

Communication on Progress (CoP) **Anno: 2022**

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.

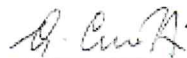
Il Sistema di Gestione per l'Etica negli Affari di cui Kedron si è dotata, è stato sviluppato e implementato in Kedron sulla base della vocazione etica dell'azienda, dei suoi dipendenti e collaboratori espressa dallo stesso Codice di Condotta Etica adottato della Società.

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 2021.

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.

Castelvecchio Pascoli, 2 Agosto 2021



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

Allegato: Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario 2021 ai sensi del D. Lgs. 245/2016.

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

Executive Chairman Statement

Gentili Lettori,

anche il 2021 è stato un anno connotato dalla pandemia globale da Sars-Cov-2, sebbene in maniera meno pervasiva rispetto alla prima esperienza del 2020.

Dal punto di vista dell'industria dei plasmaderivati in generale, il biennio 2020-2021 è stato caratterizzato da un forte calo della raccolta plasma, soprattutto negli Stati Uniti; questa diminuita raccolta obbliga le aziende di plasmaderivazione a produrre una minore quantità complessiva di farmaci (immunoglobuline generali e specifiche, albumina, fattori della coagulazione, ecc.), con un impatto sui pazienti trattati in tutto il mondo.

La DNF di quest'anno mostra i miglioramenti di Kedrion nel campo dell'utilizzo efficiente delle risorse energetiche, dell'engagement delle proprie persone, della *diversity* e delle attività sociali.

Kedrion ha aggiornato i dati necessari a completare la DNF, includendo nel perimetro considerato l'importante acquisizione di Prometic, azienda canadese che produce un farmaco unico al mondo per la cura di una malattia rarissima, il deficit congenito da plasminogeno.

Per quanto riguarda le proprie persone, che nel complesso sono aumentate proprio in virtù dell'acquisizione di Prometic, Kedrion ha tenuto in piedi le misure adottate nel 2020 per proteggere i dipendenti dalla pandemia, 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 2021 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 funzioni aziendali 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 approntata per la loro efficiente gestione, nonché i processi, le politiche e la relativa analisi dei rischi (incluse le iniziative per la loro mitigazione).

Nel 2021 Kedrion ha ampliato il proprio organico e accresciuto significativamente le proprie attività di formazione manageriale e tecnica; ha altresì confermato la prevalenza del personale femminile, che continua ad accrescere la propria presenza in posizioni di responsabilità. Gli strumenti di performance management sono a regime e consolidati.

Da un punto di vista ambientale Kedrion ha confermato l'impatto positivo delle proprie politiche di mitigazione.

Ad esempio, nel 2021 il consumo totale di energia degli stabilimenti produttivi è stato inferiore rispetto al 2020, soprattutto grazie alla messa in funzione dell'impianto di trigenerazione presso il sito di Bolognana (Lucca).

Anche il consumo di acqua totale ha subito una riduzione, grazie agli interventi di efficientamento dell'utilizzo dell'acqua di pozzo presso il sito di Bolognana.

Un ulteriore miglioramento dell'impatto ambientale è stato determinato da una minore quantità di gas refrigeranti dispersa, che ha più che dimezzato la relativa CO2 equivalente.

Le attività di Kedrion a sostegno delle comunità locali, 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 con i territori di riferimento. Inoltre, Kedrion prosegue il proprio impegno nell'area delle cure compassionevoli, ad esempio attraverso il progetto sul Fattore V e l'integrazione del plasminogeno di Prometic nel proprio portfolio di attività.

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 2021 non si sono verificati casi di violazione dei diritti umani o notizie di episodi di corruzione.

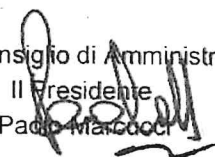
La DNF 2021 è approvata mentre la pandemia è ancora in corso, sebbene l'alto livello di vaccinazione fra i dipendenti e la maggiore conoscenza della malattia, nonché la presenza di terapie efficaci, facciano sperare che essa possa essere messa dietro di noi nel corso del 2022.

Tuttavia, questa DNF viene approvata mentre una grave crisi internazionale mette a rischio la sicurezza e il benessere dell'Europa e non solo. Kedrion ha da subito iniziato a monitorare la situazione per valutare in quale maniera possa essere d'aiuto alle tante persone che, inevitabilmente, sono e saranno impattate da questa crisi.

Vi invito dunque 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.

Castelvecchio Pascoli, 8 Aprile 2022

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
Paolo Marzocchi



PREMESSA - COVID-19 E SITUAZIONE INTERNAZIONALE

Anche nel 2021 la pandemia da Sars-Cov-2 ha fatto sentire i propri effetti sulla vita aziendale.

Innanzitutto, il persistere della situazione pandemica ha ridotto la raccolta di plasma nel mondo, soprattutto negli Stati Uniti, fatto che ha imposto all'intera industria della plasmaderivazione di produrre meno farmaci e poter distribuire complessivamente meno prodotto ai pazienti di tutto il mondo.

In secondo luogo, nonostante la campagna vaccinale sia stata un *game changer* e abbia permesso di svolgere in maniera quasi normale le attività quotidiane, i dispositivi di protezione collettivi (organizzativi) e individuali adottati in Kedrion dal marzo del 2020, sono rimasti tutti attivi.

Kedrion ha implementato piani di contingenza, confermando il 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 ricorso al cosiddetto 'lavoro agile' è proseguito lungo tutto il corso dell'anno, come riportato anche nel relativo paragrafo di questa DNF. 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 e necessaria per continuare a raggiungere in maniera continua i pazienti nel mondo.

Le politiche di distanziamento sociale, utilizzo delle mascherine e sanitizzazione sono proseguite in tutte le sedi e in tutte le geografie di attività di Kedrion.

Anche nel corso del 2021 Kedrion non ha subito 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 di Kedrion ha proseguito, come si può leggere nel paragrafo della DNF a essa dedicata, le proprie attività per la ricerca di una possibile terapia contro il Covid-19 attraverso l'impiego di immunoglobuline specifiche.

Inoltre, dal 24 febbraio 2022 è in corso il tentativo di invasione dell'Ucraina da parte della Russia, con inevitabili ripercussioni sulle popolazioni coinvolte e, a tendere, su tutto il continente europeo. Kedrion sta monitorando la situazione in corso, sia per capire come gestire i pazienti trattati in Russia, sia per fare fronte - nei limiti del possibile - alle esigenze di carattere umanitario e sanitario che la crisi internazionale in corso sta provocando.

4.15.1. INTRODUZIONE SU KEDRION

Kedrion Biopharma è un'azienda biofarmaceutica che 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 mette al centro le persone, attribuendo un grande valore sia al benessere di coloro che beneficiano dei suoi prodotti, sia a quello delle comunità e degli individui con cui opera e collabora.

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 100 Paesi nel mondo, è il 5° player mondiale e 1° in Italia nel settore dei plasma-derivati. Kedrion ha oltre 2.800 dipendenti a livello globale. Il fatturato 2021 ammonta a 660,4 milioni di Euro.

In Italia, l'azienda collabora con il Sistema Sanitario Nazionale supportando l'obiettivo dell'autosufficienza nell'approvvigionamento di farmaci plasma-derivati. Contemporaneamente, Kedrion mette la propria esperienza e il proprio impegno al servizio delle comunità e dei sistemi sanitari di tutto il mondo per il raggiungimento del medesimo obiettivo, al fine di contribuire a migliorare le condizioni di vita delle persone affette da malattie rare.

L'azienda gestisce l'intero ciclo di trasformazione del plasma (approvvigionamento, produzione e distribuzione) e si basa su un modello di business integrato verticalmente.

Kedrion ha sei stabilimenti produttivi: due in Toscana (l'impianto di Bolognana e il nuovo stabilimento di Castelvecchio Pascoli, in fase di completamento, entrambi in provincia di Lucca); un impianto in provincia di Napoli (a Sant'Antimo); uno in Ungheria (a Gödöllő, vicino Budapest), uno negli Stati Uniti (a Melville, nello Stato di New York) e uno in Canada (a Laval, Québec).

