunità di miglioramento.

Il management di Kedrion si impegna ad attuare, mantenere e documentare i propri processi e attività in conformità con i più elevati standard di qualità quali, ad esempio:

- UNI EN ISO 14001 e Regolamento EMAS<sup>3</sup> (Sistema di Gestione Ambientale)
- BS OHSAS 18001 (Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro).

L'adesione al UN Global Compact<sup>4</sup> comporta un impegno a livello globale per il miglioramento delle prestazioni ambientali concretizzato in una strategia fondata su principi di:

- Ottimizzazione delle risorse privilegiando quelle sostenibili;
- Diminuzione degli impatti negativi;
- Diffusione di una cultura ambientale interna e tra i collaboratori esterni.

<sup>3</sup> EMAS, il Sistema comunitario di ecogestione e audit (*Eco-Management and Audit Scheme*), è un modello a cui possono aderire volontariamente le imprese e le organizzazioni, sia pubbliche sia private, aventi sede nel territorio della Unione Europea e che desiderano impegnarsi nel valutare e migliorare la propria efficienza ambientale.

<sup>4</sup> Lo United Nations Global Compact è un'iniziativa delle Nazioni Unite nata per incoraggiare le aziende di tutto il mondo ad adottare politiche sostenibili e nel rispetto della responsabilità sociale d'impresa e per rendere pubblici i risultati delle azioni intraprese. È una cornice che riunisce dieci principi nelle aree dei diritti umani, lavoro, sostenibilità ambientale e anti-corruzione.



Le sedi italiane hanno adottato un sistema di gestione ambientale secondo la ISO 14001. Le sedi di Lucca (sito produttivo Klg10, magazzino di Castelvecchio Pascoli, sito di Bolognana e uffici amministrativi) e il sito Sant'Antimo (NA) sono certificate ISO 14001 e Registrate EMAS. Il modello adottato integra le attività di monitoraggio e controllo delle prestazioni ambientali previste dalle Autorizzazioni Integrate Ambientali AIA applicabili ai siti citati. Le sedi italiane si sono dotate di una struttura di Energy Management allo scopo di ottimizzare l'uso delle risorse energetiche attraverso attività di analisi e monitoraggio e di promozione di iniziative. Per migliorare la propria prestazione ambientale, Kedrion si impegna per una sempre più approfondita conoscenza dei propri impatti attraverso l'analisi del ciclo di vita dei propri prodotti ed estendendo il controllo all'intera filiera.

Nel 2019, sono state pubblicate le EPD, Environmental Product Declaration per i prodotti IG vena e Albumina.

La disponibilità delle informazioni relative ai propri impatti e alle prestazioni ambientali è garantita anche dalla pubblicazione della Dichiarazione ambientale relativamente ai siti Italiani registrati EMAS.

Durante il 2019 sono state lanciate iniziative volte alla riduzione dell'impatto ambientale in termini di Carbon Footprint che, pur non avendo essendo significativi dal punto di vista del valore assoluto, hanno permesso di coinvolgere un grande numero di persone facendole sentire parte attiva del sistema.

È stato rilanciato a livello italiano il car pooling ovvero la condivisione dell'auto durante il tragitto casa lavoro attraverso un concorso per premiare i carpooler più virtuosi, l'obiettivo da raggiungere per il 2019 erano 50.000 km certificati in car pooling e alla fine del 2019 sono stati raggiunti ben 110.000 km, più del doppio previsto.

È stato inoltre lanciata un'iniziativa "plastic free" volta all'eliminazione di tutti i prodotti monouso dalle bottigliette in plastica al materiale per le mense aziendali, durante le festività natalizie tutti i dipendenti sono stati omaggiati di una borraccia termica in acciaio.

È stata promossa nell'ambito del progetto Green Office una campagna per la raccolta differenziata presso tutti gli uffici sia nelle sedi amministrative che nei siti produttivi in Italia installando oltre 200 contenitori suddivisi in 4 tipologie.

#### CONSUMO IDRICO E CICLO DELL'ACQUA

L'attenzione alla risorsa idrica si concentra sull'utilizzo di acqua fornita dalla rete pubblica e acqua proveniente da pozzi e sulla produzione di scarichi idrici.

L'acqua prelevata dagli stabilimenti produttivi è utilizzata principalmente per alimentare impianti di raffreddamento, addolcitori, produzione vapore, lavaggi e sanitizzazione. Presso le altre sedi è utilizzata come acqua sanitaria e per la pulizia degli ambienti.

I rischi connessi alla risorsa idrica dipendono dalla presenza di obblighi prescritti dalla normativa o da specifiche autorizzazioni. I consumi idrici possono costituire un rischio legato alla capacità delle infrastrutture locali e alla disponibilità della risorsa (acquedotto e pozzi), costituendo un vincolo rispetto ad eventuali incrementi della capacità produttiva. Inoltre, ad un aumento del consumo idrico corrisponde un aumento dei reflui, il cui carico idraulico è disciplinato da limitazioni di tipo autorizzativo e/o tecnico/infrastrutturale.

Dai processi dei quattro siti produttivi provengono acque di scarico che sono conferite alle reti pubbliche nel rispetto delle normative e regolamenti vigenti sia in termini di carico idraulico che di caratteristiche qualitative del refluo.

Lo scarico è prevalentemente di tipo industriale e una percentuale minore del 10% è rappresentata dal refluo di tipo civile.

