



---

**INTRODUZIONE AL RAPPORTO ANNUALE  
E  
DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI  
CARATTERE NON FINANZIARIO**

---

Anno 2019

INTRODUZIONE AL RAPPORTO ANNUALE.....	3
Indicatori di performance in sintesi (KPI).....	4
Prodotti e mercati .....	6
DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO.....	12
Nota metodologica .....	13
Lettera dell'amministratore delegato agli stakeholder .....	15
Business model, approccio strategico e creazione di valore sostenibile .....	17
Approccio strategico e creazione di valore .....	17
Creazione di valore sostenibile .....	17
Valori, visione e missione.....	17
Modello di Business .....	21
Analisi di materialità .....	29
Corporate Governance, Risk Management e Compliance .....	33
Corporate governance.....	33
Risk Management .....	46
Compliance.....	48
Sabaf e collaboratori.....	53
Rischi.....	53
Politica di gestione del personale .....	53
Le persone del Gruppo Sabaf .....	56
Politica delle assunzioni .....	59
Formazione del personale .....	64
Comunicazione interna.....	65
Le diversità e le pari opportunità.....	66
Sistemi di remunerazione, incentivazione e valorizzazione .....	67
Salute e sicurezza dei lavoratori e ambiente di lavoro.....	70
Relazioni industriali .....	73
Provvedimenti disciplinari e contenzioso.....	74
Sabaf e ambiente .....	75
Rischi.....	75
Politica della salute e sicurezza, ambientale ed energetica .....	75
Impatto ambientale.....	77
Investimenti ambientali.....	82
Contenzioso .....	82
Sabaf, la gestione della qualità dei prodotti e delle relazioni con i clienti .....	83
Rischi.....	83

Politica di gestione della qualità.....	83
Sabaf e la gestione della catena di fornitura.....	86
Rischi.....	86
Politica di gestione della catena di fornitura.....	86
Sabaf, Pubblica Amministrazione e Collettività.....	89
Sabaf e azionisti.....	90
Sabaf e finanziatori.....	93
Sabaf e concorrenti.....	94
GRI Content Index.....	96
Attestazione esterna.....	105

# INTRODUZIONE AL RAPPORTO ANNUALE

La pubblicazione del Rapporto Annuale del Gruppo Sabaf, giunto quest'anno alla quindicesima edizione, conferma l'impegno del Gruppo, intrapreso sin dal 2005, nella rendicontazione integrata delle proprie performance economiche, sociali ed ambientali.

Sabaf, tra le prime società a livello internazionale a cogliere il trend della rendicontazione integrata, intende proseguire nel cammino intrapreso, ispirandosi a quanto indicato nel Framework internazionale sul reporting di sostenibilità dell'International Integrated Reporting Council (IIRC), consapevole che un'informativa integrata, completa e trasparente è in grado di favorire sia le imprese stesse, attraverso una migliore comprensione dell'articolazione della strategia e una maggiore coesione interna, sia la comunità degli investitori, che può così comprendere in modo più chiaro il collegamento tra la strategia, la governance e le performance aziendali.

Il Rapporto Annuale fornisce una panoramica del modello di business del Gruppo e del processo di creazione di valore aziendale. Il Business Model e i principali risultati raggiunti (Indicatori di Performance di sintesi) sono infatti presentati in un'ottica di capitali impiegati (finanziario; sociale e relazionale; umano; intellettuale e infrastrutturale e naturale) per creare valore nel tempo, generando risultati per il business, con impatti positivi sulla comunità e gli stakeholder nel loro complesso. Tra gli "indicatori non finanziari" sono esposti i risultati conseguiti nella gestione e valorizzazione del capitale intangibile, il principale driver che consente di monitorare la capacità della strategia aziendale di creare valore in una prospettiva di sostenibilità nel medio-lungo termine.

