

## **Communication on Progress (CoP)** **Anno: 2021**

Kedron 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.

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

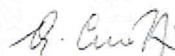
Il Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari di cui Kedron si è dotata, è stato sviluppato e implementato in Kedron sulla base della vocazione etica dell'azienda, dei suoi dipendenti e collaboratori espressa dallo stesso Codice di Condotta Etica adottato della Società.

Kedron, 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 2020.

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.

Kedron 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 Kedron - indirizzo email: [Ethics\\_Office@kedron.com](mailto:Ethics_Office@kedron.com).

Castelvecchio Pascoli, 2 Agosto 2021



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

Allegato: Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario 2020 ai sensi del D. Lgs. 245/2016.

#### 4.15. DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO 2020 AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 254/2016

### CEO Statement

Gentili Lettori,

Anche in un anno in cui la devastazione causata dalla pandemia del COVID-19 ha scosso il nostro mondo, Kedrion continua i propri miglioramenti e attività nel campo dell'utilizzo efficiente delle risorse energetiche, della *diversity* e delle attività sociali. La Dichiarazione Non Finanziaria descrive queste attività.

Kedrion ha aggiornato tutti i dati necessari a completare la DNF, arricchendola con le notizie relative alla reazione che l'azienda ha avuto per difendersi dal Covid-19, tutelando i propri dipendenti, stabilimenti produttivi e centri plasma e continuando a produrre i farmaci necessari a servire i pazienti in tutto il mondo.

Da un punto di vista industriale, Kedrion ha sofferto un significativo calo del plasma raccolto, come peraltro avvenuto in maniera analoga alle altre aziende del settore.

Per quanto riguarda le proprie persone, le misure adottate dall'azienda per proteggere i dipendenti sono state efficaci, limitando i contagi e assicurando la continuità produttiva.

Kedrion redige la Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario dal 2017. 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.


Nella DNF il lettore troverà conferma dell'attenzione di Kedrion 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, il rapporto con le comunità locali.

La DNF 2020 è stata redatta nella modalità *GRI-Core*.

Il testo è frutto di una 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 della DNF: Ambiente, Persone, Sociale, Anticorruzione, Diritti Umani.

Per ciascuna di queste aree abbiamo descritto 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).

Nel 2020, nonostante la pandemia, Kedrion ha mantenuto inalterati gli organici, confermando una leggera prevalenza di personale femminile, che continua ad accrescere la propria presenza in posizioni di responsabilità. Abbiamo proseguito i nostri investimenti in formazione e gli strumenti di performance management sono ormai a regime.



Da un punto di vista ambientale Kedrion ha confermato l'impatto delle proprie politiche di mitigazione. Ad esempio, nel 2020 il consumo di acqua totale è stato inferiore, pur considerando la maggiore attività dello stabilimento di Melville e proprio per le politiche di efficientamento nell'uso dell'acqua adottate in quell'impianto produttivo; inoltre, la riduzione del consumo di gas naturale e gasolio hanno portato a un minore utilizzo complessivo di energia.

Le attività di Kedrion a sostegno delle comunità locali, anche escludendo quelle svolte per finalità di marketing, sono state mappate in tutto il mondo e mostrano il profilo di un'azienda che interloquisce con frequenza e buoni risultati con i territori di riferimento (si vedano, in particolare, le attività legate alla pandemia in corso). Inoltre, Kedrion prosegue il proprio impegno nell'area delle cure compassionevoli, ad esempio attraverso il nostro progetto sul plasminogeno.

Infine, l'azienda conferma in tutto il mondo i propri presidi di prevenzione e vigilanza nelle aree della *compliance* e della parità di trattamento e non discriminazione. Anche nel 2020 non si sono verificati casi di violazione dei diritti umani o notizie di episodi di corruzione.

La DNF 2020 è approvata mentre la pandemia è ancora in corso, sebbene le attività di mitigazione, profilassi (vaccini) e possibili cure (fra cui le immunoglobuline iperimmuni in cui Kedrion è impegnata) facciano sperare che essa possa essere messa dietro di noi nel corso del 2021.

Con questo auspicio vi invito a leggere con attenzione questo documento, che mostra il cammino intrapreso da Kedrion verso una precisa analisi e reportistica delle proprie attività in ambito di sostenibilità e Corporate Social Responsibility.



## 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.

La pandemia, pur con andamento ciclico, è come noto durante per tutti il 2020 ed è ancora in corso mentre scriviamo questa Dichiarazione Non Finanziaria.

Kedrion ha 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 mai inclusa nelle politiche di *lockdown*).

Per quanto riguarda la tutela della salute dei lavoratori, Kedrion ha consentito e poi per tutto l'anno 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 quali 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).

Nel corso di tutto il 2020 l'azienda non ha rilevato interruzioni nella propria catena produttiva, per nessun farmaco e per nessuna geografia, e ha periodicamente informato le associazioni dei pazienti e le società scientifiche circa tale permanenza della continuità produttiva.

Inoltre, 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 plasma derivati 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 Castelveccchio 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. 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.

Kedrion possiede centri di raccolta del plasma negli Stati Uniti. 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 2020 non vi sono stati significativi cambiamenti dei processi e delle attività lungo la catena di fornitura.

In particolare, Kedrion ha investito e intende investire nei prossimi anni sulla crescita dei centri plasma direttamente posseduti e gestiti, in maniera da tendere all'autosufficienza rispetto alla materia di partenza necessaria ai propri stabilimenti, cosa che renderà il business e la sua pianificazione più sostenibile e meno dipendente da terze parti.

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
- 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 per l'Italia la funzione commerciale); 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 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 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 2020 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 2020.

La DNF di Kedrion ha periodicità annuale.

La DNF aggiorna quella del 2019, 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.



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 15 marzo 2021.

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 2020 di Kedrion è stata assegnata 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

In ottemperanza con quanto previsto dal recepimento in Italia della direttiva europea 2014/95, anche quest'anno Kedrion redige la **Dichiarazione Non Finanziaria** (consolidata) relativa agli accadimenti dell'anno 2020.

La Dichiarazione è parte integrante del processo di approvazione del bilancio e della relazione di gestione. Per la sua redazione, l'azienda ha costituito un **gruppo di lavoro interfunzionale**; questo documento, da esso redatto, rappresenterà la traccia di lavoro per la stesura della Dichiarazione Non Finanziaria (DNF) di Kedrion relativa all'anno 2020.

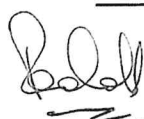
La normativa prevede che la DNF dia conto delle principali attività, politiche e modelli organizzativi e dei principali rischi - generati o subiti - in ambito ambientale, sociale e di rispetto delle norme e delle persone, dando conto sia di quanto fatto direttamente dall'azienda sia di quanto controllabile sulla catena di fornitura e sulle ricadute per gli *stakeholders*.

La DNF deve includere nel perimetro di rendicontazione la società madre e le società controllate, consolidate con il metodo integrale. Pertanto, eventuali eccezioni saranno descritte e motivate all'interno della DNF.

La DNF è articolata in cinque aree tematiche: "Personale", "Sociale", "Ambiente", "Diritti Umani", "Anticorruzione".

L'analisi di materialità designa, nell'ambito di ciascuna area, i temi ritenuti di maggiore rilevanza, priorità e impatto per l'azienda.

In alcuni casi il lavoro svolto ha condotto a ritenere l'area nel suo complesso come 'materiale': è il caso dei temi "Diritti Umani" e "Anticorruzione"; in altri casi - aree "Personale", "Sociale", "Ambiente" - il tema è stato ulteriormente suddiviso in temi materiali.





Da un punto di vista organizzativo, e seguendo la relativa SOP (Standard Operative Procedure), il processo relativo alla DNF è stato assegnato dall'amministratore delegato all'area CCS (*Chief Central Services*) dell'azienda e a un gruppo di lavoro costituito da un coordinatore della raccolta dati e dalle funzioni HR, EHS, R&D, Legal, ed Ethics Office.

Per la determinazione dei temi materiali, in ciascuna area il direttore di funzione e il dirigente delegato a seguire la DNF li hanno segnalati; sono state svolte riunioni, somministrati questionari e quesiti via mail, nonché operato una selezione dei temi insieme ai colleghi di funzione responsabili nelle varie consociate estere di gruppo. Questo lavoro di raccolta dati ha beneficiato dell'esperienza svolta nello scorso triennio, migliorando e rendendo più uniformi i formati per la raccolta dati utilizzati in passato.