**Bilancio idrico (consumo idrico e scarichi in metri cubi) al 31.12.2019**

Consumo di acqua da rete* (Mc)	Consumo di acqua da pozzo (Mc)	Consumo totale di acqua (Mc)	Acqua di scarico** (Mc)
635.954	399.874	1.035.828	743.936

\*Il dato è la somma di consumi misurati (Bolognana, S'Antimo, CVP Godollo, Melville, centri plasma ungheresi e tedeschi) e stimati (Uffici e centri plasma americani).

\*\*Scarichi misurati per Bolognana, S'Antimo, CVP, Godollo e Melville; stimati per Uffici e centri plasma.

Il maggior contributo, pari al 63%, è dato dall'Italia e dovuto alla presenza dei due principali stabilimenti produttivi, seguito da Stati Uniti (22%) e Ungheria (14%), anch'esse geografie comprendenti siti produttivi (Godollo e Melville).

Di seguito la tabella che riassume i consumi di acqua e le quantità di reflui scaricate a livello globale per il triennio 2017-2019:

**Bilancio idrico triennio 2017-2019**

Indice (Mc)	2017	2018	2019	Differenza 2019/2018
Consumo di acqua da rete	423.678	532.251	635.954	+ 19,5%
Consumo di acqua da pozzo	331.350	376.520	399.874	+6,2%
<b>Consumo di acqua totale</b>	<b>755.028</b>	<b>908.771</b>	<b>1.035.828</b>	<b>+14%</b>
Acqua di scarico	566.092	645.989	743.936	+ 15,2

\*Il dato è la somma di consumi misurati (Bolognana, S'Antimo, CVP ; Godollo, e Melville, centri plasma ungheresi e tedeschi) e stimati (Uffici e Centri plasma americani).

\*\*Scarichi misurati per Bolognana, S'Antimo, CVP, Godollo e Melville; stimati per Uffici e centri Plasma.

L'aumento registrato nel consumo di acqua è legato ad un aumento dell'attività sia del sito di CVP Kig10 sia del sito di Melville

**CONSUMO DI ENERGIE RINNOVABILI E NON RINNOVABILI**

I siti produttivi utilizzano fonti di energia principalmente per la produzione di freddo, calore e vapore, oltre che per l'alimentazione degli impianti e per l'illuminazione.

La fornitura di energia elettrica presenta vincoli legati alle infrastrutture che possono impattare sulla continuità del servizio e su eventuali sviluppi produttivi, pur essendo presenti sistemi di generazione di emergenza a servizio degli impianti maggiormente critici.

Lo stabilimento di Bolognana produce parte dell'energia elettrica consumata attraverso un impianto di cogenerazione che, oltre ad avere un ridotto impatto ambientale, garantisce un miglioramento della qualità della fornitura anche se non riduce i rischi legati ad eventuali interruzioni dalla rete.

Non sussistono per i vari siti particolari vincoli di tipo legale/autorizzativo.

Il monitoraggio e la relativa diagnosi energetica, richiesto dalle Autorizzazioni Integrate Ambientali e dalla normativa sull'uso razionale dell'energia, rappresentano un'opportunità per interventi volti all'ottimizzazione dei consumi.

L'utilizzo del gas naturale, sia per la produzione di energia elettrica che di vapore, rappresenta la migliore fonte di energia non rinnovabile in termini di emissione di gas effetto serra e quindi un'opportunità di miglioramento dell'impatto ambientale del settore; tuttavia, presenta rischi legati a possibili brevi o prolungate interruzioni della fornitura dovuti ad eventuali problemi tecnici delle infrastrutture di rete o del fornitore con impatto significativo sulla business continuity degli stabilimenti produttivi: questo vale, in particolare, per il sito di Bolognana, che utilizza il metano per produrre gran parte dell'energia elettrica consumata.

Per garantire comunque un'operatività in caso di emergenza, rimane attiva la fornitura dalla rete elettrica.

#### ENERGIA ELETTRICA DA RETE

Lo stabilimento di Bolognana ha un impianto di cogenerazione da 3 MW in grado di soddisfare parte della richiesta di energia elettrica dello stabilimento, restituendone una piccola parte alla rete (nel 2019 la quantità di energia ceduta alla rete è stata di 506,74 GJ, pari al 2,1% dell'energia acquistata).

È in fase di messa in servizio un nuovo impianto di tri-generazione che andrà a sostituire l'attuale introducendo un elemento di efficientamento dovuto all'utilizzo del calore per alimentare gli impianti del freddo

Di seguito il dato relativo al consumo complessivo

---

#### Consumo energia elettrica da rete\* al 31.12.2019

GJ

198.582

---

\*Il dato è la somma di consumi misurati (Bolognana, S'Antimo, CVP, Godollo, Melville e centri plasma ungheresi e tedeschi) e stimati (Uffici e Centri plasma americani).

Il maggior contributo al consumo totale è dato dagli stabilimenti produttivi italiani, americani e ungheresi, che incidono rispettivamente 40%, 28% e 16%, per un complessivo 84%.

#### COMBUSTIBILI FOSSILI

I valori assoluti e i contributi delle singole aziende al dato consolidato relativo al consumo di metano, espressi in termini di percentuale, sono riportati nelle seguenti tabelle:

---

#### Consumo gas metano\* al 31.12.2019



GJ

472.384

\*Il dato è la somma di consumi misurati (Bolognana, S'Antimo, CVP, Godollo, Melville e centri plasma ungheresi tedeschi) e stimati (Uffici e Centri plasma americani).