All'estero, Kedrion possiede centri di raccolta del plasma pienamente operativi 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 2021 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, Confindustria, 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 Farminindustria, Confindustria e PPTA (*Plasma Protein Therapeutics Association*) sono tenuti dalla Presidenza dell'azienda e da suoi rappresentanti.

Proprio per quanto riguarda la partecipazione di Kedrion a realtà associative, le due più importanti sono quelle in Farminindustria 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 Farminindustria e del Global Board of Directors di PPTA.

Oltre a queste membership, fra le altre cose Kedrion è socio di Aspen Italia, Unione Industriale di Napoli, Federchimica e Confindustria Toscana Nord, 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 2021 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 2021.

La DNF di Kedrion ha periodicità annuale.

La DNF aggiorna quella del 2020, 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 21 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 2021 di Kedrion è stata assegnata all'area Finance dell'azienda, che ha costituito un gruppo di lavoro multifunzionale. La funzione Finance 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 2021.

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**; l'analisi materialità, da esso redatto, rappresenterà la traccia di lavoro per la stesura della Dichiarazione Non Finanziaria (DNF) di Kedrion relativa all'anno 2021.

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 Finance dell'azienda e a un gruppo di lavoro costituito da un coordinatore della raccolta dati e dalle funzioni HR, EHS, R&D, Legal, Compliance 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 quadriennio, 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.

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
- Politiche di lavoro agile

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 2021 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 *lavoro agile* 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 conciliazione delle esigenze di vita e lavoro delle proprie persone.

Oltre a questo, l'azienda continua a svolgere 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
- Ricerca su farmaci a uso compassionevole

► 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. Inoltre, si darà evidenza della responsabilità fiscale di Kedrion nei Paesi in cui opera.

► Per quanto riguarda le attività di ricerca, la DNF elencherà i principali progetti portati avanti nel 2021.

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:

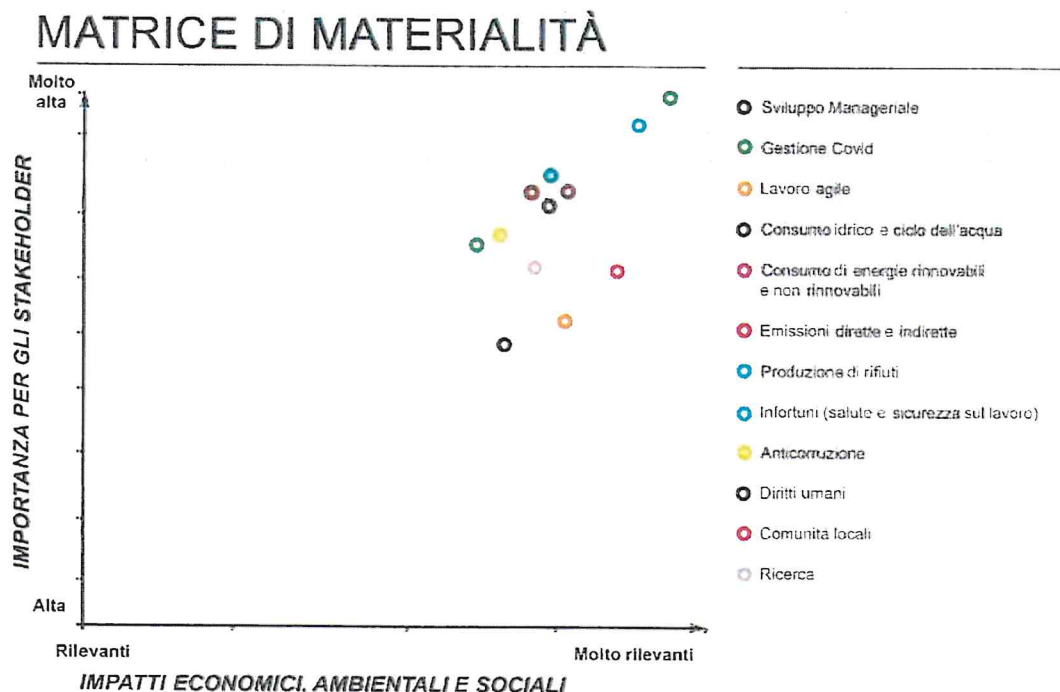
- Consumo idrico e ciclo dell'acqua
- Consumo di energie rinnovabili e non rinnovabili
- Emissioni dirette e indirette
- Produzione di rifiuti
- Infortuni (salute e sicurezza sul lavoro)

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.

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.



4.15.4. POLITICA GENERALE SUI TEMI DI SOSTENIBILITÀ

Kedron, 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.

Kedron 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 Kedron 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"

Anche il 2021 ha visto Kedron gestire le ripercussioni della pandemia. In questo ambito, Kedron ha confermato gli strumenti già delineati nel 2020, adattandoli alle esigenze nel rispetto della salute dei lavoratori e garantendo la continuità produttiva nel corso dell'anno.

Sulla scorta delle indicazioni ricevute nel "People Forum" lanciato nel 2020 e con l'avvio del programma di trasformazione NEXT attraverso un'indagine su 282 manager su vari temi (comprensione della mission e strategia, il coinvolgimento delle persone, la cultura aziendale, il ruolo della leadership, il contesto dei processi, la capacità di comunicazione e di cambiamento), una serie di iniziative sono state lanciate sui valori, engagement, formazione, talent management, nel solco della storia di Kedrion, orientata all'equilibrio tempo libero/tempo di lavoro, alla diversità e ad alcuni valori comuni, che sono stati esplicitati nel corso del 2021.

Inoltre, Kedrion continua ad operare 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 2021, l'organico complessivo di Kedrion era composto da 2.784 persone, contro le 2.640 di fine 2020 (+5,5%). A tal proposito si segnala la crescita della popolazione USA (+17% rispetto all'organico USA del 2020) trainata dall'aumento dei centri plasma e dall'acquisizione della società Prometic Bioproduction in Canada (135 persone), che ha ampliato la complessità organizzativa di Kedrion e il portafoglio prodotti. A fronte di tale crescita, si rileva la riduzione intervenuta in Ungheria a causa della vendita dei centri plasma e della chiusura di una linea produttiva, che ha ridotto la forza lavoro locale del 40% rispetto all'organico ungherese del 2020. Pertanto, la popolazione aziendale del gruppo è concentrata in Italia (39%), negli Stati Uniti (46%) e Ungheria (8%); una quota residuale (7%) è impiegata in altre sedi, principalmente in Europa e Canada.

Suddivisione dei dipendenti per area geografica nel triennio 2019-2021

	2019	2020	2021
Italia	1.147	1.128	1.075
Ungheria	359	363	217
Germania	17	15	18
Resto d'Europa	11	11	11
USA	1.065	1.105	1.292
Resto del Mondo ⁹	16	18	171
Totale Complessivo	2.615	2.640	2.784

La forma di contrattualizzazione del personale prevalente è sempre quella a tempo indeterminato (97,8% dei contratti, come nel 2020). Si segnala inoltre che il 46% del personale è coperto da contratti collettivi, la restante parte da contratti individuali.

Come nel 2020, la presenza femminile sul totale della forza lavoro rimane pari al 53% dell'organico complessivo.

Suddivisione dei dipendenti per tipo di contratto

Regione	Tempo determinato			Tempo Indeterminato			Totale organici
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	
Italia	25	17	42	619	414	1.033	1.075

⁹ Dal 2021 entra nell'organico la società canadese Prometic con 135 dipendenti

Ungheria	1	11	12	121	84	205	217
USA	5	1	6	440	846	1.286	1.192
Resto del mondo	-	2	2	92	106	198	200
Totale Complessivo	31	31	62	1.272	1.450	2.722	2.784

Con riferimento alla scomposizione per categoria professionale, nel 2021 il 47% dei dipendenti si concentrava nella categoria "Blue collars" e il 50% in quella degli "White collars". La categoria "Directors", invece, rappresentava il 3% del totale dei dipendenti al 31 dicembre 2021.