Successivamente, il gruppo di lavoro si è riunito per consolidare i temi materiali emersi, condividerli fra le varie aree e definirli come segue.

Per ogni tema o area materiale, la DNF deve contenere la descrizione del modello di gestione, delle politiche adottate e dei rischi connessi al tema.

**Rispetto alle versioni dello scorso triennio, l'analisi di materialità relativa all'anno 2020 tiene in conto l'emergenza legata alla diffusione nel mondo del nuovo Coronavirus, che ha sensibilmente impattato anche le attività di Kedrion, dei suoi stabilimenti, dei suoi centri plasma, dei suoi uffici.**

Le due aree maggiormente toccate dall'emergenza sanitaria sono state quelle relative alle persone che lavorano in Kedrion e ai suoi impianti produttivi (stabilimenti e centri plasma).


Kedrion ha da subito avuto come bussola del proprio operato durante la pandemia la simultanea tutela dei propri collaboratori e la continuità della produzione di plasma e farmaci plasma derivati, in maniera da assicurare ai propri pazienti di tutto il mondo le cure necessarie.

Dal punto di vista del personale, la DNF esaminerà il diffuso ricorso al lavoro da remoto e ai nuovi strumenti digitali messi a disposizione dei collaboratori non di produzione (uffici).

Dal punto di vista degli stabilimenti produttivi e dei centri plasma, l'azienda ha isolato il più possibile gli impianti da contaminazioni virali provenienti dall'esterno, limitando strettamente gli accessi del personale non di produzione e dotando il personale di produzione di dispositivi individuali di protezione e rigidi protocolli di funzionamento (ad esempio con il distanziamento sociale e il tracciamento dei contagiati).

Oltre a questo, come si vedrà in DNF, Kedrion ha svolto attività sociali a favore del sistema sanitario italiano, soprattutto nei mesi iniziali dell'epidemia.

---



Entrando nelle aree proprie della DNF di quest'anno, l'analisi di materialità rispetto all'area "Personale" ha evidenziato come rilevanti i seguenti temi:

- Gestione dell'emergenza legata al nuovo Coronavirus
- Sviluppo manageriale
- Welfare aziendale

Il tema dello *sviluppo manageriale* continua a essere cruciale per un'azienda inserita in un contesto competitivo sfidante, concentrato e in cui sono presenti player di dimensioni molto grandi. Nel 2020 il tema è stato oggetto di specifiche attenzioni e sarà sviluppato e riportato in DNF seguendo attività quali la formazione manageriale, i percorsi di sviluppo, i meccanismi di rewarding e il performance management.

Il tema del *welfare aziendale* sarà esaminato attraverso le esperienze locali di maggiore successo, ricordando le linee guida e l'approccio culturale che l'azienda suggerisce per questo tema di engagement e gratificazione anche non economica delle proprie persone.

Nel corso dell'anno 2020 l'azienda ha approfondito l'analisi degli 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.

L'analisi ha evidenziato un sostanziale allineamento di Kedrion con il *benchmark* di riferimento.

Oltre a questo, l'azienda ha avviato alcune attività tese a ridurre il *gender gap*, ad esempio ponendosi l'obiettivo di avvicinare, fra i generi, la percentuale di dipendenti che hanno diritto a un programma di remunerazione variabile (MBO); o proseguendo la propria attività associativa in Valore D, che mette a disposizione delle manager strumenti di formazione e consulenza dedicati.

L'analisi di materialità rispetto all'area "Sociale" ha messo in evidenza i due seguenti temi.

- Rapporto con le comunità locali e ricerca su farmaci a uso compassionevole
- Attività di risposta e reazione all'emergenza legata al nuovo Coronavirus

■ Per quanto riguarda il rapporto con le comunità locali, la DNF mostrerà i più importanti esempi di attenzione verso i territori e di dialogo con le parti sociali (oltre che aggiornare sui due progetti di tipo compassionevole portati avanti dall'azienda). Inoltre, si darà evidenza della responsabilità fiscale di Kedrion nei Paesi in cui opera.

■ A proposito delle attività legate alla reazione di Kedrion a seguito dell'emergenza legata al nuovo Coronavirus, nella DNF di quest'anno saranno

ricordate le principali azioni intraprese nel 2020 a vantaggio di istituzioni del sistema sanitario, soprattutto italiano.

Anche a causa della situazione di emergenza, nel 2020 Kedrion ha sospeso le attività di ricerca svolte a fini essenzialmente sociali e compassionevoli, che quindi in questa edizione della DNF non saranno riportate.

L'analisi di materialità rispetto all'area EHS (Ambiente, Salute e Sicurezza) ha condotto alla messa in evidenza dei seguenti temi, confermati rispetto agli scorsi anni:

- Consumo idrico e ciclo dell'acqua
- Consumo di energie rinnovabili e non rinnovabili
- Emissioni dirette e indirette
- Produzione di rifiuti
- Infortuni (salute e sicurezza sul lavoro)

Rispetto ad altre aree, in questo caso la scelta dei temi ha seguito il contenuto della normativa; ciò è coerente soprattutto con la natura manifatturiera dell'azienda e con la presenza di siti produttivi di cui è necessario dar conto in termini di impatto ambientale.

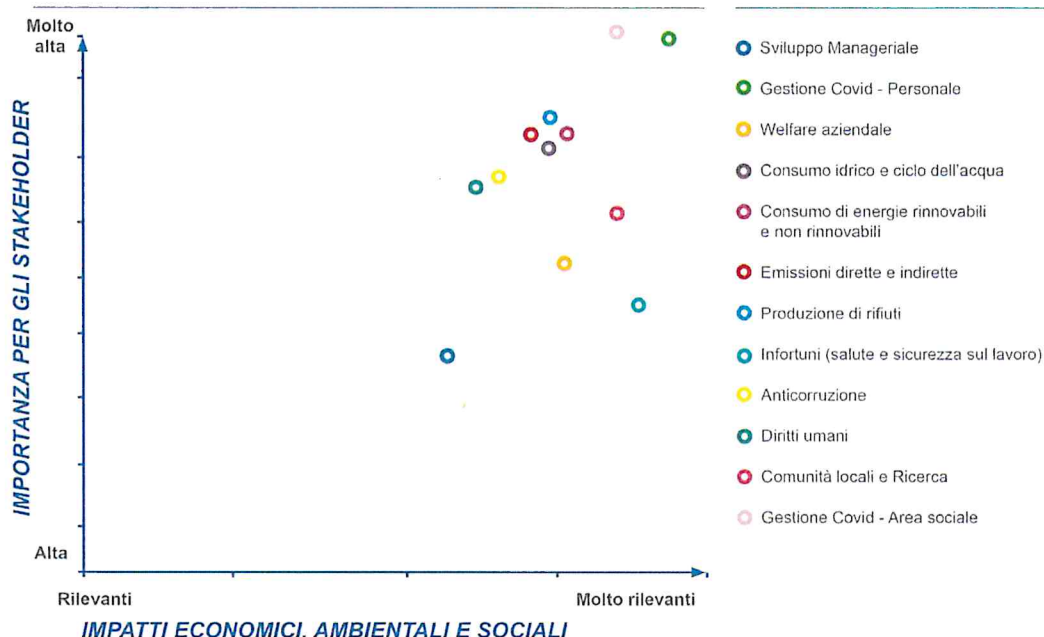
Per le aree "Diritti umani" e "Anticorruzione", sia all'interno del perimetro aziendale sia lungo la catena di fornitura, l'analisi di materialità ha portato l'azienda a ritenere le aree come 'temi materiali' nel loro insieme, senza dunque procedere a un'ulteriore articolazione in sottotemi.

Il tema dei diritti umani verrà esaminato a partire dalle strutture organizzative e dalle politiche adottate per presidiarlo appropriatamente, mentre quello dell'anticorruzione, intesa sia come attiva sia come passiva, verrà trattato tenendo in considerazione il perimetro aziendale e le attività svolte dalle varie entità legali. Nel 2020 Kedrion è peraltro stato il primo anno intero di attività della funzione globale per la compliance, istituita nel 2019 Kedrion.

La matrice di materialità evidenzia 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.



## MATRICE DI MATERIALITÀ



### 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 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.

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.

### 4.15.5. AREA "PERSONALE"

Il 2020 ha visto Kedrion affrontare la pandemia all'interno di un contesto geografico caratterizzato dalle decisioni e dalle iniziative messe in atto dai governi nazionali.