(\*\*) Il dato comprende il gas naturale per l'impianto di cogenerazione presente nel sito di Bolognana.

Il maggior contributo al consumo totale è dato dagli stabilimenti produttivi italiani, statunitensi e ungheresi, che incidono rispettivamente per il 72% (di cui il sito di Bolognana da solo rappresenta il 61%), 16% e 9%, per un totale del 97%

Di seguito una tabella che riassume i consumi di energia elettrica, metano e gasolio, espressi in GJ a livello globale per il triennio 2017- 2019:

Bilancio energetico triennio 2017-2019				
Indice (GJ)	2017	2018	2019	Differenza 2019/2018
Energia elettrica da rete	151.042	185.380	198.582	+7%
Gas metano	417.748	442.485	472.384	+7%
Gasolio	7.776	13.635	11.262	-17%
<b>Energia totale</b>	<b>576.566</b>	<b>641.500</b>	<b>682.228</b>	<b>+6%</b>

Dalla tabella si evidenzia un aumento sia del consumo di energia elettrica da rete sia del consumo di metano ed una riduzione del consumo di gasolio

L'aumento è dovuto al maggior utilizzo del sito di Castelvechio Pascoli

#### EMISSIONI DIRETTE E INDIRETTE

Kedron calcola il Carbon Footprint per identificare le emissioni di gas effetto serra generate dalle proprie attività, considerando le emissioni dirette provenienti dal consumo di gas naturale e altri combustibili e dalle perdite di gas refrigerante (Scope I) e quelle indirette provenienti dal consumo di elettricità (Scope II).

Di seguito il grafico che rappresenta i contributi all'emissione totale di CO2 equivalente (Scope I) e l'andamento nel triennio 2017-2019:

Carbon Footprint triennio 2017-2019 – Scope I				
CO2 equivalente (Ton)	2017*	2018**	2019***	Delta 2019/2018
CO2 eq. Da perdite (reintegrati) di Gas Refrigeranti	22.062	12.512	5.091	-59%
CO2 eq. Da consumo di Gas Metano	23.737	24.580	26.890	+9%
CO2 eq. Da consumo di Gasolio	574	1.013	841	-17%

<b>Totale CO2 eq.</b>	<b>46.373</b>	<b>38.105</b>	<b>32821</b>	<b>-14%</b>
-----------------------	---------------	---------------	--------------	-------------

(\*) Fattore di conversione DEFRA versione 2017  
 (\*\*) Fattore di conversione DEFRA versione 2018.  
 (\*\*\*) Fattore di conversione DEFRA versione 2019

I dati mostrano una diminuzione della CO2 emessa da reintegro di gas refrigeranti dovuto sia ad una diminuzione delle perdite sia a sostituzione del gas con tipologie con GWP inferiore. Di seguito il grafico che rappresenta i contributi alla emissione totale di CO2 equivalente (Scope II), secondo l'approccio "location based"

#### Carbon Footprint triennio 2017-2019 – Scope II

<b>Ton CO2 eq</b>	<b>2017**</b>	<b>2018**</b>	<b>2019**</b>	<b>Delta 2019/2018</b>
CO2 eq da consumo di energia elettrica da rete	16.447	19.116	20.073	+5%
<b>Totale CO2 eq.</b>	<b>16.447</b>	<b>19.116</b>	<b>20.073</b>	<b>+5%</b>

(\*\*) Fattori di emissione TERNA versione 2017

#### PRODUZIONE DI RIFIUTI

La quantità dei rifiuti provenienti dai siti produttivi rappresenta la quota preponderante di tutti i rifiuti prodotti dal Gruppo, pari a circa l'88%; i centri di raccolta contribuiscono in misura poco significativa (12%); le attività amministrative contribuiscono in misura trascurabile.

I rifiuti, quando non conferiti alle municipalizzate in quanto assimilabili al rifiuto urbano, sono gestiti secondo le normative del Paese del sito produttivo, sia per la loro classificazione e confezionamento, sia per il loro smaltimento.

La presenza di obblighi prescritti dalla normativa o da specifiche autorizzazioni, o assunti volontariamente, vincolano l'azienda a mantenere alta l'attenzione in termini di classificazione, confezionamento e rispetto dei limiti temporali e quantitativi definiti dalle norme e da eventuali regolamenti/autorizzazioni locali.

La possibilità di eventuali interruzioni dei servizi di trasporto e smaltimento legati a erronella classificazione o confezionamento, indisponibilità dei fornitori (problemi tecnici, autorizzativi e contrattuali) rendono la gestione dei rifiuti un aspetto ambientale molto significativo.

Oltre alla compliance normativa e alla business continuity, l'attenzione di Kedrion è rivolta alla sicurezza delle persone che a vario titolo possono entrare in contatto con il materiale (personale interno, operatori del settore rifiuti e comunità) e all'ambiente in generale; ciò porta l'azienda a prediligere modalità di smaltimento sostenibili (a recupero energetico o riciclo del materiale).