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

Numero totale di dipendenti per categoria e genere nel triennio 2019-2021

Categoria	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Director	65	23	88	65	30	95	52	23	75
White Collar	534	738	1.272	518	737	1.255	603	800	1.403
Blue Collar	620	635	1.255	646	644	1.290	648	658	1.306
Totale complessivo	1.219	1.396	2.615	1.229	1.411	2.640	1.303	1.481	2.784

Nel corso del 2021 il ricorso al part-time è rimasto costante rispetto al 2020.

Numero totale di dipendenti per tipo di contratto nel triennio 2019-2021

Tipo di impiego	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-Time	1.212	1.362	2.574	1.222	1.375	2.597	1.298	1.443	2.741
Part-time	7	34	41	7	36	43	5	38	43
Totale complessivo	1.219	1.396	2.615	1.229	1.411	2.640	1.303	1.481	2.784

Nel corso del 2021, l'azienda ha visto 847 nuovi ingressi, concentrati principalmente nella BU Plasma in US. Inoltre, si segnala il dato "Resto del Mondo", influenzato dall'ingresso nel perimetro dell'azienda di Prometic Bioproduction (135 ingressi nel 2021). Nel 2020 il numero di ingressi complessivo era stato di 830.

Totale nuovi ingressi per regione e gruppi di età al 31.12.2021¹

Regione	< 30	30-50	>50	Totale
Italia	12	7	1	20
Ungheria	3			3

USA	348	254	63	665
Resto del Mondo	12	104	43	159
Totale complessivo	375	365	107	847

Rispetto al 2020, il numero degli ingressi è aumentato del 2%, passando da 830 a 847.

Totale nuovi ingressi per regione e genere nel triennio 2019-2021¹

Categoria	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	36	44	80	22	25	47	10	10	20
Ungheria	25	44	69	24	29	53	2	1	3
Germania	0	8	8	1	1	2		3	3
USA	185	573	758	188	535	723	186	479	665
Resto del Mondo	1	1	2	2	3	5	70	86	156
Totale complessivo	247	670	917	237	593	830	268	579	847

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 la vendita di alcuni centri di raccolta plasma.

La differenza tra le assunzioni e le cessazioni del Gruppo nell'anno non coincide con la crescita dell'organico tra il 2020 e il 2021 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 nei centri plasma.

Totale uscite per regione e gruppo di età al 31.12.2021

Regione	< 30	30 - 50	> 50	Totale
Italia	7	30	36	73
Ungheria	26	86	37	149
USA	209	207	62	478
Altro	-	1	3	4
Totale complessivo	242	324	138	704

Totale uscite per genere al 31.12.2021

Regione	Uomini	Donne	Totale
Italia	38	35	73
Ungheria	38	111	149
USA	125	353	478

Altro	2	2	4
Totale complessivo	203	501	704

Numero di uscite per causale nel triennio 2019-2021

Causale	2019	2020	2021
Dimissioni	537	564	423
Licenziamento	146	206	101
Pensionamento	11	7	8
Scadenza Contratto	18	14	13
Vendita Centri raccolta plasma	128	0	98
Altro*	33	14	61
Totale complessivo	873	805	704

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

Quanto al tasso di turnover legato alle sole dimissioni, che - in particolare negli Stati Uniti - 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 2021 il turnover per dimissioni (16,3%) si è ridotto rispetto al 2020 (22%, in particolare 1,1% in Italia, 10,2% in Ungheria and 46% in USA). In particolare, si nota il decremento delle dimissioni di donne, passate dalle 441 unità del 2020 a 317 nel 2021 e di dipendenti con meno di 30 anni, passate da 271 unità nel 2020 a 182 nel 2021.

Tasso di turnover per dimissioni nel periodo considerato per regione e genere

Regione	Tasso di Turnover ¹⁰	Numero di persone dimesse	Donne dimesse nel periodo	Uomini dimessi nel Periodo
Italia	1,8%	20	12	8
Ungheria	1,4%	3	3	-
USA	30,9%	399	302	97
Totale complessivo	16,3%	422	317	105

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	1,8%	20	-	16	4
Ungheria	1,4%	3	2	1	-
USA	30,9%	399	180	171	48

¹⁰ 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).

Totale complessivo	16,3%	422	182	188	52
---------------------------	--------------	------------	------------	------------	-----------

Per quanto riguarda il turnover per altre cause, pur includendo il fenomeno straordinario delle uscite in Ungheria per la vendita dei centri plasma, il dato di turnover è stato del 10%, in linea con l'anno precedente (9%).

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	4,9%	53	23	30
Ungheria	67,3%	146	108	38
USA	6,1%	79	51	28
Totale complessivo	11%	278	182	96

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	4,9%	53	7	14	32
Ungheria	67,3%	146	24	85	37
USA	6,1%	79	29	36	14
Totale complessivo	11%	278	60	135	83

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'accrescimento di competenze tecniche, ottenuto investendo in formazione tecnica/professionale e garantendo una permanenza delle persone nei ruoli; dall'altro lato, 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, l'engagement e il performance management.

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

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

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

Kedrion ha rafforzato l'impegno verso l'*engagement* delle persone, avviando varie iniziative quali i "NEXT change agents", la serie di interviste "The Kedrioneers" e vari momenti di ascolto ("Townhall").

Nell'ambito del programma di transformation NEXT è stato creato un team di 45 manager e professional formati per svolgere un ruolo di change agent. In particolare, nel corso del 2021 questo team ha animato workshop e altre iniziative indirizzate alla maggioranza dei dipendenti allo scopo di comunicare e raccogliere le opinioni dei dipendenti sull'andamento del programma NEXT e sulla gestione aziendale.

L'iniziativa "The Kedrioneers" è stata lanciata per dare voce ai nostri dipendenti attraverso interviste mensili fatte a dipendenti sulla propria storia, il proprio lavoro e passioni.

Sul versante della *diversity* di genere, l'azienda continua a monitorare il dato di genere per la popolazione dirigenziale. Infine, si segnala che la percentuale delle donne che percepiscono un MBO è passato dal 40,2% del 2020 al 41,4% del 2021.

Inoltre, prosegue la partecipazione all'associazione Valore D, che mette a disposizione delle manager strumenti di formazione e consulenza dedicati.

GESTIONE DEL CORONAVIRUS E LA POLICY PER IL LAVORO AGILE

Come detto, Kedrion 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.

Da questa esperienza ha preso il via un ripensamento delle modalità di lavoro e l'avvicinamento ad un modello di lavoro agile che consente al dipendente di lavorare da una sede diversa da quella abituale per un monte ore che può arrivare al 50% delle giornate lavorative. Per modalità agile Kedrion intende lo svolgimento della prestazione lavorativa in altra sede aziendale o nella residenza del dipendente, in accordo con il proprio responsabile.

Per sostenere tale cambiamento, Kedrion ha svolto un'indagine presso i dipendenti Italiani ed effettuato workshop di presentazione e discussione del modello di lavoro agile. Inoltre, è stato deciso di fornire un ticket restaurant per ciascuna giornata svolta in modalità agile e di investire in dotazioni individuali (stampanti, monitor, sedia ergonomica, etc.). Infine, è stata effettuata una formazione su tutti gli aspetti dello smartworking (sicurezza e salute del lavoratore, come lavorare da remoto, etc.).

La completa applicazione di tale politica è attesa nella prima parte del 2022.

SVILUPPO MANAGERIALE

Sulla scorta delle indicazioni provenienti dai lavori del People Forum e i primi riscontri dalle attività del programma NEXT, Kedrion ha avviato iniziative di miglioramento della motivazione e sviluppo dei dipendenti.