In questo ambito, Kedrion ha messo in atto gli strumenti già delineati nella premessa alla precedente DNF, adattandoli alle esigenze ma sempre nel rispetto della salute dei lavoratori, garantendo la continuità produttiva nel corso dell'anno.

Pertanto, la funzione HR ha lanciato un tavolo di confronto e di lavoro comune (il "People Forum") con un team di 10 manager nominati da ciascuna funzione che hanno discusso sulla People Agenda di Kedrion, ovvero i programmi di lavoro per sostenere la motivazione dei dipendenti. Nel corso del 2020, il people forum ha effettuato 9 incontri, discutendo alcuni temi come il cambiamento culturale, il processo di performance management, le modalità di engagement e di coinvolgimento delle persone.

Inoltre, nel corso del 2020 l'azienda ha messo in atto una serie di iniziative di ascolto e confronto con manager e dipendenti in tutto il mondo. Tra queste iniziative si menzionano una serie di indagini e di focus group con i dipendenti, culminate in un'indagine effettuata a dicembre 2020 su 282 manager sulla comprensione della mission e della strategia, il coinvolgimento delle persone e la cultura aziendale, il ruolo della leadership aziendale, il contesto dei processi e del supporto tecnologico al "way of working" delle persone in Kedrion e la capacità di comunicazione e di cambiamento.

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 2020, l'organico complessivo di Kedrion era composto da 2.640 persone, contro le 2.615 di fine 2019 (+0,95%). La popolazione aziendale del gruppo è concentrata in Italia (42%), negli Stati Uniti (42%), 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 2019, la presenza femminile sul totale della forza lavoro, attestandosi a 1.411 persone, rimane pari al 53% del totale, mentre aumenta la rappresentanza femminile nella categoria professionale dei "Directors" (30 contro 23 del 2019).

Suddivisione dei dipendenti per area geografica nel triennio 2018-2020			
	2018	2019	2020
Italia	1.146	1.147	1.128
Ungheria	368	359	363
Germania	158	17	15
Resto d'Europa	13	11	11
USA	870	1.065	1.105
Resto del Mondo	16	16	18
<b>Totale Complessivo</b>	<b>2.571</b>	<b>2.615</b>	<b>2.640</b>

La forma di contrattualizzazione del personale prevalente è sempre quella a tempo indeterminato (97,7% dei contratti, come nel 2019). 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	26	22	48	643	437	1.080	1.128
Ungheria	4	16	20	158	185	343	363
USA	-	-	-	376	729	1.105	1.105
Resto del mondo	-	-	-	22	22	44	44
<b>Totale Complessivo</b>	<b>30</b>	<b>38</b>	<b>68</b>	<b>1.199</b>	<b>1.373</b>	<b>2.572</b>	<b>2.640</b>

Con riferimento alla scomposizione per categoria professionale, nel 2020 il 49% dei dipendenti si concentrava nella categoria "Blue collars" e il 47,5% in quella degli "White collars". La categoria "Directors", invece, rappresentava il 3,5% del totale dei dipendenti al 31 dicembre 2020.

Kedrion 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 2018-2020									
Categoria	2018			2019			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Director	68	22	90	65	23	88	65	30	95
White Collar	579	765	1.344	534	738	1.272	518	737	1.255
Blue Collar	596	541	1.137	620	635	1.255	646	644	1.290
<b>Totale complessivo</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>	<b>1.229</b>	<b>1.411</b>	<b>2.640</b>

La presenza femminile in azienda si è mantenuta allineata al 2019. Nel corso del 2020 il ricorso al part-time è stato stabile rispetto al 2019.

Numero totale di dipendenti per tipo di contratto nel triennio 2018-2020									
Tipo di impiego	2018			2019			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-Time	1.224	1.212	2.436	1.212	1.362	2.574	1.222	1.375	2.597



Part-time	19	116	135	7	34	41	7	36	43
<b>Totale complessivo</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>	<b>1.229</b>	<b>1.411</b>	<b>2.640</b>

Nel corso del 2020, l'azienda ha visto 823 nuovi ingressi fra Italia, Ungheria, Germania e Stati Uniti; nel Resto del mondo (ROW), nel 2020 si sono osservati sette soli ingressi. Nel 2019 il numero di ingressi complessivo era stato di 917.

**Totale nuovi ingressi per regione e gruppi di età al 31.12.2020<sup>1</sup>**

Regione	< 30	30-50	>50	Totale
Italia	18	24	5	47
Ungheria	18	29	6	53
USA	394	284	45	723
Resto del Mondo	-	7	-	7
<b>Totale complessivo</b>	<b>430</b>	<b>344</b>	<b>56</b>	<b>830</b>

Rispetto al 2019, il numero degli ingressi si è ridotto del 9,5%, passando da 917 a 830. In particolare, gli ingressi femminili si sono ridotti del 11,5%, quelli maschili del 4%.

**Totale nuovi ingressi per regione e genere nel triennio 2018-2020<sup>1</sup>**

Categoria	2018			2019			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	34	32	66	36	44	80	22	25	47
Ungheria	21	55	76	25	44	69	24	29	53
Germania	13	40	53	0	8	8	1	1	2
USA	288	652	940	185	573	758	188	535	723
Resto del Mondo	0	0	0	1	1	2	2	3	5
<b>Totale complessivo</b>	<b>356</b>	<b>779</b>	<b>1.135</b>	<b>247</b>	<b>670</b>	<b>917</b>	<b>237</b>	<b>593</b>	<b>830</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), licenziamenti e risoluzioni consensuali.

La differenza tra le assunzioni e le cessazioni del Gruppo nell'anno non coincide con la crescita dell'organico tra il 2019 e il 2020 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.

Totale uscite per regione e gruppo di età al 31.12.2020				
Regione	< 30	30 - 50	> 50	Totale
Italia	4	26	36	66
Ungheria	11	28	10	49
USA	339	293	51	683
Altro	-	5	2	7
<b>Totale complessivo</b>	<b>354</b>	<b>352</b>	<b>99</b>	<b>805</b>

Totale uscite per genere al 31.12.2020			
Regione	Uomini	Donne	Totale
Italia	44	22	66
Ungheria	22	27	49
USA	158	525	683
Altro	3	4	7
<b>Totale complessivo</b>	<b>227</b>	<b>578</b>	<b>805</b>

Numero di uscite per causale nel triennio 2018-2020			
Causale	2018	2019	2020
Dimissioni	331	537	564
Licenziamento	20	146	206
Pensionamento	10	11	7
Scadenza Contratto	17	18	14
Vendita Centri raccolta plasma	240	128	0
Altro*	378	33	14
<b>Totale complessivo</b>	<b>996</b>	<b>873</b>	<b>805</b>

\*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 e Ungheria - 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 2020 il turnover per dimissioni (22%) è leggermente aumentato rispetto al 2019 (20%) a causa del combinato disposto di alcune riduzioni rispetto al 2019 in Italia (era 3,5%) ed Ungheria (era 16,7%) ed un incremento in USA (era 39,5%).

Tasso di turnover per dimissioni nel periodo considerato per regione e genere				
Regione	Tasso di Turnover <sup>1</sup>	Numero di persone dimesse	Donne dimesse nel periodo	Uomini dimessi nel Periodo
Italia	1,1%	12	6	6
Ungheria	10,2%	37	20	17

<sup>1</sup> Il dato include e considera solo le dimissioni volontarie sugli organici al 31 dicembre. Non include:

- le cessazioni di contratti temporanei aperti e chiusi nel corso del 2020;
- le cessazioni dovute ad altre cause (pensionamenti, licenziamenti e/o risoluzioni consensuali).

USA	46%	513	415	98
<b>Totale complessivo</b>	<b>22%</b>	<b>562</b>	<b>441</b>	<b>121</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	1,1%	12	-	10	2
Ungheria	10,2%	37	11	20	6
USA	46%	513	260	222	31
<b>Totale complessivo</b>	<b>22%</b>	<b>562</b>	<b>271</b>	<b>252</b>	<b>39</b>

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	4,8%	54	16	38
Ungheria	3,3%	12	7	5
USA	15,4%	170	110	60
<b>Totale complessivo</b>	<b>9%</b>	<b>236</b>	<b>133</b>	<b>103</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	< 30	30 - 50	> 50
Italia	4,8%	54	4	16	34
Ungheria	3,3%	12	-	8	4
USA	15,4%	170	79	71	20
<b>Totale complessivo</b>	<b>9%</b>	<b>236</b>	<b>83</b>	<b>95</b>	<b>58</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.