#### Produzione dei rifiuti al 31.12.2019

<b>Rifiuti non pericolosi (Kg)</b>	<b>Rifiuti pericolosi (Kg)</b>	<b>Totale rifiuti (Kg)</b>
<b>838.332</b>	<b>5.505.034</b>	<b>6.343.366</b>

#### Bilancio rifiuti per area geografica al 31.12.2019

<b>Regione</b>	<b>Rifiuti non pericolosi Kg</b>	<b>Rifiuti pericolosi Kg</b>	<b>Totale rifiuti Kg</b>
----------------	----------------------------------	------------------------------	--------------------------

Italia	624.291	963.799	1.588.090
USA	163.316	965.648	1.128.964
Ungheria	39.455	3.575.587	3.615.042
Germania e RoW	11.270	0	11.270
<b>TOTALE</b>	<b>838.332</b>	<b>5.505.034</b>	<b>6.343.366</b>

Di seguito i valori del triennio 2017-2019:

Bilancio rifiuti biennio 2017-2019 al netto dei reflui smaltiti su gomma				
Tipologia (Kg)	2017	2018	2019	Differenza 2019/2018
Rifiuti non pericolosi	773.529*	1.228.935	838.332	-32%
Rifiuti pericolosi	4.409.410	5.086.959	5.505.034	+8%
<b>TOTALE RIFIUTI PRODOTTI</b>	<b>5.182.939</b>	<b>6.315.894</b>	<b>6.343.366</b>	<b>+1%</b>

\*La quantità dei rifiuti non pericolosi del 2017 è depurata dallo smaltimento su gomma dei reflui industriali resosi necessario a causa della interruzione temporanea dello scarico per il sito di Bolognana pari a 2.453.940 Kg

Quantità di rifiuti destinati a recupero al 31.12.2019	
% del totale dei rifiuti non pericolosi	53%
% del totale dei rifiuti pericolosi	67%

#### 4.15.8. AREA ANTICORRUZIONE

Kedrion, in coerenza con i propri valori costitutivi, con le specifiche normative in materia di anticorruzione e in linea con il decimo principio del Global Compact, in base al quale “le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l’estorsione e le tangenti”, persegue il proprio impegno di lotta alla corruzione, in tutte le sue forme, dirette e indirette.

Kedrion S.p.A. si è dotata di un Codice di Condotta Etica (il ‘Codice’) e di una Global Ethics Policy, predisposta nel 2019 e approvata dal Consiglio di Amministrazione nel gennaio 2020, che contiene principi e valori etici che ispirano la gestione responsabile delle attività aziendali, stabilendo regole di comportamento e norme di attuazione.

Il Codice è stato sottoscritto da tutti i dipendenti e collaboratori nonché reso disponibile sul sito internet della Società; ogni fornitore della Società è chiamato a rispettare i principi enunciati nel Codice.

Nel corso del 2019, in tutte le società del gruppo Kedrion, non si sono ravvisati episodi di corruzione.

Nei paragrafi seguenti si riporta l’organizzazione e i presidi adottati dalle principali società operative del gruppo in merito all’ anticorruzione.

KEDRION S.p.A.

Kedrion S.p.A. ha adottato, a partire dal 2004, un 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. Fra i reati previsti vi sono ricompresi anche i reati di corruzione in ogni sua forma, sia nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione, che nelle relazioni tra privati inclusi quindi anche tutti i rapporti con la filiera di fornitura. Il Consiglio di Amministrazione di Kedrion ha istituito l'Organismo di Vigilanza ai sensi ex D. Lgs. 231/2001, art. 6 lett. B al fine di vigilare sulla corretta applicazione del Modello 231.

Kedrion S.p.A. mantiene aggiornata la mappatura dei rischi ovvero la mappatura delle aree aziendali ipoteticamente e teoricamente esposte a "rischio reato", ivi compreso al rischio del reato di corruzione.

I potenziali rischi inerenti i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, emersi dalla mappatura, sono in prevalenza quelli tipici del settore farmaceutico; dopo aver valutato tutti i presidi di controllo implementati dalla Società, il rischio residuo è risultato accettabile.

Kedrion ha messo a disposizione strumenti per segnalare eventuali violazioni, anche in forma anonima; detti strumenti sono: le 'cassette della posta/lettere' collocate in tutti gli stabilimenti e siti della Società, l'help-line disponibile sul sito intranet aziendale, la piattaforma web accessibile dal sito [www.kedrion.it](http://www.kedrion.it) implementato in conformità alla legge n. 179 del 2017 c.d. "Whistleblowing". Tutti gli strumenti sono dotati di adeguate misure a tutela della privacy e della riservatezza del segnalante.

#### KEDRION BIOPHARMA INC.

Kedrion Biopharma Inc. (KBI) ha adottato nel corso del 2019 un Compliance Program nel quale la lotta alla corruzione, sia sul fronte nazionale che internazionale, ha la massima priorità.

Il Direttore Compliance, di concerto con la funzione Legale, ha seguito l'attuazione del Compliance Program il quale comprendeva fra l'altro l'aggiornamento delle linee guida di comportamento sull'anticorruzione e la formazione al personale su temi legati fra cui la lotta alla corruzione.

Il contesto normativo USA prevede numerose leggi, fra cui l'Anti-Kickback Statute (Legge Anticorruzione), il False Claims Act (Legge sulle false dichiarazioni), e il Foreign Corrupt Practice Act (FCPA - Legge sulla corruzione all'estero) oltre che alle specifiche legislazioni degli stati membri. Queste norme prevedono pene federali e statali severe sia in ambito civile che penale.

#### HUMAN BIOPLAZMA KFT.

HUMAN BioPlazma Kft. (nel seguito anche HBP), comprendente anche l'unità operativa KEDPLASMA Hungary, opera in Ungheria nel rispetto del quadro giuridico normativo applicabile alle sue attività.

HBP ha implementato Policy e procedure al fine di contrastare la corruzione attiva e passiva nelle sue attività. La Società ha adottato un Codice di Condotta Etica rivolto a tutti i propri dipendenti.