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 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 2021 l'azienda ha sviluppato, fra gli altri, i seguenti percorsi di formazione e sviluppo manageriale:

- *Kedrion Leadership Team (KLT) Journey*, un programma indirizzato ai 10 top manager di Kedrion, basato sul rafforzamento di un nuovo *way of working*, valori ed aspettative comuni, e strutturato su un blend di *design thinking*, *team coaching* e *action learning*;
- un nuovo programma di sviluppo manageriale chiamato *K-2025*, pensato per sviluppare le capacità manageriali e diffondere il *growth-mindset* partendo da un'analisi individuale condotta attraverso *role playing*, questionari, esercizi *in-basket* e *behavioral event interview* e disegnando insieme ai partecipanti un percorso di apprendimento individualizzato. Al programma hanno partecipato 32 dipendenti da 5 paesi;
- un *follow-up* al programma di formazione manageriale *Seeds of Leadership*, composto da un *Booster* per riprendere i contenuti del precedente programma attraverso sessioni di *group coaching* ed un nuovo programma chiamato *Propel* sulla leadership nelle fasi di transizione e sulle competenze di intelligenza emotiva, gestione dei conflitti e *self-awareness*. In tutto, nel 2021 hanno partecipato a tali iniziative 112 dipendenti da USA, Italia e Ungheria;
- Nell'ambito del programma NEXT e insieme a Scuola Kedrion, Kedrion ha erogato un programma basato sul *toolkit* del manager. (analisi, *problem solving*, *program management*, *storylining*, *discussion & delivery*). Tale programma, chiamato *Toolkit Series*, è stato erogato a 60 *change agents* ed *initiative leaders*;
- Sempre nell'ambito del programma NEXT e insieme a Scuola Kedrion, è stata erogata una sessione plenaria rivolta alle 138 persone chiave dell'azienda, dedicata ai temi della *Smart Simplicity*, e 3 masterclass dedicate ai trend digitali più importanti in ambito Sales e Operations, a cui sono stati invitati 356 dipendenti

- Al fine di rafforzare la collaborazione interfunzionale, dal 2021 Scuola Kedrion ha avviato un programma di formazione chiamato *Kedrion Journey*, strutturato in 9 sessioni con i responsabili di varie funzioni, nel corso dei quali ciascun responsabile ha presentato le attività tipiche della funzione, i principali progetti in essere, e le relazioni interorganizzative chiave per il successo della funzione. All'iniziativa, lanciata nel 2021 in Italia, hanno partecipato 38 persone;
- Nel corso del 2021 è stato introdotto un nuovo programma, chiamato *Plant Lab*, sul lavoro agile nel plant produttivo di Bolognana, strutturato in sessioni interattive facilitate attraverso l'uso dei LEGO, per potenziare ascolto, comunicazione, collaborazione, gestione del tempo, orientamento ai risultati dei supervisori di reparto. Nel corso delle 10 sessioni sono stati formati 59 dipendenti;
- Si è svolta la quinta edizione del percorso internazionale di sviluppo della managerialità di Scuola Kedrion (*Kedrion Management Development Program - KMDP*), rivolto a persone di talento di tutto il gruppo: 27 dipendenti provenienti da USA, Italia e Germania e da tutte le funzioni aziendali;
- Anche nel 2021 è proseguito il programma *People Management Journey* di Scuola Kedrion. Percorso per capi di nuova nomina, una classe per un totale di 12 persone italiane coinvolte.
- Formazione 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.

Ne corso del 2021, le ore registrate di formazione sono state 21.874,9, in sostanziale aumento rispetto allo stesso dato del 2020. In particolare, le ore medie pro-capite sono state 7,9, in aumento del 23,4% rispetto allo stesso dato del 2020 (6,4). Inoltre, si segnala che le ore di formazione dedicate alla popolazione femminile (10.679,5) sono sostanzialmente pari a quelle destinate alla popolazione maschile e che rispetto al 2020 sono aumentate del 44%.

Riepilogo ore di formazione svolte nel 2019, 2020 e 2021 per genere

Anno	Uomini	Donne	Totale Ore	Ore medie per dipendente*
2021	11.195,5	10.679,5	21.874,9	7,9
2020	9.434	7.418	16.852	6,4
2019	12.253	11.666	23.919	9,1

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

Riepilogo ore di formazione svolte nel 2021 per regione e categoria professionale

Regione	Director	White Collar	Blue Collar	Total
Italia	1.299	8.687	250,5	10.236,5
Ungheria	353,5	3.472,5	1.276	5.102
USA	260,5	3.475,6	2.672,3	6.408,4

Altro	84	44		128
TOTALE	1.997	15.679,1	4.198,	21.874,9

IL MONITORAGGIO DELLE PERFORMANCE

Nel 2021, 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 2020, la popolazione coinvolta si è ridotta da 2.051 a 1.932 persone; il processo ha coinvolto il 69% della popolazione (nel 2020 il coinvolgimento era stato del 77% della popolazione aziendale) e il 100% di Executives e Senior Management, in quanto destinatari di programmi di incentivazione (MBO). La riduzione rileva in modo particolare l'area USA ed è spiegata dall'elevato tasso di turnover registrato in USA durante la pandemia.

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
Totale complessivo	709	437	1.146	931	802	1.733	980	962	1.942

Numero di dipendenti coinvolti nel processo di Performance Management nel 2021 per categoria e per genere

Categoria	Uomini	Donne	Totale
Directors	50	22	72
White Collars	512	611	1.123
Blue Collars	431	306	737
Totale	993	939	1.932

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

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

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.

Nel corso del 2021 Kedrion ha sviluppato ulteriormente il proprio *tool box* dello sviluppo manageriale, introducendo un nuovo strumento di valutazione del potenziale ed una piattaforma di valutazione delle competenze manageriali a 360° integrata con il HRMS di Kedrion.

Lo strumento della valutazione del potenziale è stato utilizzato per la prima volta nel processo di People Review su 268 manager e professional.

Per quanto concerne la piattaforma di valutazione a 360° delle competenze manageriali, essa è stata sviluppata nel corso del 2021 sulla base di un pilot ristretto effettuato tra dicembre e febbraio 2021. Il lancio dell'iniziativa è avvenuto a dicembre 2021, ed ha interessato 52 manager valutati da 203 riporti diretti, pari livello e responsabili diretti, che sono stati formati nel corso di 10 workshop erogati nel mese di novembre 2021.

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.

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 rielaborato la politica di Smart working, portando al 50% il numero di giorni consentiti in modalità agile e supportando i lavoratori attraverso iniziative di ascolto, formazione,

dotazioni per la postazione di lavoro da casa ed i ticket restaurant quando in modalità di lavoro agile.

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 2021 è stata confermata la certificazione.

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 dipendente. 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 svolta in modalità ibrida in base all'evoluzione epidemiologica e alle indicazioni della comunità scientifica così come i *safety meeting* locali o *global* hanno rispettato il calendario programmato ma prevalentemente 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 2021 è riportata nella tabella seguente:

Distribuzione dei casi di infortuni per area geografica al 31 12 2021

Regione	Numero eventi	Numero di giorni persi	TIR*	LWR*	Worked hours
Italia	8	182	0,88	20	1.821.400
USA	36	361	3,57	35,8	2.018.138
Ungheria	5	76	2,52	38,3	396.780
RoW**	3	142	3	142	199.554
TOTALE	52	761	2,34	34,3	4.435.872

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

** RoW include il sito di Laval (Canada) per il 2° semestre 2021

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 13% ad un massimo del 52%.

Di seguito il trend degli infortuni nel triennio 2019-2021:

Indice	2019	2020	2021	Variazione 2021/2020
Numero di infortuni	55	52	52	0%
Numero di giorni persi	796	351	761	+117%
TIR	2,47	2,25	2,34	+4%
LWR	35,8	15,2	34,3	+126%

Il dato complessivo del 2021, a confronto con l'anno precedente, evidenzia una costanza nel numero degli eventi ed un aumento dei giorni persi riconducibile ad eventi che se pur non legati a condizioni di rischio significative hanno determinato lunghi periodi di assenza. Anche gli indicatori TIR e LWR, che tengono conto delle ore effettivamente lavorate, confermano i dati assoluti.

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. Gli stabilimenti produttivi riportano a livello globale 27 eventi cosiddetti "recordable" di cui 22 con prognosi di almeno un giorno (LTAs, Lost Time Accidents) con un TIR=2,6.

Un contributo significativo al numero degli eventi recordable e all'indicatore di frequenza è quello dei centri di raccolta plasma USA con 25 eventi risultando un TIR=3,3 ma quasi la totalità senza giorni di prognosi.

INFORTUNI A PERSONALE ESTERNO

Nel 2021 si è verificato un solo episodio che ha coinvolto personale esterno operante in aree sotto la diretta responsabilità e/o seguendo le direttive dell'azienda.