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

Kedron 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 Kedron 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).

In HUMAN BioPlasma, 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 2020 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.

Inoltre, l'azienda ha avviato alcune attività tese a ridurre il gender gap, ad esempio ponendosi l'obiettivo di avvicinare, fra i generi, la percentuale di dipendenti che hanno diritto a un programma di remunerazione variabile (MBO); o proseguendo la propria attività associativa in Valore D, che mette a disposizione delle manager strumenti di formazione e consulenza dedicati.

## GESTIONE DEL CORONAVIRUS

Come detto in apertura, Kedron ha affrontato la pandemia ponendosi come obiettivo la salute ed il benessere dei lavoratori e la continuità produttiva e logistica, necessaria al fine di garantire la continuità terapeutica dei pazienti trattati. Pertanto, a partire dal mese di febbraio del 2020, Kedron ha rapidamente implementato i necessari *contingency plan*.

Nell'ambito del lavoro agile è stato possibile definire una modalità di lavoro da remoto ("*work from home*" policy) per i dipendenti dei settori al di fuori della produzione, sostenendo uno sforzo concreto sul versante degli equipaggiamenti IT e dell'infrastruttura di rete.

Il supporto al nuovo "*way of working*" richiesto dalla gestione della pandemia ha richiesto uno sforzo formativo sul versante delle modalità di lavoro "smart" e delle capacità di gestione del team da remoto. Sono stati messi in campo sia strumenti di e-learning, sia una serie di webinar, che hanno coinvolto in totale 297 dipendenti

## SVILUPPO MANAGERIALE

Come anticipato, nel corso del 2020 Kedrion ha costituito un People Forum per costruire ed eseguire i principali programmi di miglioramento della motivazione e sviluppo dei dipendenti. I lavori del forum sono partiti a febbraio 2020 e sono proseguiti nel corso dell'anno, toccando temi quali la formazione manageriale, il performance management, la comunicazione e l'engagement.

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.

Kedrion 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 Kedrion, 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 2020 l'azienda ha sviluppato, fra gli altri, i seguenti percorsi di formazione e sviluppo manageriale:

- Si è svolta la quarta edizione del percorso internazionale di sviluppo della managerialità (Kedrion Management Development Program - KMDP), rivolto a persone di talento di tutto il gruppo: 18 manager, provenienti da 5 Paesi e da tutte le funzioni aziendali;
- una sessione plenaria rivolta alle 100 persone chiave dell'azienda, dedicate ai temi della digitalizzazione; la sessione ha previsto anche un'indagine sullo stato delle *digital skill* e *mindset* della popolazione manageriale;
- *People Management Journey*. Percorso per capi di nuova nomina, due classi per un totale di 30 persone italiane coinvolte.
- *Educational program* tecnico (terza edizione) per un gruppo di circa 70 persone in Italia e 26 in Ungheria
- Formazione online specifica sullo smart working.

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.

In connessione alle raccomandazioni del People Forum, è stato creato un programma di formazione manageriale indirizzato al nostro middle management. Il programma, chiamato "*Seeds of Leadership*" ha coinvolto 144 manager in USA, Italia e Ungheria sui temi della leadership, del cambiamento, l'ascolto attivo, il feedback e la delega. Nel 2021 le attività formative proseguiranno toccando temi quali la collaborazione cross-funzionale, il project management ed il *continuous improvement*.

Per migliorare la gestione del 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 *collaboration* (Jam).

Il nuovo tool ha lo scopo di semplificare la collaborazione e la comunicazione interna dei nostri dipendenti facilitando la creazione di canali interni dei contenuti, la loro fruizione secondo gli interessi di ciascuno e, elemento importante, la discussione peer-to-peer tra i dipendenti stessi. 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. In tale ambito, nel 2020 sono state formate 210 persone, sia attraverso formazione d'aula che con soluzioni di *e-learning*.

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.

#### Riepilogo ore di formazione svolte nel 2018, 2019 e 2020 per genere

Anno	Uomini	Donne	Totale Ore	Ore medie per dipendente
2020	9.434,0	7.418,0	16.852,0	6,4*
2019	12.253,0	11.666,0	23.919,0	9,1*
2018	13.456,6	8.201,4	21.658,0	8,4*

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

#### Riepilogo ore di formazione svolte nel 2020 per regione e categoria professionale

Regione	Directors	White Collar	Blue Collar	Total
Italia	715	8.901	187	9.803
Ungheria	420	2.776	1.948	5.144
USA	87	1.736	82	1.905
<b>TOTALE</b>	<b>1.222</b>	<b>13.413</b>	<b>2.217</b>	<b>16.852</b>

#### IL MONITORAGGIO DELLE PERFORMANCE

Nel 2020, 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 2019, la popolazione coinvolta è aumentata da 1942 a 2051 persone;



il processo ha coinvolto il 77% della popolazione (nel 2019 il coinvolgimento era stato del 74% 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 962 unità a 1033 (+7,3%).

**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 2020 per categoria e per genere**

Categoria	Uomini	Donne	Totale
Directors	57	24	81
White Collars	513	636	1.149
Blue Collars	448	373	821
<b>Totale</b>	<b>1.018</b>	<b>1.033</b>	<b>2.051</b>

Il KedPMP (*Kedron 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 2020, 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, che nel

2020 ha riguardato 360 manager e professional. 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.

## ENGAGEMENT

Durante il 2020 Kedrion ha posto in essere un programma di ascolto dei dipendenti ed un processo di analisi ed intervento incentrato sul miglioramento dei livelli di ingaggio e motivazione delle persone.

Tale iniziativa si è incentrata su:

- la creazione di un forum interno di manager e rappresentanti della funzione Human Resources, chiamato People Forum, che ha individuato alcuni assi di intervento, a partire dal cambiamento culturale, le skill da sviluppare e le priorità da perseguire in ambito "people"
- la gestione di una serie di momenti di ascolto (cd focus group) su temi come l'allineamento alla strategia aziendale, la discussione sulle opzioni strategiche disponibili e i trade-off da gestire
- il lancio di alcune iniziative di indagine ai dipendenti (su smartworking in Italia ed Ungheria, con circa 500 dipendenti invitati, sulla gestione delle prestazioni su circa 190 manager e dipendenti e verso la fine del 2020 sull'efficacia organizzativa su 350 manager)

Tali iniziative sono poi state poi incluse in un programma di trasformazione che avrà seguito nel 2021.

## 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*, le quali 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 sono volte a:

- Promuovere la cultura della sicurezza ad ogni livello organizzativo;
- Sostenere iniziative volte al miglioramento delle condizioni di lavoro;
- Supportare le sedi locali nella gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro e monitorarne le prestazioni.



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 ISO 45001 per il quale nel 2020 è stata rilasciata la certificazione come passaggio dalla precedente OSHAS 18001.

Oltre alle misure preventive e protettive, adottate a livello locale o nazionale, al fine di ridurre i rischi per i propri dipendenti, i visitatori e il personale di ditte esterne, nonché la comunità locale, sono state 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 dalla 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, ungherese e statunitense 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. Tale indicatore, incluso il rapporto tra infortuni, *near miss* e segnalazioni è monitorato mensilmente a livello locale e a livello globale.

Nonostante la situazione Covid-19 abbia richiesto un consistente impegno per gestire l'emergenza e garantire il massimo livello di sicurezza del personale interno ed esterno e delle loro famiglie, le attività volte al miglioramento del sistema di gestione H&S non hanno subito interruzioni ma sono state adottate modalità operative diverse nel rispetto delle prescrizioni e raccomandazioni per la minimizzazione del rischio Covid-19, ad esempio gli audit interni ed esterni sono stati svolti efficacemente da remoto, la formazione è stata quasi completamente svolta in modalità on line così come i *safety meeting* locali o *global* hanno rispettato il calendario programmato ma in modalità a distanza.

Attività come *safety tour*, investigazioni di infortuni o *near miss* che richiedono lo svolgimento in presenza sono stati effettuati nel rispetto delle misure anti covid richieste o raccomandate dalle autorità locali ed internazionali e recepite in modo puntuale dall'azienda senza inficiare l'efficacia delle stesse.

La distribuzione degli eventi, dei giorni persi e degli indicatori di frequenza e gravità per area geografica nel 2020 è riportata nella tabella seguente:

Distribuzione dei casi di infortuni per area geografica al 31 12 2020					
Regione	Numero eventi	Numero di giorni persi	TIR*	LWR*	Worked hours
Italia	7	83	0,75	8,90	1.864.552
USA	37	153	3,58	14,80	2.068.040

Ungheria	8	115	2,61	37,49	613491
RoW	0	0	0	0	72000
<b>TOTALE</b>	<b>52</b>	<b>351</b>	<b>2,25</b>	<b>15,2</b>	<b>4.618.083</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 44% ad un massimo del 78%.