Nel corso del 2019 è stata attivata, una casella di posta elettronica per poter segnalare eventuali violazioni di leggi, policy e procedure.

La compliance inerente il tema di attività di sponsorizzazione, ritenuto argomento sensibile, è assicurata oltre che dal rispetto del codice della Federazione Europea delle Associazioni e delle Industrie Farmaceutiche (EFPIA), dal rispetto del codice della comunicazione ed etica farmaceutica dell'Associazione dei Produttori Farmaceutici Ungheresi (Magyarországi Gyógyszergyártók Országos Szövetsége (MAGYOSZ).

In merito alla formazione del personale è da evidenziare che, oltre che al piano previsto annualmente, nel corso del 2019 è stata svolta, ai *sales manager*, una specifica sessione formativa sul tema della gestione delle donazioni.

#### KEDPLASMA GMBH

KEDPLASMA GmbH opera in Germania nel rispetto del quadro giuridico e normativo applicabile, nel corso del 2019 ha subito un'importante modifica di business; infatti, la Società, operava sia nella raccolta del plasma che nella distribuzione di plasma derivati. Il 31 maggio 2019 l'attività di raccolta plasma non viene più operata a seguito della vendita dei centri di raccolta.

Kedplasma, al fine di contrastare la lotta alla corruzione, ha predisposto linee guida, formazione al personale e attività di monitoraggio interno.

Si ricorda che la compliance in materia di sponsorizzazioni, attività sensibile sotto i profili della corruzione, è assicurata oltre che dal rispetto del codice della Federazione Europea delle Associazioni e delle Industrie Farmaceutiche (EFPIA), dal rispetto del codice della comunicazione ed etica farmaceutica della FSA "Freiwillige Selbstkontrolle für die Arzneimittelindustrie e.V.", della AKG "Arzneimittel und Kooperation im Gesundheitswesen e.V." e di altri soggetti accreditati.

#### 4.15.9. AREA "DIRITTI UMANI"

Kedrion è da sempre impegnata nella creazione di un ambiente di lavoro all'insegna della responsabilizzazione, fiducia e rispetto reciproci, valorizzazione della personalità e delle diversità tra gli individui.

Kedrion ritiene fondamentale che i rapporti tra colleghi, in ogni livello dell'organizzazione, si svolgano con lealtà e correttezza nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone; ritiene inoltre necessario che tutti i dipendenti e collaboratori dell'azienda concorrano a mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione.

L'azienda previene e contrasta il lavoro minorile, il lavoro obbligato, procedure disciplinari inique, coercizione fisica o mentale o ingiuria nei confronti della persona.

Kedrion contrasta ogni forma di discriminazione del lavoratore per nazionalità, etnia, religione, ceto sociale, genere, orientamento sessuale, orientamento politico e sindacale, condizioni di salute, limitazioni fisiche, età, precedenti responsabilità familiari, stato civile o per qualsiasi altra condizione che possa dare adito a discriminazione.

L'azienda si propone di offrire pari opportunità a tutti i dipendenti nello sviluppo della carriera, nell'uscita dal lavoro e nel pensionamento, rispettando il principio fondamentale di uguaglianza.

Nel corso del 2019, in tutto il perimetro aziendale di consolidamento, non sono stati rilevati episodi che hanno configurato violazioni dei diritti umani e dei Lavoratori.

Nei paragrafi seguenti si riporta l'organizzazione e i presidi adottati dalle principali società operative del gruppo nell'area dei diritti umani.

#### KEDRION S.P.A.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha implementato, da tempo, la funzione Ethics Office, responsabile della definizione, implementazione, adeguamento e miglioramento continuo del Sistema di Gestione Aziendale per l'Etica negli Affari. La delega conferita è estesa all'attuazione dello Standard internazionale volontario SA8000 (Social Accountability 8000), ovvero all'attuazione del Sistema di Responsabilità Sociale sull'Etica nei rapporti con i Lavoratori interni alla Kedrion e nella filiera di fornitura.

Kedrion è certificata SA8000 da un ente terzo dal 2004, nel corso del 2019 ha ottenuto il rinnovo della certificazione fino al 9 agosto 2022.

Kedrion S.p.A. ha aggiornato nel corso del 2019 la Risk Analysis predisposta rispetto ai principi dello Standard di Responsabilità Sociale SA8000, il quale non ha evidenziato situazioni critiche

sotto i diversi profili di compliance, etica e legale, riguardanti il rapporto azienda-lavoratori e azienda-catena di fornitura.

I principi e le modalità di conduzione della Risk Analysis sono descritte e regolamentate nel Manuale SA8000 aziendale (il "Manuale") che riassume i principi dello Standard e illustra l'intero Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale adottato da Kedrion S.p.A.. Il Manuale, congiuntamente al Codice di Condotta Etica, è diffuso a tutti i dipendenti all'atto dell'assunzione. Nessuna delle segnalazioni inoltrate dai lavoratori all'Ethics Officer ha configurato violazioni di diritti umani e diritti dei lavoratori, nello specifico non si sono configurate:

- violazioni di leggi, norme applicabili;
- violazioni, conclamate o sospette, del sistema di gestione dell'etica negli affari adottato da Kedrion e delle procedure ad esso correlate;
- pratiche e/o comportamenti non in linea con le disposizioni del Codice di Condotta Etica e con il Sistema di Responsabilità Sociale SA8000 adottati da Kedrion.