Il caso ha riguardato uno schiacciamento durante la chiusura di una porta con una prognosi di 7 giorni. 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". Il conteggio di cui sopra ha determinato un TIR =0,9

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 2021 sono state avanzate 2 richieste di malattia professionale entrambe senza il riconoscimento da parte di INAIL.

4.15.6. AREA "SOCIALE"

Animata da senso di responsabilità civile, Kedrion aspira a promuovere una cultura della sostenibilità sociale e ambientale, della fiducia e della reciprocità.

RAPPORTO CON LE COMUNITÀ LOCALI

Nel 2021 Kedrion ha continuato a supportare le comunità di riferimento sia attraverso il sostegno a progetti a livello locale, sia tramite donazioni internazionali di prodotto e collaborazioni a carattere educativo e di sensibilizzazione.

La pandemia da Covid-19, ancora in corso nel 2021, ha ridotto il perimetro di queste attività.

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 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.

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 attività di *advocacy* sui diritti umani)
- La Stella Onlus (sostegno formazione studenti)
- Fondazione Carlo Erba - Premi Guelfo Marcucci 2020 - terza edizione (due borse di studio riservate a giovani ricercatori nel settore degli studi sull' non oncologica)
- Fondazione Carlo Erba, in collaborazione con PPTA (Plasma Protein Therapeutics Association), Premi Fabrizio Fabbrizzi (due premi intitolati alla memoria del Dott. Fabrizio Fabbrizzi per la ricerca nel campo del plasma e dei farmaci plasma-derivati)
- Comune di Barga - erogazione liberale a sostegno della cultura e dello spettacolo, il cosiddetto Art Bonus
- Università di Tor Vergata (contributo per educazione medico-scientifica sotto forma di Master)
- Associazione Sportiva Dilettantistica – Sport Experience Ideas – A.S.D. SEI (supporto per attività annuali legate al Progetto "Centro CONI")
- AIL Alessandria Asti (attività volte al miglioramento dei servizi e dell'assistenza socio-sanitaria a favore dei malati leucemici)

KEDRION BIOPHARMA INC. (USA) E HUMAN BIOPLAZMA KFT (UNGHERIA)

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 GivingHeart Health Awareness (supporto all'iniziativa)

- Backpack Program per il programma Back to School nell'ambito delle attività legate alla pandemia da Covid-19
- Campagna Adopt A Family for the Holiday

Altri contributi e donazioni sono stati offerti a:

- Breast Cancer Basket Raffle
- Virtual Food Drive
- Virtual Costume Contest
- Stress Awareness Initiative

Inoltre, in occasione del *Thanksgiving*, tutti i centri di raccolta plasma in America hanno sostenuto organizzazioni locali per la raccolta di cibo per le persone in difficoltà. All'iniziativa hanno contribuito sia i donatori sia il personale dei centri: sono stati raccolti oltre 6.500 prodotti, che sono stati consegnati a vari centri di beneficenza sparsi in tutto il Paese.

Anche in Ungheria l'azienda è impegnata ad offrire il proprio contributo alle comunità in cui opera, come testimonia, a titolo di esempio, il supporto a Medicopter Alapítvány (un'organizzazione per il soccorso aereo in occasione di emergenze sanitarie), Katasztrófavédelem (il Dipartimento di Gödöllő dei Vigili del Fuoco), Gödöllői Idősek Otthona (una casa di cura gestita dal Comune di Gödöllő).

Nel corso del 2021 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

Lo sviluppo di farmaci orfani e l'erogazione di cure compassionevoli è da sempre una vocazione di Kedrion. In questo contesto, i principali progetti di Kedrion sui farmaci orfani sono rappresentati dalle seguenti iniziative:

1. Progetto "Plasminogeno"
2. Progetto "Fattore FV"
3. Progetto "Ceruloplasmina"
4. Progetto "Nuove proteine da intermedi della lavorazione del plasma"
5. Attività di contrasto al COVID-19

Poiché mirano a fornire ai pazienti i primi esempi di terapia specifica nelle loro patologie di riferimento ("first-in-class"), le prime tre iniziative rappresentano la punta di diamante della Ricerca Kedrion dal punto di vista della ricerca di nuove terapie. Nella quarta iniziativa, si mira ad ottimizzare la risorsa plasma (un prezioso dono della società ai pazienti) per identificare nuove opportunità terapeutiche anche da frazioni derivanti dal processo di lavorazione del plasma che attualmente non vengono sfruttate nella produzione dei farmaci Kedrion. In tutti questi casi si manifesta la consapevolezza e volontà di Kedrion di "fare squadra" con varie realtà di eccellenza della ricerca Italiana distribuite sull'intero territorio nazionale (Nord, Centro e Sud), che contribuiscono in maniera attiva con le proprie competenze allo sviluppo di nuove terapie.

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. 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. La prevalenza di HPG, nonostante ad oggi non sia ancora ben determinata, è stimata attorno a 1,6 casi per milione di abitanti. Non essendo in precedenza disponibile un farmaco autorizzato per la terapia sostitutiva di plasminogeno in pazienti affetti da HPG (ed in particolare da congiuntivite ligneo), questa è stata trattata negli ultimi anni mediante resezione chirurgica delle lesioni oculari (pseudomembrane) e/o l'utilizzo di farmaci non specifici 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 ligneo (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 2021 l'acquisizione dell'azienda Canadese Prometic ha permesso a Kedrion di entrare in possesso di un plasminogeno plasma-derivato (Ryplazim®), un farmaco recentemente approvato dalla FDA, che rappresenta il primo al mondo ("first-in-class", ossia il primo esempio di terapia specifica per la patologia di riferimento, disponibile sul mercato) per il trattamento dell'ipoplasminogenemia. Con tale operazione Kedrion è pertanto ora in grado di fornire un farmaco ai pazienti già nel 2022, e si concentrerà sul lancio del prodotto ponendo per il momento in pausa ulteriori attività di sviluppo interno di un plasminogeno plasmaderivato. L'acquisizione di Prometic e del prodotto Ryplazim® rappresenta un esempio della dinamicità di Kedrion e dell'integrazione tra l'innovazione interna e l'innovazione implementata grazie ad opportune attività di *Business Development*.

Nel caso del plasminogeno, particolare attenzione viene inoltre dedicata allo sviluppo di una visione dello sviluppo futuro delle terapie per la carenza di plasminogeno, con un occhio attento alla storia dell'evoluzione delle terapie per altre malattie genetiche di riferimento per il settore dei plasmaderivati quali ad esempio l'Emofilia. In quest'ultima, sui farmaci prodotti dal plasma si è rapidamente sviluppata un'evoluzione di nuovi approcci terapeutici comprendenti proteine ricombinanti con caratteristiche migliorate rispetto ai plasmaderivati, approcci di terapia genica e, ultimamente, approcci di genome editing con il coinvolgimento sempre maggiore non solo di piccole realtà industriali ma anche di colossi del farmaceutico. Kedrion è pertanto impegnata alla creazione di un percorso di evoluzione di terapie per la carenza di plasminogeno sempre migliori, a beneficio dei pazienti e della loro qualità di vita. In tale percorso, l'importanza dei "companion biomarkers", ossia di diagnostici in grado di diagnosticare in maniera rapida la presenza di una carenza di plasminogeno nonché il monitoraggio dell'efficacia del trattamento con il prodotto rappresenta un complemento essenziale alla terapia, e anche in questa direzione Kedrion risulta impegnata. Questa visione integrata di "life cycle management" di un prodotto "first-in-class" qual è il Ryplazim®, per arrivare ad una "franchise" di prodotti (plasmaderivati, terapie non-plasmaderivate e diagnostici di accompagnamento) rappresenta di fatto il modello che Kedrion può seguire anche per gli altri progetti descritti in questa sezione.