Di seguito il trend degli infortuni nel triennio 2018-2020:

Indice	2018	2019	2020	Variazione 2020/2019
Numero di infortuni	48	55	52	-5,4 %
Numero di giorni persi	571	796	351	-55,9%
TIR	2,2	2,47	<b>2,25</b>	<b>-8,9%</b>
LWR	26,7	35,8	15,2	-57,5%

Il dato complessivo del 2020, a confronto con l'anno precedente, evidenzia una diminuzione del numero degli eventi ed una consistente diminuzione dei giorni persi in termini assoluti. Anche gli indicatori TIR e LWR, che tengono conto delle ore effettivamente lavorate, evidenziano una significativa diminuzione. Le tipologie di infortunio più frequenti riguardano urti e schiacciamenti, scivolamenti, contatti con materiale a potenziale rischio biologico (punture o schizzi), stiramenti e distorsioni o tagli e abrasioni. La distribuzione degli infortuni nelle diverse aree aziendali evidenzia una buona prestazione nelle aree a maggior rischio ovvero gli stabilimenti produttivi i quali riportano a livello globale 17 eventi cosiddetti "recordable" di cui 14 con prognosi di almeno un giorno (LTAs, Lost Time Accidents) con un TIR=1,59 e con una prognosi media per evento pari a 12 giorni.

Un contributo significativo al numero degli eventi *recordable* e all'indicatore di frequenza è quello dei centri di raccolta plasma USA con 32 eventi con TIR=4,2.

L'indice di gravità risulta invece relativamente basso, LWR=15,5, per presenza di molti eventi registrati ma che non hanno determinato giorni di assenza prevalentemente legati a contatto con materiale a potenziale rischio biologico.

## INFORTUNI A PERSONALE ESTERNO

Nel 2020 si sono verificati due episodi che hanno coinvolto personale esterno operante in aree sotto la diretta responsabilità e/o seguendo le direttive dell'azienda.

Entrambi gli eventi sono avvenuti presso lo stabilimento italiano toscano ed entrambi senza gravi conseguenze.

Un caso ha riguardato uno scivolamento e l'altro un taglio con prognosi rispettivamente di 22 e 4 gg.

L'indicatore di frequenza dato dal numero di eventi sul totale delle ore lavorate presso l'azienda (moltiplicato 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".

$$TIR = 2 \times 200.000 / 222.647,21 = 1,80$$

#### MALATTIE PROFESSIONALI

In Kedrion sono presenti aree ed attività in cui sono individuati fattori di rischio per la sicurezza e salute in particolare:

- 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.

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 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.

Durante il 2020 sono state avanzate 4 richieste di malattia professionale di cui una, per ipoacusia, ha ottenuto il riconoscimento da parte di INAIL.

#### 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 donazioni internazionali di prodotto e collaborazioni a carattere educativo e di sensibilizzazione.

La DNF di quest'anno descrive l'area "Sociale" attraverso le azioni a supporto delle comunità locali e le attività sociali svolte in conseguenza della pandemia in corso.

#### RAPPORTO CON LE COMUNITÀ LOCALI

Partendo dalle esperienze realizzate in Italia, con la crescita del perimetro sociale e dell'internazionalizzazione delle attività, questo approccio è stato trasmesso e sostenuto.

Animati da responsabilità etica e civile, Kedrion promuove una cultura della sostenibilità e della fiducia.

Nel 2020 il nostro impegno a fianco delle realtà locali si è concretizzato con il contributo e sostegno ad attività di volontariato e progetti volti a tutelare i diritti dell'uomo a livello globale. La pandemia, in corso, ha tuttavia ridotto il perimetro di queste attività, che sono minori rispetto agli stessi anni anche per le oggettive più difficili condizioni a sostenere attività pubbliche di



socializzazione e solidarietà; d'altra parte, Kedrion ha sostenuto le comunità locali con azioni direttamente rivolte a contrastare l'emergenza Coronavirus, come si vedrà più avanti.

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

Le principali attività che l'azienda ha svolto 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 (attività quest'anno molto alleggerita a causa del sostenuto ricorso al lavoro da casa);
- Progetto Kedrion Incontra (apertura e visita stabilimenti di Bolognana e Sant'Antimo alle associazioni dei donatori italiani del sangue). L'attività nel 2020 è stata molto ridotta a causa della diffusione del Coronavirus.

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)
- Università di Tor Vergata (contributo per educazione medico-scientifica sotto forma di Master)

#### KBI E HUMAN BIOPLAZMA KFT.

Negli Stati Uniti, dove da diversi anni l'azienda promuove 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 e/o partecipato, ad esempio, a:

- Feeding America per la campagna Seasons of Giving
- Bergen County Animal Shelter per la campagna Animal Shelter Drive
- Jersey Cares a supporto dell'iniziativa Virtual School Supply Drive

E, ancora, altri contributi e donazioni sono stati dati a:

- John Theissen Children Foundation
- Go Fund Me
- Susan B. Women Foundation
- Burning Bush Family Foundation
- Options For Community Living

Inoltre, in occasione del *Thanksgiving*, quasi tutti i centri di raccolta plasma in America hanno sostenuto organizzazioni locali per la raccolta di cibo per le persone in difficoltà.

Anche in Ungheria l'azienda è impegnata ad offrire il proprio contributo alle comunità in cui opera, come testimonia il supporto a Magyar Gyermekonkológiai Hálózat, un network che si occupa di cure oncologiche per i bambini.

Nel corso del 2020 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

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. In questo contesto, i due principali progetti di Kedrion sui farmaci orfani sono quelli sul Plasminogeno e quello sul Fattore V della coagulazione.

#### PROGETTO PLASMINOGENO

Il Plasminogeno (PLG) è un importante proteina del sangue che gioca un ruolo fondamentale nella dissoluzione dei coaguli 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 infiammazione 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 tanto meno risolutivi.

Nel 2020 Kedrion ha fornito il concentrato sperimentale in regime di uso compassionevole/early access a 16 pazienti (erano 13 nel 2019) affetti da congiuntivite lignea (6 in Italia tramite L.648/96, 1 in Francia tramite ATU nominale, 2 in Spagna tramite uso compassionevole e 7 in USA tramite IND sponsorizzato da Kedrion e IND sponsorizzato dal medico).

Nel 2020 è stato organizzato dal Siset un webinar divulgativo dal titolo "Carenza congenita di Plasminogeno e Congiuntivite Ligneae". L'iniziativa, realizzata in collaborazione con l'Associazione Italiana Medici Oculisti (AIMO), la Federazione Italiana Malattie Rare (UNIAMO) e con il contributo non condizionante di Kedrion, è stata un'occasione importante di scambio tra specialisti (circa 90 tra docenti universitari e clinici dai più importanti ospedali italiani). Tra i temi discussi, la necessità di migliorare la diagnosi di Congiuntivite Ligneae e di favorire l'inserimento di questa patologia tra le malattie rare all'attenzione delle istituzioni scientifiche.

#### PROGETTO FATTORE V

Il Fattore V è una proteina plasmatica presente ad una concentrazione di circa 7 µg/ml nei soggetti sani, che svolge 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, emartrosi ed ematomi, fino a quelle più gravi, quali quelle intra-craniche e gastrointestinali.

A causa della estrema rarità della patologia associata, ad oggi non è disponibile in commercio alcun concentrato specifico di Fattore V, per cui il trattamento del deficit di questa proteina si avvale del reintegro del fattore carente con l'utilizzo di plasma fresco congelato, che però comporta rischi e complicanze.

Kedrion sta sviluppando un concentrato di Fattore V, al momento come unica azienda nel panorama mondiale.

Al fine di sostenere lo sviluppo industriale e clinico del prodotto, finora messo a punto a livello della ricerca esplorativa, nel 2020 Kedrion ha presentato domanda di finanziamento al MISE utilizzando lo strumento degli "Accordi di Sviluppo". Il progetto presentato è stato ammesso a finanziamento ed è in fase di valutazione post-ispezione effettuata a fine 2020 dai referenti economici e scientifici del Ministero.