Sabaf adotta un approccio virtuoso anche in relazione al rispetto dei nuovi obblighi normativi in tema di rendicontazione non finanziaria. Il 30 dicembre 2016 è infatti entrato in vigore il Decreto Legislativo n. 254 che, in attuazione della Direttiva 2014/95/UE sulle Non financial and diversity information, prevede che gli Enti di interesse pubblico rilevanti (EIPR) comunichino informazioni di carattere non finanziario e sulla diversità a partire dai bilanci 2017. In qualità di EIPR, Sabaf ha quindi predisposto, per il terzo anno, la Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario in cui sono presentate le principali politiche praticate dall'impresa, i modelli di gestione, i rischi, le attività svolte dal Gruppo nel corso dell'anno 2019 e i relativi indicatori di prestazione per quanto attiene ai temi espressamente richiamati dal D.lgs. 254/2016 (ambientali, sociali, attinenti al personale, rispetto dei diritti umani, lotta contro la corruzione) e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e degli impatti dalla stessa prodotta.

L'impegno del Gruppo ha trovato conferma anche nell'assegnazione, nel corso degli anni (2004, 2013, 2017 e 2018), dell'"Oscar di Bilancio", storico concorso promosso e organizzato dalla Federazione Relazioni Pubbliche Italiana (FERPI), che da oltre cinquant'anni premia le imprese più virtuose nelle attività di rendicontazione finanziaria e nella cura del rapporto con gli stakeholder.

## Indicatori di performance in sintesi (KPI)

<b>Capitale economico</b>		<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Ricavi delle vendite	€/000	155.923	150.642	150.223
Margine operativo lordo (EBITDA)	€/000	27.033	29.959	30.955
Risultato operativo (EBIT)	€/000	11.896	16.409	18.117
Utile ante imposte	€/000	9.776	20.960	17.804
Utile netto	€/000	9.915	15.614	14.835
Capitale circolante	€/000	49.693	59.730 <sup>1</sup>	50.753
Capitale investito	€/000	176.233	172.870	140.588
Patrimonio netto	€/000	121.105	119.346	115.055
Indebitamento finanziario netto	€/000	55.128	53.524	25.533
Redditività del capitale investito (EBIT/capitale investito)	%	6,8	9,5	12,9
Dividendi pagati	€/000	6.060	6.071	5.386

<b>Capitale umano</b>		<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Età media del personale (somma dell'età dei dipendenti/totale dipendenti al 31/12)	anni	39,8	39,7	39,0
Livello di scolarità (numero laureati e diplomati/totale dipendenti al 31/12)	%	59,1	59,6	57,3
Turnover in uscita (dipendenti cessati/dipendenti al 31/12)				
□ uomini	%	10,2	11,1	13,3
□ donne	%	7,1	9,1	10,4
Ore di formazione per addetto (ore di formazione/totale dipendenti al 31/12)	ore	15,3	22,3	19,8
Investimenti in formazione/fatturato	%	0,25	0,33	0,28
Ore di sciopero per cause interne	numero	0	0	0
Totale dipendenti	numero	1.035	760	756
□ uomini	%	63,5	66,6	65,6
□ donne	%	36,5	33,4	34,4
Tasso infortuni registrabili (numero infortuni x 1.000.000/totale ore lavorate)		9,91	23,49	14,68
Indice di gravità degli infortuni (giorni di assenza x 1.000/totale ore lavorate)		0,17	0,17	0,13
Posti di lavoro creati (persi)	numero	15	4	2

<sup>1</sup> Dato rideterminato rispetto a quanto pubblicato nel Rapporto Annuale 2018.

<b>Capitale relazionale</b>		<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Valore di beni e servizi esternalizzati	€/000	8.190	9.560	9.267
Fatturato medio per cliente (fatturato totale/numero di clienti)	€/000	388	353	366
Percentuale di fatturato derivante dai nuovi clienti (fatturato derivante dai nuovi clienti/fatturato)	%	1,47	0,97	0,76
Incidenza percentuale dei primi 10 clienti	%	47	45	46
Incidenza percentuale dei primi 20 clienti	%	66	65	65
Fatturato fornitori certificati (fatturato fornitori certificati/acquisti)	%	74	72	71
Numero di analisti che seguono con continuità il titolo	numero	2	2	1
Cause avviate contro le società del Gruppo	numero	6	3	4