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 complicità. Kedrion ha sviluppato un prototipo sperimentale di concentrato di Fattore V, ed è attualmente pronta ad iniziarne lo sviluppo industriale. Il prodotto, una volta sviluppato e immesso sul mercato, rappresenterebbe un "first in class", cioè la prima terapia specifica disponibile per la patologia di riferimento. Al fine di sostenerne lo sviluppo industriale e clinico, 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 completamento dell'istruttoria per iniziare le attività nel 2022. Nell'ambito di un Consorzio pubblico-privato (del quale Kedrion è Capofila) comprendente l'Università degli studi di Napoli "Federico II", il CEINGE-Biotecnologie avanzate, il CNR e l'Università degli studi della Campania "Luigi Vanvitelli", si svilupperà un prototipo industriale di concentrato di FV plasmatico. Oltre al ruolo di Kedrion, il partner industriale, i partner pubblici contribuiranno direttamente tramite lo sviluppo di nuove metodiche di purificazione e caratterizzazione del FV plasmatico.

PROGETTO CERULOPLASMINA

La ceruloplasmina è una proteina plasmatica con un ruolo chiave nell'omeostasi del ferro, e la sua carenza è la causa dei sintomi presenti nell'aceruloplasminemia, una malattia rara in cui la carenza di ceruloplasmina provoca accumulo di ferro nel cervello (oltre che in altri tessuti), causando una neuro degenerazione progressiva. Kedrion ha sviluppato un prototipo sperimentale di concentrato di ceruloplasmina plasmatica, la cui efficacia è stata dimostrata in un modello animale di aceruloplasminemia in collaborazione con l'IRCCS Ospedale San Raffaele (Milano). Anche nel caso della ceruloplasmina, Kedrion è pronta ad iniziarne lo sviluppo industriale, e come per il Fattore V tale prodotto rappresenterebbe un ulteriore esempio di terapia "first in class" a supporto dello slancio di Kedrion verso l'innovazione e i nuovi prodotti. Oltre ad offrire una valida terapia per i pazienti di aceruloplasminemia, vi sono altre indicazioni ove il trattamento con ceruloplasmina potrebbe fornire beneficio, quali ad esempio la sindrome di Wilson.

PROGETTO NUOVE PROTEINE DA INTERMEDI

Il plasma rappresenta una risorsa preziosa nonché un dono da parte dei donatori di sangue alla comunità, con un importante risvolto etico. Kedrion, consapevole di tale risvolto, si è impegnata nell'utilizzare quanto più possibile della risorsa plasma per sviluppare nuove terapie per pazienti che soffrono di carenza da varie proteine, che nella stragrande maggioranza dei casi rappresentano malattie rare ed ultra-rare. Pertanto, in collaborazione con Toscana Life Sciences (Siena) ed utilizzando le più moderne tecniche di Proteomica, Kedrion ha realizzato la prima analisi sistematica degli intermedi di lavorazione industriale del plasma, e cioè quelle parti del processo di produzione dei farmaci plasmaderivati che non vengono utilizzati e che rappresentano perciò uno scarto di lavorazione. In tali intermedi, sono state identificate più di 300 proteine molte delle quali, opportunamente sviluppate su scala industriale, potrebbero essere utilizzate come terapia per diverse malattie rare. Inoltre, la presenza in tali intermedi anche di proteine rappresentanti prodotti plasmaderivati presenta l'opportunità di riutilizzare questi intermedi per la produzione degli stessi prodotti già a disposizione dei pazienti. Unitamente alla valenza etica rappresentata dall'ottimizzazione dell'utilizzo della risorsa plasma, tale attività rappresenta anche un importante segnale da parte di Kedrion nell'impegno sul riutilizzo degli scarti di lavorazione industriale, rientrando quindi pienamente in alcuni degli obiettivi (quelli "green" in particolare) di sviluppo evidenziati dalla Comunità Europea e recepiti nei vari strumenti nazionali quali il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

ATTIVITÀ DI CONTRASTO AL COVID-19

Come anticipato nella DNF 2020, 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, nonché aziende leader nello sviluppo di diagnostici quali Euroimmun, con sede anche in Italia. Le prime immunoglobuline specifiche anti-Covid prodotte da plasma americano e attraverso la tecnologia di Kamada hanno dimostrato una elevata attività specifica e capacità di neutralizzare in vitro diverse varianti del virus SARS-CoV2, nonché efficacia in modelli animali della malattia COVID-19, e sono attualmente in valutazione clinica in Israele in uno studio finanziato dal Ministero della Salute Israeliano.

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 2020 il Gruppo Kedrion ha pagato imposte nella misura riportata nella tabella seguente (cifre espresse in 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)
Kedrion S.p.A. (Italia)	1.134	Plasmaderivatives production and trading	270.971.895	122.943.230	(6.325.415)	229.543.707	1.624.170	1.146.073
Kedrion Biopharma Inc (Usa) and KEDPlasma LLC (Usa)	1.170	Plasma collection, plasmaderivatives production and trading	335.950.933	161.055.361	(20.633.661)	266.246.618	(13.036.792)	(10.750.673)
Human BioPlasma Kft. (Ungheria)	336	Plasmaderivatives production and trading	36.723.013	106.053.999	18.441.897	64.508.214	0	1.100.305
Kedrion Biopharma GmbH (Germania)*	13	Plasmaderivatives trading	20.403.770	1.169.478	987.635	1.004.932	0	283.803
Kedrion Biopharma GmbH (Austria)	2	Plasmaderivatives trading	12.885.329	0	604.922	927.055	194.562	488.480
Kedrion Biopharma GmbH (Polonia)	5	Plasmaderivatives trading	15.587.934	0	1.080.602	3.331	249.226	182.463
Kedrion Biopharma GmbH (Portogallo)	3	Plasmaderivatives trading	7.481.677	0	122.775	647.632	0	29.264
Kedrion Mexicana S.A. de C.V. (Messico)	9	Plasmaderivatives trading	22.177.394	0	270.216	15.952.144	1.230.522	288.793
Kedrion Swiss Sarl (Svizzera)	0	Plasmaderivatives trading	7.735	49.265	(88.487)	240.511	0	0
Kedrion Brasil Distributória (Brasile)	2	Plasmaderivatives trading	900.098	0	(1.139.606)	875.929	0	0
Kedrion Biopharma India Private Limited (India)	5	Plasmaderivatives trading	3.713.119	250.510	(1.364.905)	862.428	0	0
Kedrion Betaphar Biyofarmasoluk (Turchia)	6	Plasmaderivatives trading	32.010.972	0	3.611.879	33.060	31.691	845.699
Kedrion de Colombia SAS (Colombia)	4	Plasmaderivatives trading	2.652.232	0	(583.950)	1.593.895	0	161

* Fusione di Kedrion International e Kedrion Portugal con Kedrion Biopharma GmbH avvenuta a giugno 2021

4.15.7. AREA AMBIENTE

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

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

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

- UNI EN ISO 14001 e Regolamento EMAS¹¹ (Sistema di Gestione Ambientale);

¹¹ 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.

- ISO 45001 (Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro).

L'adesione al UN Global Compact¹² 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 Castelvecchio Pascoli, sito di Bologna e uffici amministrativi) e il sito Sant'Antimo (NA) sono certificate ISO 14001 e registrate EMAS.

Il modello adottato integra le attività di monitoraggio e controllo delle prestazioni ambientali previste dalle Autorizzazioni Integrate Ambientali AIA applicabili ai siti citati.

Le sedi italiane si sono dotate di una struttura di *Energy Management* allo scopo di ottimizzare l'uso delle risorse energetiche attraverso attività di analisi e monitoraggio e di promozione di iniziative.

Per migliorare la propria prestazione ambientale, Kedrion si impegna per una sempre più approfondita conoscenza dei propri impatti attraverso l'analisi del ciclo di vita dei propri prodotti ed estendendo il controllo all'intera filiera.

TASSONOMIA EUROPEA

A partire dalla presente DNF e in accordo con quanto previsto dal Regolamento (UE) 2020/852, Kedrion ha valutato la percentuale di ricavi, OPEX e CAPEX associati ad attività ammissibili (c.d. *eligible*) ai sensi della Tassonomia europea.

La percentuale di ricavi relativi all'anno 2021 rispetto ad attività *taxonomy-eligible* è pari allo 0%, in quanto il settore di operatività del gruppo non è al momento presente all'interno degli Atti Delegati relativi alla mitigazione e all'adattamento del cambiamento climatico.