#### ATTIVITÀ DI CONTRASTO AL COVID-19

Sin dai primi giorni di diffusione della pandemia, Kedrion ha ragionato e agito per offrire contributi alle comunità in cui è insediata, dal territorio lucchese all'Italia, fino ad attività svolte negli Stati Uniti.

In particolare, le attività di questo ambito sono state tre:



1. Fornitura a istituzioni sanitarie e ospedaliere di presidi e dispositivi di protezione
2. Cessione di macchinari e kit per l'inattivazione virale del plasma dei convalescenti da Covid-19
3. Progetto di sviluppo di un farmaco anti-Covid (immunoglobulina specifica)

1. Nei primi giorni di marzo 2020 l'Italia ha scoperto di essere sprovvista di dispositivi di protezione essenziali come le mascherine, i disinfettanti e le tute di protezione. Dato l'oggetto della sua attività e l'abitudine a lavorare in reparti sterili e di grado farmaceutico, Kedrion ha potuto sostenere alcune Istituzioni donando beni a sua disposizione.

Nel corso di poche settimane Kedrion ha recuperato tutte le mascherine di tipo FFP2 in suo possesso, alcune centinaia, tranne quelle necessarie alla produzione, cedendole a titolo gratuito agli Ospedali di Castelnuovo Garfagnana, Barga e Versilia. Lo stesso ha fatto con migliaia di mascherine chirurgiche e tute integrali sterili. Inoltre, ha supportato il training della Protezione civile di Lucca nelle attività di confezionamento sterile delle mascherine chirurgiche da distribuire alla popolazione locale. Il valore economico dei beni ceduti è poco rilevante, ma per la drammatica scarsità di quei beni in quel periodo l'attività è stata apprezzata e ritenuta molto utile dalle Istituzioni riceventi.

2. Dopo alcune settimane di diffusione del virus è divenuto chiaro che il plasma delle persone guarite dal Covid-19 conteneva una grande quantità di anticorpi specifici, sviluppati dall'organismo per difendersi dal virus. La comunità scientifica internazionale ha suggerito che l'utilizzo del plasma dei convalescenti (cosiddetto plasma iperimmune) potesse essere utile per i pazienti di Covid attraverso trasfusioni. Naturalmente, per trasfondere il plasma umano è necessario che esso sia inattivato da altri potenziali virus (HIV, epatite, ecc.). Kedrion, che è licenziataria di una macchina e dei kit per l'inattivazione virale del plasma negli ospedali, ha ceduto in comodato gratuito questi dispositivi a vari ospedali italiani che ne erano sprovvisti, fra cui quelli di Pavia, Mantova e Padova. Il valore economico di queste attività è di circa 400.000 Euro; anche in questo caso, ciò che più ha contato è stata la tempestività con cui l'azienda ha permesso le trasfusioni di plasma sicuro nei pazienti. Gli studi clinici sull'efficacia del plasma iperimmune contro il Covid-19 sono ancora in corso, i primi risultati paiono promettenti e i decorsi dei pazienti trattati con il plasma nel Nord Italia e negli Stati Uniti sono incoraggianti, soprattutto quando la cura è stata adottata in forma precoce.

3. In conseguenza del possibile utilizzo del plasma iperimmune contro il Covid, Kedrion ha avviato un progetto, insieme all'azienda biologica Kamada (Israele), per lo sviluppo di una immunoglobulina specifica. Le immunoglobuline specifiche, cioè ricavate da plasma di persone che hanno superato una determinata malattia, sono anticorpi in forma concentrata che possono essere infusi per via endovenosa in pazienti e personale potenzialmente esposto alla malattia (profilassi). Per fare degli esempi, le immunoglobuline specifiche sono comunemente utilizzate contro malattie come la rabbia e il tetano, affiancando i vaccini (com'è noto l'esistenza e l'ampia possibilità di accesso ai vaccini non significa che non debbano esserci comunque delle cure per le malattie prodotte dai virus). Utilizzando questo principio, Kedrion e le altre aziende di plasma derivazione del mondo hanno ritenuto di avviare progetti di sviluppo di immunoglobuline ricavate da plasma ad alto titolo anticorpale di persone convalescenti dal Covid. In questa attività Kedrion ha attivato una rete che oltre Kamada vede coinvolti i centri plasma americani e Istituzioni universitarie e scientifiche come la Columbia University di New York, l'Università Federico II di Napoli e l'Istituto Mario Negri di Milano. Le prime immunoglobuline specifiche anti-Covid prodotte da plasma americano e

attraverso la tecnologia di Kamada sono state utilizzate da giugno 2020 in Israele; Kedrion progetta di estendere il progetto in Italia e in vari Paesi del mondo.

## LA RESPONSABILITÀ FISCALE

L'approccio fiscale di un'organizzazione definisce come essa stessa bilanci la compliance fiscale con le attività di business e con le aspettative etiche, sociali e di sviluppo sostenibile.

Il Gruppo, nel rispetto del principio di *"corporate responsibility"*, agisce secondo i valori dell'onestà e dell'integrità nella gestione dell'attività fiscale, consapevole che il gettito derivante dai tributi costituisce una delle principali fonti di contribuzione allo sviluppo economico e sociale delle comunità locali da parte del Gruppo. Pertanto, persegue un comportamento orientato al rispetto delle norme fiscali applicabili nei Paesi in cui opera, gestendo responsabilmente il rischio fiscale tutelando la propria immagine e reputazione. A questo riguardo, la Società considera le imposte come un costo dell'attività d'impresa, che come tale deve essere gestito, con l'obiettivo di salvaguardare il patrimonio sociale e di perseguire l'interesse primario della creazione di valore per gli stakeholder in un orizzonte di medio lungo periodo.

Per garantire una compliance in materia fiscale, la Capogruppo ha adottato un'apposita Policy di *Transfer Pricing* aziendale in linea con quanto previsto dalla normativa specifica ed una procedura Imposte e Tasse che individua ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nella gestione fiscale, definendo i flussi informativi tra tali soggetti e i relativi processi per raggiungere un efficace e, ove possibile, preventivo controllo del rischio fiscale, nonché di una politica volta a gestire il rischio di interpretazione delle disposizioni fiscali. L'obiettivo è quello di perseguire:

- una crescita durevole del patrimonio aziendale e tutela della reputazione del Gruppo;
- una corretta e tempestiva determinazione e liquidazione delle imposte dovute per legge ed esecuzione dei connessi adempimenti;
- un contenimento del rischio fiscale, inteso come rischio di incorrere nella violazione di norme tributarie o nell'abuso dei principi e delle finalità dell'ordinamento tributario.

Il Gruppo mantiene un rapporto collaborativo e trasparente con l'autorità fiscale, assicurando che quest'ultima possa acquisire la piena comprensione dei fatti sottesi all'applicazione delle norme fiscali. Nell'ottica di consolidare la trasparenza verso le autorità, il Gruppo assicura la corretta applicazione delle leggi e dei regolamenti fiscali nazionali locali e delle Linee Guida OCSE in materia dei prezzi di trasferimento (*"Transfer Pricing Guidelines"*). La Società non pone in essere operazioni prive di valide ragioni economiche al fine di ottenere vantaggi fiscali né sfrutta le giurisdizioni a fiscalità privilegiata ai fini di elusione fiscale.

Per quanto riguarda la gestione delle segnalazioni di comportamenti non etici o illeciti in materia fiscale, i canali informativi idonei sono i medesimi previsti dall'Organismo di Vigilanza per garantire la comunicazione di irregolarità o violazioni del Codice Etico, del Codice di Condotta Anticorruzione e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Nell'anno 2019 il Gruppo Kedrion ha pagato imposte nella misura riportata nella tabella seguente (cifre espresse in migliaia di Euro):