Kedrion S.p.A., a partire dal 2005, riconosce, approva, sostiene e adotta i 10 Principi etici del UN Global Compact inerenti i diritti umani, il lavoro, l'ambiente e la lotta alla corruzione.

#### KEDRION BIOPHARMA INC.

Kedrion Biopharma Inc. (KBI) rispetta tutte le leggi americane riguardanti la lotta alla discriminazione e dispone di un sistema di controlli interni per prevenire e individuare tali condotte. KBI ha implementato che un sistema per poter segnalare condotte discriminatorie o comunque non in linea con i valori e i principi della Società.

Le leggi federali e quelle dei singoli Stati membri sono molto restrittive nei confronti di fenomeni di violazione della parità di trattamento e tutela dei diritti umani.

#### HUMAN BIOPLAZMA KFT.

La società, che comprende anche l'unità operativa KEDPLASMA Hungary ( nel seguito anche HBP), opera in Ungheria nel rispetto del quadro giuridico normativo applicabile alle sue attività.

In riferimento al tema diritti umani e discriminazione HBP ha una particolare attenzione anche in considerazione che in Ungheria il divieto di discriminazione e il principio della parità di trattamento sono disciplinati in numerose leggi, fra cui la Costituzione Ungherese , il Codice Civile (Legge N. V del 2013), la Legge N. CXXV del 2003 sulla parità di trattamento e la promozione delle pari opportunità (recepita nella legislazione ungherese e così armonizzata con le rispettive Direttive UE quali, ad esempio, le 2000/78, 2000/43 e 2004/113; e il regolamento 2016/679 - GDPR), il Codice del Lavoro (Legge N. I del 2012). Pertanto, la Società è molto attenta a essere conforme ai requisiti di legge durante l'esercizio delle proprie attività.

Nel rispetto dell'attività di raccolta plasma condotta da KEDPLASMA Hungary, potrebbe accadere che la Società escluda alcuni candidati donatori per tematiche di sicurezza e qualità di prodotto. Per evitare casi di discriminazione, nel 2019 KEDPLASMA Hungary, ha revisionato la policy interna volta a regolare il comportamento non solo dei propri dipendenti ma anche di donatori e candidati donatori. Sulla base di tale policy si richiede l'impegno nei confronti dei dipendenti a svolgere le proprie mansioni nel rispetto dei requisiti sulla parità di trattamento e del divieto di discriminazione.

L'azienda conduce una costante e accurata attività di monitoraggio sui rapporti di lavoro, per respingere e prevenire qualunque forma di discriminazione, dall'assunzione fino alla conclusione del rapporto di lavoro, condotta e controllata dalla funzione risorse umane della società.



#### KEDPLASMA GMBH

La società KEDPLASMA GmbH in riferimento alla tematica diritti umani, non discriminazione e parità di trattamento si riconosce nei valori della capogruppo più sopra esposti.

In particolare, il riferimento normativo fondamentale in questo ambito è la legge federale tedesca sulla parità di trattamento, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) del 14 agosto 2006, che ha recepito le Direttive Europee emanate negli anni 2000-2004: Linee guida 2000/78/EG sull'occupazione, Linee guida 2000/43/EG antirazzismo, Linee guida 2002/73/EG e 2004/113/EG sulla parità di trattamento tra uomini e donne.

La AGG ha lo scopo di impedire ed eliminare discriminazioni a causa di razza, provenienza etnica, sesso, religione o ideologia, disabilità, età o identità sessuale.

KEDPLASMA rispetta le sopra citate disposizione legislativa, per tutta la durata del rapporto di lavoro con i propri dipendenti. In particolare, sotto il coordinamento della funzione risorse umane, KEDPLASMA mette in pratica politiche di reclutamento, di pianificazione di benefits e condizioni contrattuali conformi agli obblighi di legge rappresentati dalla AGG. Allo stesso modo, viene posta estrema attenzione all'eventuale verificarsi di comportamenti non conformi alle disposizioni in vigore.

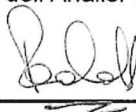
#### 4.15.10. NOTA METODOLOGICA

##### PERIMETRO CONSIDERATO E PROCESSO DI REPORTING SEGUITO

La DNF include nel perimetro di rendicontazione la società madre e le società controllate consolidate con il metodo integrale (si ricorda che la società americana che gestisce i centri di raccolta del plasma, KedPlasma LLC, è controllata al 100% da KBI, quindi i dati relativi a KBI o alla regione US comprendono anche quelli di KedPlasma LLC). Eventuali eccezioni sono indicate nel testo; nel caso in cui alcuni dati non siano disponibili, il testo lo evidenzia in modo chiaro e trasparente.

Il piano di lavoro seguito per la redazione della DNF 2019 ha seguito le fasi e i tempi sotto riportati, coerenti con il D.Lgs. 254/16 e allineate sia al processo di reporting finanziario sia alla SOP (Standard Operating Procedure) sulle comunicazioni non finanziarie elaborata e approvata dal Gruppo Kedrion:

1. Assegnazione del compito, da parte del Presidente e Amministratore Delegato di Kedrion S.p.A., alla funzione Group Administration (inizio novembre 2019);
2. Individuazione del consulente esterno di supporto all'attività (metà novembre 2019);
3. Scelta sul tipo di DNF (consolidata), sulla sua collocazione nella relazione di gestione, sul suo rapporto con gli Standard GRI e con la metodologia scelta (GRI *in accordance - Core*) (fine novembre 2019);
4. Presa di contatto del consulente e della funzione Group Administration con i data owner e con i referenti di ciascuna funzione e legal entity del Gruppo interessate (entro fine novembre 2019);
5. Attività di formazione e informazione sulla DNF (entro metà dicembre 2019);
6. Messa a punto e approvazione, da parte delle funzioni coinvolte e del Presidente e Amministratore Delegato di Kedrion S.p.A., dell'Analisi di Materialità (fra gennaio e fine febbraio 2020);