Analogamente, la quota di OPEX e CAPEX correlati a spese riconducibili ad attività ammissibili ai sensi della Tassonomia europea, risultano pari allo 0% rispetto al totale dei CAPEX e OPEX aziendali.

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, per i siti italiani, 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

¹² 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.

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 dei 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 31.12.2021

Consumo di acqua da rete* Mc	Consumo di acqua da pozzo Mc	Consumo totale di acqua Mc	Acqua di scarico** Mc
478.170	333.825	811.995	569.320

*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 (14%) 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 2019-2021:

Bilancio idrico triennio 2019-2021

Indice (Mc)	2019	2020	2021	Differenza 2021/2020
Consumo di acqua da rete*	635.954	507.585	478.170	-6%
Consumo di acqua da pozzo	399.874	372.390	333.825	-10%
Consumo di acqua totale	1.035.828	879.975	811.995	-8%
Acqua di scarico **	743.936	645.066	569.320	-12%

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

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

La riduzione dei consumi di acqua da rete è conseguenza di un'ottimizzazione dell'uso della risorsa soprattutto presso i siti di Melville, Godollo per l'acqua da acquedotto e presso il sito di Bolognana per l'acqua di pozzo

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.

A partire da novembre 2020, lo stabilimento di Bolognana utilizza una consistente parte di energia elettrica prodotta da un impianto di tri-generazione 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 mediante 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, richiesti 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, il quale utilizza il metano per produrre gran parte dell'energia elettrica consumata anche se la produzione in loco è a carico di società esterna

Per continuare a garantire 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 tri-generazione, in sostituzione del precedente impianto di cogenerazione, in grado di soddisfare parte della richiesta di energia elettrica dello stabilimento.

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

I dati riportati relativi al 2021 tengono, quindi, in considerazione nella modalità di calcolo il cambiamento avvenuto dal mese di novembre 2020.

Di seguito il dato relativo al consumo complessivo:

Consumo energia elettrica da rete* al 31.12.2021

GJ

285.209

*Il dato è la somma di consumi misurati (Bolognana, Sant'Antimo, CVP, Godollo, e Melville e centri plasma) e stimati (Laval e uffici). Lo stabilimento di Bolognana acquista sia da rete esterna che da gestore locale (impianto di tri-generazione)

Il maggior contributo al consumo totale è dato dagli stabilimenti produttivi italiani, americani e ungheresi, che incidono rispettivamente per il 57%, 19% e 11%,

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 31.12.2021

GJ	239.726
-----------	----------------

*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, statunitensi e ungheresi, che incidono rispettivamente per il 43%, 36% e 16%.

Di seguito una tabella che riassume i consumi di energia elettrica, metano e gasolio, espressi in GJ a livello globale per il triennio 2019- 2021:

Bilancio energetico triennio 2019-2021				
Indice (GJ)	2019	2020	2021	Differenza 2021/2020
Energia elettrica da rete	198.582	217.318*	285.209	+31%
Gas metano	472.384	443.059*	239.726**	-46%
Altri combustibili fossili***	11.262	6.118	4.408	-28%
Energia totale	682.228	666.495*	529.343	-20%

*Nell'ambito del calcolo del dato relativo ai consumi energetici si sono resi disponibili dati di maggior dettaglio rispetto a quanto considerato per il calcolo effettuato nell'anno passato e riportato nella DNF 2020.

I dati che si sono resi disponibili nel corso del 2021, hanno permesso di affinare il calcolo sia per l'anno di rendicontazione attuale (2021) che, coerentemente, per l'anno precedente (2020), al fine di dare una rappresentazione quanto più affidabile e coerente possibile; la presente DNF riporta quindi il dato più accurato sia per il 2021 che per il 2020.

**La diminuzione del consumo di metano e l'aumento del consumo dell'energia elettrica è dovuto principalmente all'utilizzo del tri-generatore nel sito di Bolognana gestito da società esterna (passaggio da consumo di metano per autoproduzione di EE a acquisto di EE prodotta da terzi in loco)

*** riportato solo il consumo di gasolio in quanto rappresentante della quasi totalità dei combustibili fossili utilizzati

Dalla tabella si evidenzia un significativo aumento del consumo di energia elettrica da rete ed una importante diminuzione del consumo di gas naturale, dovuto principalmente alla nuova modalità di fornitura di energia elettrica presso lo stabilimento di Bolognana (passaggio da autoproduzione a produzione in loco da società esterna per cui consumo di energia elettrica è la somma dell'acquistata dalla rete e da gestore tri-generatore)

Si evidenzia, inoltre, una diminuzione dell'energia totale consumata a seguito di interventi di efficientamento energetico nei siti, alla sospensione di una linea produttiva presso il sito ungherese e alla riduzione dei trasporti con mezzi propri.

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, infatti, 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 consumi energetici è quello derivante dalla produzione del freddo

Di seguito il grafico che rappresenta i contributi all'emissione totale di CO2 equivalente (Scope I) e l'andamento nel triennio 2019-2021:

Carbon Footprint triennio 2019-2021 – Scope I				
CO2 equivalente (Ton)	2019	2020	2021	Delta 2021/2020
O2 eq. Da perdite (reintegri) di Gas Refrigeranti	5.091	7.103	2.932	-59%
CO2 eq. Da consumo di Gas Metano	26.890	25.176	13.622	-46%
CO2 eq. Da consumo di altri combustibili	841	457	332	-27%
Totale CO2 eq.	32.821	32.736	16.894	-48%

I dati mostrano una diminuzione della CO2 emessa da reintegro di gas refrigeranti a cui hanno contribuito interventi di miglioramento e retrofit degli impianti di raffreddamento, una diminuzione del consumo di gas metano in quanto non più utilizzato per la auto-produzione di energia elettrica presso il sito di Bolognana e un minor consumo di gasolio per la diminuzione dei trasporti con mezzi propri

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

Carbon Footprint triennio 2019-2021 – Scope II				
Ton CO2 eq	2019	2020	2021	Delta 2021/2020
CO2 eq da consumo di energia elettrica da rete	20.073	21.143	25.581	+21%
Totale CO2 eq.	20.073	21.143*	25.581	+21%

* Nell'ambito del calcolo del dato relativo alle emissioni Scope II si sono resi disponibili dati di maggior dettaglio rispetto a quanto considerato per il calcolo effettuato nell'anno passato e riportato nella DNF 2020. I dati che si sono resi disponibili nel corso del 2021 hanno permesso di affinare il calcolo sia per l'anno di rendicontazione attuale (2021) che, coerentemente, per l'anno precedente (2020), al fine di dare una rappresentazione quanto più affidabile e coerente possibile: la presente DNF riporta quindi il dato più accurato sia per il 2021 che per il 2020.

PRODUZIONE DI RIFIUTI

La quantità dei rifiuti provenienti dai siti produttivi rappresenta la quota preponderante di tutti i rifiuti prodotti dal Gruppo, seguono i rifiuti prodotti dai centri di raccolta e quelli generati dalle attività amministrative, i quali contribuiscono in misura trascurabile alla produzione di rifiuti.

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 oppure 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 erronea 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 31.12.2021		
Rifiuti non pericolosi Kg	Rifiuti pericolosi Kg	Totale rifiuti Kg
854.457	5.823.034	6.677.491

Bilancio rifiuti per area geografica al 31.12.2021			
Regione	Rifiuti non pericolosi Kg	Rifiuti pericolosi Kg	Totale rifiuti Kg
Italia	610.103	933.084	1.543.187
USA*	214.230	2.628.930	2.843.160
Ungheria	30.124	2.261.020	2.291.144
TOTALE	854.457	5.823.034	6.677.491

*include Laval (Canada)

Di seguito i valori del triennio 2019-2021:

Bilancio rifiuti biennio 2019-2021				
Tipologia (Kg)	2019	2020	2021	Differenza 2021/2020
Rifiuti non pericolosi	838.332	995.536	854.457	-14%
Rifiuti pericolosi	5.505.034	5.146.923	5.823.034	+13%
TOTALE RIFIUTI PRODOTTI	6.343.366	6.142.459	6.677.491	+9%

Quantità di rifiuti destinati a recupero al 31.12.2021	
% del totale rifiuti non pericolosi	68%
% del totale rifiuti pericolosi	44%

4.15.8. AREA ANTICORRUZIONE

Kedron, 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 Kedron 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.