Names of the resident entities	Number FTEs	Primary activities of the organization	Revenues from third-party sales	Revenues from Intra-group transactions with other tax jurisdictions	Profit/loss before tax	Tangible assets other than cash and cash equivalents	Corporate Income Taxes paid on cash basis	Corporate Income tax accrued on profit/(loss)
Kedron S.p.A. (Italia)	1.134	Plasmaderivatives production and trading	273.299	74.627	20.472	118.864	1.407	1.184
Kedron Biopharma Inc (Usa)	291	Plasmaderivatives production and trading	222.915	9.354	(16.903)	126.401	1.603	(527)
KEDPlasma LLC (Usa)	879	Plasma collection and trading	209.633	65.035	11.266	9.586	n.a.	n.a.
Human BioPlasma Kft. (Ungheria)	336	Plasmaderivatives production and trading	11.460	87.377	855	29.514	0	757
Kedron Biopharma GmbH (Germania)	13	Plasmaderivatives trading	23.274	8.107	20.256	125	204	5.210
Kedron International GmbH (Austria)	8	Plasmaderivatives trading	22.108	0	1.888	7	920	459
Kedron Portugal Lda (Portogallo)	3	Plasmaderivatives trading	5.734	0	(141)	0	77	10
Kedron Mexicana S.A. de C.V. (Messico)	9	Plasmaderivatives trading	28.770	0	5.080	15	1.836	1.651
Kedron Swiss Sarl (Svizzera)	0	Plasmaderivatives trading	339	0	(46)	0	0	0
Kedron Brasil Distributória (Brasile)	2	Plasmaderivatives trading	1.972	0	(307)	5	0	3
Kedron Biopharma India Private Limited (India)	5	Plasmaderivatives trading	3.294	0	(388)	5	0	0
Kedron Betaphar Biyofarmasoti k (Turchia)	6	Plasmaderivatives trading	3.039	0	486	3	411	116
Kedron de Colombia SAS (Colombia)	4	Plasmaderivatives trading	2.373	0	(114)	12	29	(28)

#### 4.15.7. AREA AMBIENTE

L'attenzione di Kedron 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 Kedron contribuisce alla mitigazione delle conseguenze della attività umana sull'ambiente circostante.

I dipendenti Kedron 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 Kedron 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>2</sup> (Sistema di Gestione Ambientale);
- ISO 45001 (Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro).

L'adesione al UN Global Compact<sup>3</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.

Le sedi italiane hanno adottato un sistema di gestione ambientale secondo la ISO 14001.

Le sedi di Lucca (sito produttivo Klg10, magazzino di Castelveccchio 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, Kedron 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.

<sup>2</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>3</sup> L'*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.



Nel 2020, sono state confermate le certificazioni relative alle 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.

## 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 31.12.2020

Consumo di acqua da rete* Mc	Consumo di acqua da pozzo Mc	Consumo totale di acqua Mc	Acqua di scarico** Mc
507.585	372.390	879.975	645.065,92

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

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

Il maggior contributo, pari al 72%, è dato dall'Italia e dovuto alla presenza dei due principali stabilimenti produttivi, seguito da Ungheria (15%) e Stati Uniti (13%) e 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 2018-2020:

### Bilancio idrico triennio 2018-2020

Indice (Mc)	2018	2019	2020	Differenza 2020/2019
Consumo di acqua da rete	532.251	635.954	507.585	-20%

Consumo di acqua da pozzo	376.520	399.874	372.390	-7%
Consumo di acqua totale	908.771	1.035.828	879.975	-15%
Acqua di scarico	645.989	743.936	645.065,92	-15%

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

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

La riduzione dei consumi di acqua da rete è conseguenza di un'ottimizzazione dell'uso della risorsa soprattutto presso il 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 utilizza a partire dal novembre 2020, una consistente parte di energia elettrica prodotta da un impianto di trigenerazione locato presso il sito 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; tale impianto sostituisce l'auto produzione che avveniva con un sistema di cogenerazione, con un ulteriore miglioramento delle prestazioni energetiche

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

Presso lo stabilimento di Bolognana è stato recentemente attivato un impianto di trigenerazione, in sostituzione del precedente impianto di cogenerazione, in grado di soddisfare parte della richiesta di energia elettrica dello stabilimento.

Dalla fine del 2020 pertanto si è passati da una autoproduzione di energia elettrica ad un nuovo fornitore, che si è affiancato alla fornitura esterna, che utilizza l'impianto di trigenerazione recentemente attivato.

Pertanto, i dati riportati per il 2020 tengono in considerazione nella modalità di calcolo il cambiamento avvenuto dal mese di novembre.

Di seguito il dato relativo al consumo complessivo:

**Consumo energia elettrica da rete\* al 31.12.2020**

**GJ** 199.485

\*Il dato è la somma di consumi misurati (Bolognana, Sant'Antimo, CVP, Godollo, e Melville e centri plasma) e stimati (uffici).

Il maggior contributo al consumo totale è dato dagli stabilimenti produttivi italiani, americani e ungheresi, che incidono rispettivamente per il 46%, 20% e 18%.

**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 31.12.2020**

**GJ** 440.708

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

(\*\*) Il dato comprende il gas naturale per l'impianto di cogenerazione presente nel sito di Bolognana attivo fino a Novembre 2020.

Il maggior contributo al consumo totale è dato dagli stabilimenti produttivi italiani, statunitensi e ungheresi, che incidono rispettivamente per il 71% (di cui il sito di Bolognana, incluso CVP, da solo rappresenta il 63%), 18% e 9%, per un totale del 98%.

Di seguito una tabella che riassume i consumi di energia elettrica, metano e gasolio, espressi in GJ a livello globale per il triennio 2018- 2020:

**Bilancio energetico triennio 2018-2020**

Indice (GJ)	2018	2019	2020	Differenza 2020/2019
Energia elettrica da rete	185.380	198.582	199.485*	+0,4%
Gas metano	442.485	472.384	440.708	-6,7%
Altri combustibili fossili**	13.635	11.262	6.118	-46%
<b>Energia totale</b>	<b>641.500</b>	<b>682.228</b>	<b>646.311</b>	<b>-5.2%</b>

\*Dal mese di Novembre lo stabilimento di Bolognana acquista l'energia elettrica che prima veniva autoprodotta da nuovo gestore che utilizza impianto di Trigenerazione

\*\* Gasolio e GPL



Dalla tabella si evidenzia un lievissimo aumento del consumo di energia elettrica da rete (vedi nota alla tabella sopra) ed una diminuzione del consumo di gas naturale e del consumo di gasolio che portano alla riduzione del consumo energetico totale

## 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).

Il consumo di gas naturale rappresenta la principale fonte di energia per la produzione di calore (in forma di vapore od acqua calda) mentre l'energia elettrica è la fonte principale per la produzione del freddo entrambi i consumi sono influenzati dalle condizioni climatiche.

Un aumento delle temperature determina un maggior consumo dell'energia elettrica per la produzione del freddo mentre l'abbassamento della temperatura un maggior consumo di gas naturale per la produzione di calore, l'impatto maggiore in termini di consumo di energia è quello per la produzione del freddo

Di seguito il grafico che rappresenta i contributi all'emissione totale di CO2 equivalente (Scope I) e l'andamento nel triennio 2018-2020:

Carbon Footprint triennio 2018-2020 – Scope I				
CO2 equivalente (Ton)	2018*	2019**	2020***	Delta 2020/2019
CO2 eq. Da perdite (reintegri) di Gas Refrigeranti	12.512	5.091	7.103	+40%
CO2 eq. Da consumo di Gas Metano	24.580	26.890	24.896	-7,4%
CO2 eq. Da consumo di Gasolio	1.013	841	457	-46%
<b>Totale CO2 eq.</b>	<b>38.105</b>	<b>32.821</b>	<b>32.456</b>	<b>-1%</b>
(*) Fattore di conversione DEFRA versione 2018				
(**) Fattore di conversione DEFRA versione 2019.				
(***) Fattore di conversione DEFRA versione 2020				

I dati mostrano un aumento della CO2 emessa da reintegro di gas refrigeranti a cui ha contribuito una significativa perdita presso il sito di Bolognana (pari al 23% del totale di CO2 da refrigeranti del 2020).