7. Raccolta dei dati e loro validazione insieme a data owner e referenti funzionali (entro metà febbraio 2020);
8. Redazione della bozza della DNF e sua trasmissione ai data owner (fine febbraio 2020);
9. Approvazione della bozza di DNF presso i data owner e trasmissione del documento alla funzione Group Administration (19 marzo 2020);
10. Invio della proposta di DNF alla segreteria societaria in vista della sua approvazione nel Consiglio di Amministrazione del 27 marzo (20 marzo 2020).



#### TABELLA DI CORRELAZIONE

Temi materiali Kedrion	GRI Standard	Perimetro		
		Interno	Esterno	Limitazioni
Sviluppo manageriale	404: Training and Education	✓		
Employer branding	GRI 102-8 Information on employees and other workers	✓		
	GRI 401 Employment	✓		
Welfare aziendale	GRI 401 Employment	✓		
Infortuni (Salute e sicurezza sul lavoro)	403: Occupational Health and Safety	✓		
Rapporto con le comunità locali	413: Local Communities	✓		
Attività di ricerca scientifica	413: Local Communities	✓		
	419: Socioeconomic Compliance	✓		
Consumo idrico e ciclo dell'acqua	303: Water	✓		
Consumo di energie rinnovabili e non rinnovabili	302: Energy	✓		
Emissioni dirette e indirette	305: Emissions	✓		
Produzione di rifiuti	306: Effluents and Waste	✓		
Diritti umani	406: Non-discrimination	✓		
Anticorruzione	205: Anti-corruption	✓	✓	Rendicontazione non estesa sul perimetro esterno (fornitori e altri partner)

## METODOLOGIE DI CALCOLO SU INFORTUNI ED EMISSIONI

Nota metodologica  
Indicatori Salute e sicurezza

Gli indicatori utilizzati sono il Total Injury Rate, TIR, e il Lost Work Days Rate, LWR

$TIR = \text{numero eventi}^* \times 200.000 / \text{ore lavorate}^{**}$

$LWR = \text{numero di giorni persi}^{***} \times 200.000 / \text{ore lavorate}$

\*Numero di infortuni (recordable injuries) che abbiano comportato assenza dal lavoro, restrizioni sul lavoro o trattamenti medici, compresi gli eventi a rischio biologico (sono esclusi casi di first aid e incidenti in itinere).

\*\*Ore effettivamente lavorate (laddove non è presente un sistema di misurazione, queste sono stimate secondo la programmazione del lavoro).

\*\*\*Considerati i giorni di calendario (il giorno dell'evento e quello di rientro al lavoro sono esclusi) in cui il dipendente è stato assente dal lavoro (non sono considerati i giorni di trasferimenti o restrizioni)

Il dato sulle malattie professionali è riportato nel testo comunicando che non si sono verificati casi riconosciuti

Il dato sulla distribuzione degli infortuni per genere è parziale a causa della mancanza dell'informazione per il personale operante nei centri plasma americani nel caso di infortunio a rischio biologico per il quale non compare il nominativo del dipendente nel rispetto della privacy

Il consumo di energia elettrica da rete, gas metano e gasolio, misurato attraverso lettura contatori in loco o telemetrie, letture bollette o stimato per analogia, è trasformato in GJ utilizzando fattori di conversione disponibili in rete:

Coefficiente da therms a smc di gas naturale 1 smc = 0,3734 therms (convertitore SNAM)

Consumo energia elettrica acquistata: kWh x 0,0036 = GJ energia elettrica acquistata

gasolio e gas naturale (fuel): fattori di conversione da tabelle DEFRA versione 2019

consumo di gas naturale: smc x 35,7936 / 1000 = GJ

consumo di gasolio: ton x 42,932 = GJ

Per il calcolo delle emissioni equivalenti di CO<sub>2</sub> i riferimenti sono quelli sotto riportati:

scope I (DEFRA versione 2019)

gas naturale: smc x 2,0375 = kg CO<sub>2</sub> eq

gasolio: ton x 3.205,55 = kg CO<sub>2</sub> eq

gas refrigeranti G5P:

R22: kg x 1810 = kg CO<sub>2</sub> eq

R404A: kg x 3922 = Kg CO<sub>2</sub> eq

R407C: kg x 1774 = Kg CO<sub>2</sub> eq

R410A: kg x 2088 = Kg CO<sub>2</sub> eq



R507: kg x 3985 = Kg CO2 eq  
 R134A: kg x 1430 = Kg CO2 eq  
 R422D: kg x 2730 = Kg CO2 eq  
 ISCEON: kg x 3805 = Kg CO2 eq  
 R449 : kg x1397 = Kg CO2 eq (valore fornito da Genersl Gas perché non disponibile su DEFRA 2019)

scope 2 (TERNA versione 2017)

energia elettrica:

Kwh x 0,359 = kg CO2 eq (Italy);

Kwh x 0,411 = kg CO2 eq (USA)

Kwh x 0,464 = kg CO2 eq (Germany)

Kwh x 0,277 = kg CO2 eq (Hungary)