Kedron ha altresì adottato 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 2021, in tutte le società del gruppo Kedron, 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.

Kedron S.p.A. ha promosso e adottato un sistema integrato di Global Policy finalizzato a prevenire e mitigare anche i rischi corruttivi all'interno della Società.

A partire dal 2004, Kedron 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 commissione dei reati previsti dallo stesso Decreto e un Codice di Condotta Etica che forma parte integrante del Modello 231. Fra i reati previsti sono ricompresi anche i reati di corruzione in ogni sua forma, sia nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione sia nelle relazioni tra privati, inclusi tutti i rapporti con la filiera di fornitura.

Kedron S.p.A. mantiene aggiornato la mappatura dei rischi 231, ovvero la mappatura delle aree aziendali esposte a *“rischio reato”*, ivi compreso il rischio del reato di corruzione.

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

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

Kedron, nel corso del 2021, ha reso disponibile sulla piattaforma e-learning KedPeople un training volto a fornire un primo *“strumento guida”* per la conoscenza delle principali Global Policy di Compliance, ivi inclusa la Policy sull'Anticorruzione. Tale training è focalizzato principalmente sulle seguenti aree tematiche:

Etica e diritti umani, per ribadire i valori del Gruppo e le priorità della *mission* di Kedron;

- ✓ Antitrust, per garantire la correttezza dei comportamenti sui mercati;
- ✓ Anticorruzione, per contrastare l'abuso della propria posizione all'interno del Gruppo al fine di ottenere vantaggi personali;
- ✓ Privacy, per assicurare la massima tutela dei dati personali raccolti da Kedron nello svolgimento delle proprie attività, in primis quelli dei propri dipendenti;

- ✓ Global Compliance al D. Lgs 231/2001, per favorire la diffusione a livello di Gruppo dei principi fondamentali contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

KEDRION BIOPHARMA INC.

Kedrion Biopharma Inc. (KBI) ha mantenuto aggiornato il 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 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 Practices Act (FCPA - Legge sulla corruzione all'estero), oltre che 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 e procedure specifiche locali.

HUMAN BIOPLAZMA KFT.

HUMAN BioPlazma Kft. (nel seguito anche HBP) opera in Ungheria nel rispetto del quadro normativo applicabile alle sue attività.

HBP ha implementato le Global Policy promosse dalla capogruppo e ha 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 segnalare eventuali violazioni di leggi, policy e procedure.

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

KEDRION BIOPHARMA GMBH

Kedrion Biopharma GmbH, 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"

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

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

L'azienda previene e contrasta il lavoro minorile, il lavoro obbligato, procedure disciplinari inique, coercizione fisica o mentale o ingiuria nei confronti della persona. Il Consiglio di Amministrazione di Kedrion S.p.A. ha adottato la *Anti-Slavery And Human Trafficking Global Policy* che ribadisce con fermezza la vocazione etica della Società.

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

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

Nel corso del 2021, in tutto il perimetro aziendale di consolidamento, non sono stati rilevati episodi che hanno configurato violazioni dei diritti umani e dei Lavoratori.

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

KEDRION S.P.A.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha implementato, da tempo, la funzione Ethics Office, responsabile della definizione, implementazione, adeguamento e miglioramento continuo del Sistema di Gestione Aziendale per l'Etica negli Affari. La delega conferita è estesa all'attuazione dello Standard internazionale volontario SA8000 (Social Accountability 8000), ovvero all'attuazione del Sistema di Responsabilità Sociale sull'Etica nei rapporti con i Lavoratori interni alla Kedrion e nella filiera di fornitura. Kedrion, dal 2004, è certificata SA8000 da un ente terzo.

Kedrion S.p.A. ha aggiornato nel corso del 2021 il proprio sistema per l'Etica negli Affari anche in considerazione della situazione pandemica che ha caratterizzato l'intero anno.

Kedrion 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 che un sistema per poter segnalare condotte discriminatorie o comunque non in linea con i valori e i principi della Società.

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

HUMAN BIOPLAZMA KFT.

KEDPLASMA 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

Kedrion Biopharma 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 disposizioni legislative, 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. Nella DNF di quest'anno è inclusa nel perimetro la società canadese PBP, acquisita da Kedrion a metà del 2021.

Il piano di lavoro seguito per la redazione della DNF 2021 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 CEO di Kedrion S.p.A., alla funzione Finance (inizio novembre 2021);
2. Individuazione del coordinatore dell'attività (metà novembre 2021);

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 2021);
4. Presa di contatto del coordinatore con i data owner e con i referenti di ciascuna funzione e legal entity del Gruppo interessate (entro fine novembre 2021);
5. Attività di formazione e informazione sulla DNF (entro metà dicembre 2021);
6. Messa a punto e approvazione, da parte delle funzioni coinvolte e del Presidente esecutivo, dell'Analisi di Materialità (fra gennaio e fine febbraio 2022);
7. Raccolta dei dati e loro validazione insieme a data owner e referenti funzionali (entro metà febbraio 2022);
8. Redazione della bozza della DNF e sua trasmissione ai data owner (fine febbraio 2022);
9. Approvazione della bozza di DNF presso i data owner e trasmissione del documento alla funzione Finance (10 marzo 2021);
10. Invio della proposta di DNF alla segreteria societaria in vista della sua approvazione nel Consiglio di Amministrazione dell'8 aprile 2022 (15 marzo 2022).



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 CO₂ i riferimenti sono quelli sotto riportati di seguito:

SCOPE I (DEFRA versione 2021)

gas naturale: smc x 2,03473 = kg CO₂ eq

gasolio: litri x 2,70553 = kg CO₂ eq

gas refrigeranti GWP:

R404A: kg x 3922 = Kg CO₂ eq

R407C: kg x 1774 = Kg CO₂ eq

R410A: kg x 2088 = Kg CO₂ eq

R507: kg x 3985 = Kg CO₂ eq

R134A: kg x 1430 = Kg CO2 eq

R422D: kg x 2730 = Kg CO2 eq (valore da Linde Gas)

ISCEON: kg x 3805 = Kg CO2 eq (valore da Linde Gas)

R449 : kg x 1397 = Kg CO2 eq (valore fornito da General Gas edizione 2020 in quanto non disponibile su DEFRA 2021)

R417A: kg x 2346 = Kg CO2 eq (valore fornito da General Gas edizione 2020 perché non disponibile su DEFRA 2021)

SCOPE 2 (TERNA versione 2019)

energia elettrica:

Kwh x 0,315 = kg CO2 eq (Italy);

Kwh x 0,374 = kg CO2 eq (USA)

Kwh x 0,253 = kg CO2 eq (Hungary)

Kwh x 0,122 = kg CO2 eq (Canada)

Kwh x 0,521 = kg CO2 eq (mondo)

GRI Standard	Disclosure	Paragraph	Omission
GRI 101: Foundation 2016			
General Disclosures			
	Organisational profile		
	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	
GRI 102: General Disclosures 2016	102-14 Statement from senior decision-maker	§4.15	
	Strategy		
	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	
	Reporting practice		
	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	2021	
	102-51 Date of the most recent report	15/3/2021	

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

	207-1 Approach to Tax	§4.15.8
	207-2 Tax Governance, control, and risk management	§4.15.8
GRI 207: Tax 2019	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

	303-1 Interaction with water as a shared source	§4.15.7
	303-2 Management of water discharge-related impacts	§4.15.7
GRI 303: Water and Effluents 2018		§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
	306-2 Management of significant waste-related impacts	§4.15.7
GRI 306: Waste 2020	306-3: Waste generated	§4.15.7

GRI 400 Social Standard Series

Employment

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

Occupational Health and Safety

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

Training and Education

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

Non-discrimination

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

Local Communities

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
---------------------------------	--	---------

Socio-economic compliance

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
---	--	---------