Di seguito il grafico che rappresenta i contributi alla emissione totale di CO2 equivalente (Scope II), secondo l'approccio "location based":

Carbon Footprint triennio 2018-2020 – Scope II				
Ton CO2 eq	2018*	2019*	2020*	Delta 2020/2019

CO2 eq da consumo di energia elettrica da rete	19.116	20.073	19.160	-4,5%
<b>Totale CO2 eq.</b>	<b>19.116</b>	<b>20.073</b>	<b>19.160</b>	<b>-4,5%</b>

(\*\*\*) Fattore di conversione TERNA 2018

## 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 erranea 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 31.12.2020

Rifiuti non pericolosi Kg	Rifiuti pericolosi Kg	Totale rifiuti Kg
995.536	5.146.923	6.142.459

### Bilancio rifiuti per area geografica al 31.12.2020

Regione	Rifiuti non pericolosi Kg	Rifiuti pericolosi Kg	Totale rifiuti Kg
Italia	644.641	992.168	1.636.809
USA	295.493	1.012.737	1.308.230
Ungheria	55.402	3.142.018	3.197.420
<b>TOTALE</b>	<b>995.536</b>	<b>5.146.923</b>	<b>6.142.459</b>

Di seguito i valori del triennio 2018-2020:

Bilancio rifiuti biennio 2018-2020				
Tipologia (Kg)	2018	2019	2020	Differenza 2020/2019
Rifiuti non pericolosi	1.228.935	838.332	995.536	+19%
Rifiuti pericolosi	5.086.959	5.505.034	5.146.923	-6,5%
<b>TOTALE RIFIUTI PRODOTTI</b>	<b>6.315.894</b>	<b>6.343.366</b>	<b>6.142.459</b>	<b>-3%</b>

Quantità di rifiuti destinati a recupero al 31.12.2020	
% del totale rifiuti non pericolosi	63%
% del totale rifiuti pericolosi	62%

#### 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.

Il Consiglio di Amministrazione di Kedrion S.p.A. nel gennaio 2020 ha adottato la *Global Ethics Policy* che contiene principi e valori etici che ispirano la gestione responsabile delle attività aziendali, stabilendo regole di comportamento e norme di attuazione; la *Global Ethics Policy* è stata formalmente recepita dagli organi Amministrativi dalle Società controllate e declinata in Codici Etici resi disponibili sul sito internet della Società.

Kedrion ha altresì adottato nel corso del 2020 la *Global Anti-bribery and Anti-corruption Policy* che conferma l'approccio "Tolleranza zero" verso ogni forma di corruzione; la Policy è stata formalmente recepita da tutte le Società del gruppo.

Nel corso del 2020, 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 promosso e adottato un sistema integrato di *Global Policy* finalizzato a prevenire e mitigare anche i rischi di eventi condotte corruttivi all'interno della Società.

A partire dal 2004, Kedrion S.p.A. ha implementato 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 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. Nel novembre 2020, il Consiglio di Kedrion S.p.A. ha aggiornato il proprio Modello 231 e il Codice Etico in riferimento alle nuove fattispecie di reato rilevanti ex D. Lgs 231/2001 introdotte dal Legislatore Italiano nel corso dell'anno.



Kedrion S.p.A. ha inoltre aggiornato la mappatura dei rischi 231 ovvero la mappatura delle aree aziendali ipoteticamente e teoricamente esposte a "rischio reato", ivi compreso al rischio del reato di corruzione. La dimensione internazionale che caratterizza l'attività imprenditoriale di Kedrion ha portato la Società ad interrogarsi sui rischi connessi a tale operatività e al suo ruolo di capogruppo anche sotto il profilo della possibile responsabilità da reato ai sensi del D. Lgs 231/01 pertanto ha esteso la mappatura dei rischi anche alle aree ed ai processi infragruppo rilevanti per i profili 231.

I potenziali rischi inerenti dei 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 e mitigazione 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 2020 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. La Società ha adottato le *Global Policy* promosse dalla Società capogruppo.

#### HUMAN BIOPLAZMA KFT.

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

HBP ha implementato le *Global Policy* promosse dalla capogruppo e ha altresì implementato 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.

HBP ha attivato canali di *Whistleblowing* 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).

#### KEDPLASMA GMBH - KEDRION BIOPHARMA GMBH

A far data dal 31 agosto 2020 KEDPLASMA GmbH ha modificato la sua denominazione in Kedrion Biopharma GmbH. La Società, al fine di contrastare la lotta alla corruzione, ha

formalmente implementato le *Global Policy* introdotte dalla capogruppo oltre a procedure e linee guida conformi alla normativa locale.

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"

Kedron 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.

Kedron 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. Nel corso del 2020 il Consiglio di Amministrazione di Kedron S.p.A. ha adottato la *Anti-Slavery And Human Trafficking Global Policy* che ribadisce con fermezza la vocazione etica della Società.

Kedron 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 2020, 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 Kedron e nella filiera di fornitura. Kedron, dal 2004, è certificata SA8000 da un ente terzo.

Kedron S.p.A. ha aggiornato nel corso del 2020 il proprio sistema per l'Etica negli Affari anche in considerazione della situazione pandemica che ha caratterizzato l'intero anno.

Kedron S.p.A. ha adottato un Manuale SA8000 (il "Manuale") che riassume i principi dello Standard e illustra l'intero Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale adottato dalla Società.

Il Manuale, congiuntamente al Codice Etico, 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 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), 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.

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 2020);
2. Individuazione del coordinatore dell'attività (metà novembre 2020);
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 2020);
4. Presa di contatto del coordinatore 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 2020);
6. Messa a punto e approvazione, da parte delle funzioni coinvolte e dell'Amministratore Delegato di Kedrion S.p.A., dell'Analisi di Materialità (fra gennaio e fine febbraio 2021);
7. Raccolta dei dati e loro validazione insieme a data owner e referenti funzionali (entro metà febbraio 2021);
8. Redazione della bozza della DNF e sua trasmissione ai data owner (fine febbraio 2021);
9. Approvazione della bozza di DNF presso i data owner e trasmissione del documento alla funzione Group Administration (8 marzo 2021);
10. Invio della proposta di DNF alla segreteria societaria in vista della sua approvazione nel Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2021 (8 marzo 2021).

## TABELLA DI CORRELAZIONE

Temi materiali Kedrion	GRI Standard	Perimetro		
		Interno	Esterno	Limitazioni
Sviluppo manageriale	404: Training and Education	✓		
Welfare aziendale	GRI 401 Employment	✓		
Infortuni (Salute e sicurezza sul lavoro)	403: Occupational Health and Safety	✓	✓	
Gestione Covid – Area Personale	403: Occupational Health and Safety	✓		
Gestione Covid – Area Sociale	413: Local Communities	✓	✓	
Rapporto con le comunità locali e ricerca su farmaci a uso compassionevole	413: Local Communities	✓		
	419: Socioeconomic Compliance	✓		
	207: Tax	✓		
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

### 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 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 2020

- consumo di gas naturale: smc x 35,808/ 1000 = GJ
- consumo di gasolio: ton x 42,932 = GJ
- consumo di GLP: ton x 45,94 = GJ

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

#### SCOPE I (DEFRA versione 2020)

gas naturale: smc x 2,03017= kg CO<sub>2</sub> eq

gasolio: ton x 3.206,62 = kg CO<sub>2</sub> eq

gas refrigeranti G5P:

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 CO<sub>2</sub> eq

R134A: kg x 1430 = Kg CO<sub>2</sub> eq

R422D: kg x 2730 = Kg CO<sub>2</sub> eq (valore da Linde Gas)

ISCEON: kg x 3805 = Kg CO<sub>2</sub> eq (valore da Linde Gas)

R449 : kg x1397 = Kg CO<sub>2</sub> eq (valore fornito da General Gas edizione 2020 in quanto non disponibile su DEFRA 2020)

R417A: kg x 2346= Kg CO<sub>2</sub> eq (valore fornito da General Gas edizione 2020 perché non disponibile su DEFRA 2020)

#### SCOPE 2 (TERNA versione 2018)

energia elettrica:

Kwh x 0,336 = kg CO<sub>2</sub> eq (Italy);

Kwh x 0,399 = kg CO<sub>2</sub> eq (USA)

Kwh x 0,273 = kg CO<sub>2</sub> eq (Hungary)



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	
	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>GRI 102: General Disclosures 2016</b>	<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	
	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	2020	
	102-51 Date of the most recent report	16/3/2020	
	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

##### Tax

GRI 207: Tax 2019	207-1 Approach to Tax	§4.15.8
	207-2 Tax Governance, control, and risk management	§4.15.8
	207-3 Stakeholder engagement and management of concerns related to tax	§4.15.8
	207-4 Country-by-country reporting	§4.15.8

##### 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 and Effluents

GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1 Interaction with water as a shared source	§4.15.7
	303-2 Management of water discharge-related impacts	§4.15.7
	303-3 Water withdrawal	§4.15.7
	303-4: Water discharge	

##### Emissions

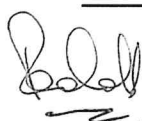
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	§4.15.7
	103-2 The management approach and its components	§4.15.7
	103-3 Evaluation of the management approach	§4.15.7
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	§4.15.7

##### Waste

306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	§4.15.7
--	---------



GRI 306: Waste 2020	306-2 Management of significant waste-related impacts	\$4.15.7
	306-3: Waste generated	\$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>		
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
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	\$4.15.5
	403-9 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: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	\$4.15.9
	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
<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, 16 marzo 2021

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente  
Paolo Marcurci