Nota: la metodologia è Location Based e non Market Based

GRI Standard	Disclosure	Paragraph	Omission
<b>GRI 101: Foundation 2016</b>			
<b>General Disclosures</b>			
	<b>Organisational profile</b>		
	102-1 Name of the organization	§4.15.1	
	102-2 Activities, brands, products and services	§4.15.1	
	102-3 Location of headquarters	§4.15.1	
	102-4 Location of operations	§4.15.1	
	102-5 Ownership and legal form	Cfr. Rel. gestione	
	102-6 Markets served	Cfr. Rel. gestione	
	102-7 Scale of the organization	Cfr. Rel. gestione	
	102-8 Information on employees and other workers	§4.15.5	
	102-9 Supply chain	§4.15.1	
<b>GRI 102: General Disclosures 2016</b>	102-10 Significant changes to the organization and its supply chain	§4.15.5	
	102-11 Precautionary Principle approach	§4.15.4	
	102-12 External activities	§4.15.1 e 4.15.6	
	102-13 Membership of associations	§4.15.1	
	102-14 Statement from senior decision-maker	§4.15	
	<b>Strategy</b>		
	102-15 Key impacts, risks, and opportunities	§4.15.4	
	102-16 Values, principles, standards and norms of behavior	§4.15.4	
	102-18 Governance structure	Cfr. Rel. gestione	
	<b>Reporting practice</b>		
	102-40 List of stakeholder groups	§4.15.1	
	102-41 Collective bargaining agreements	§4.15.5	

Type text here

102-42 Identifying and selecting stakeholders	§4.15.1
102-43 Approach to stakeholder engagement	§4.15.1
102-44 Key topics and concerns raised	§4.15.3
102-45 Entities included in the consolidated financial statements	§4.15.2
102-46 Defining report content and topic Boundaries	§4.15.2
102-47 List of material topics	§4.15.3
102-48 Restatements of information	No
102-49 Changes in reporting	No
102-50 Reporting period	2019
102-51 Date of the most recent report	29/3/2019
102-52 Reporting cycle	Annual
102-53 Contact point for questions regarding the report	§4.15.2
102-54 Claims of reporting in accordance with the GRI Standards	§4.15.2
102-55 GRI content index	§4.15.10
102-56 External assurance	

#### Material Topics

##### GRI 200 Economic Standard Series

##### Anti-corruption

GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	§4.15.8
	103-2 The management approach and its components	§4.15.8
	103-3 Evaluation of the management approach	§4.15.8

##### GRI 205: Anti-corruption 2016

205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	Zero
---	------

##### GRI 300 Environmental Standards Series

##### Energy

GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	§4.15.7
	103-2 The management approach and its components	§4.15.7
	103-3 Evaluation of the management approach	§4.15.7

##### GRI 302: Energy 2016

302-1 Energy consumption within the organization	§4.15.7
--	---------

##### Water

GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	§4.15.7
	103-2 The management approach and its components	§4.15.7
	103-3 Evaluation of the management approach	§4.15.7

##### GRI 303: Water 2016

303-1 Water withdrawal by source	§4.15.7
----------------------------------	---------

##### Emissions

GRI 103:	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	§4.15.7
----------	--	---------

Management Approach 2016	103-2 The management approach and its components	§4.15.7
	103-3 Evaluation of the management approach	§4.15.7
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	§4.15.7
<b>Effluents and Waste</b>		
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	§4.15.7
	103-2 The management approach and its components	§4.15.7
	103-3 Evaluation of the management approach	§4.15.7
GRI 306: Effluents and Waste 2016	306-2: Waste by type and disposal method	§4.15.7
<b>GRI 400 Social Standard Series</b>		
<b>Employment</b>		
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	§4.15.5
	103-2 The management approach and its components	§4.15.5
	103-3 Evaluation of the management approach	§4.15.5
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	§4.15.5
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	§4.15.5
<b>Occupational Health and Safety</b>		
		§4.15.5
		§4.15.5
		§4.15.5
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	§4.15.5
	403-3 Occupational health services	
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	§4.15.5
	403-5 Worker training on occupational health and safety	§4.15.5
	403-6 Promotion of worker health	§4.15.5
	403-07 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	§4.15.5
	403-09 Work-related injuries	§4.15.5
<b>Training and Education</b>		
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	§4.15.5
	103-2 The management approach and its components	§4.15.5
	103-3 Evaluation of the management approach	§4.15.5
GRI 404: Training and Education 2016	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	§4.15.5
<b>Non-discrimination</b>		
GRI 103:	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	§4.15.9



Management Approach 2016	103-2 The management approach and its components	§4.15.9	
	103-3 Evaluation of the management approach	§4.15.9	
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	Zero	
<b>Local Communities</b>			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	§4.15.6	
	103-2 The management approach and its components	§4.15.6	
	103-3 Evaluation of the management approach	§4.15.6	
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	§4.15.6	<p><i>Alcune informazioni richieste dall'indicatore non sono attualmente disponibili. Kedrion si impegna, per i prossimi anni, a strutturare maggiormente il processo di raccolta dati in modo da coprire le richieste della Disclosure GRI</i></p>
<b>Socio-economic compliance</b>			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	§4.15.6	
	103-2 The management approach and its components	§4.15.6	
	103-3 Evaluation of the management approach	§4.15.6	
GRI 419: Socio economic compliance 2016	419-1 Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area	§4.15.6	

Castelvecchio Pascoli, 27 marzo 2020

Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente  
Paolo Marcucci