<b>Capitale produttivo</b>		<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Capitale immobilizzato	€/000	138.506	119.527 <sup>2</sup>	93.802
Investimenti Totali Netti	€/000	12.014	11.467	13.944
Budget IT (investimenti + spese correnti)/fatturato <sup>3</sup>	%	0,9	0,9	1,1
Investimenti materiali/fatturato	%	7,4	7,5	9,1
Quantità vendite Rubinetti Lega Leggera su totale Rubinetti e Termostati	%	91,7	90,1	87,8
Quantità vendite Bruciatori ad alta efficienza energetica su totale Bruciatori	%	23,1	21,9	19,7

<b>Capitale ambientale</b>		<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>	
Materiali utilizzati					
<input type="checkbox"/>	ottone	t	481	789	540
<input type="checkbox"/>	leghe di alluminio	t	6.476	7.831	8.070
<input type="checkbox"/>	acciaio	t	21.881	7.861	7.631
Rifiuti <sup>4</sup>					
<input type="checkbox"/>	assimilabile urbano	t	225	186	189
<input type="checkbox"/>	rifiuti pericolosi	t	1.631	2.434	2.095
<input type="checkbox"/>	rifiuti non pericolosi	t	6.164	6.008	6.201
Consumo di metano	m <sup>3</sup> x 1000	3.740	3.918	4.059	
Consumo di energia elettrica	MWh	28.576	30.225	30.841	
Emissioni CO <sub>2</sub>	t	17.772	18.520	20.078	
Tot. rifiuti/Valore economico generato dal Gruppo	t/€	0,05	0,05	0,05	

<b>Capitale intellettuale</b>		<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Investimenti in ricerca e sviluppo capitalizzati	€/000	460	340	337
Ore dedicate allo sviluppo di nuovi prodotti/ore lavorate	%	1,0	1,3	1,4
Ore dedicate all'ingegneria di processo/ore lavorate (ore dedicate a commesse per la costruzione di nuove macchine per nuovi prodotti o per aumentare la capacità produttiva/totale ore lavorate)	%	2,2	2,5	2,5
Investimenti immateriali/fatturato	%	0,7	0,4	0,6
Valori degli scarti/fatturato (scarti in produzione/fatturato)	%	0,47	0,60	0,74
Incidenza costi qualità/fatturato (addebiti e resi da clienti/fatturato)	%	0,14	0,09	0,09
Numero campionature per i clienti	numero	6.184	1.244	1.245

2 Dato rideterminato rispetto a quanto pubblicato nel Rapporto Annuale 2018.

3 L'indicatore non considera i dati relativi al Gruppo C.M.I., di cui Sabaf ha acquisito il controllo il 31 luglio 2019.

4 L'indicatore non comprende i dati relativi alla società C.M.I. Polska.

## Prodotti e mercati

Il Gruppo Sabaf è storicamente uno dei principali produttori mondiali di componenti per apparecchi domestici per la cottura a gas, con una quota di mercato superiore al 40% in Europa e pari a circa il 10% a livello globale.

Negli ultimi anni, attraverso una politica di acquisizioni, il Gruppo ha ampliato la sua gamma di prodotto ed è oggi attivo nei seguenti segmenti del mercato degli elettrodomestici:

**Componenti gas**

**Cerniere**

**Componenti elettronici**

Il mercato di riferimento è rappresentato dai produttori di elettrodomestici. La gamma include peraltro anche prodotti destinati al settore professionale.

## Il Piano Industriale 2018-2022

Il 13 febbraio 2018 il CdA di Sabaf S.p.A. ha approvato il Piano Industriale 2018-2022.

L'obiettivo di fondo del Piano è quello di intraprendere un rinnovato percorso di crescita, sia organica che per linee esterne, attraverso una politica di acquisizioni che possa anche incrementare l'offerta merceologica in settori attigui a quelli attuali, sfruttando tutte le potenzialità del Gruppo Sabaf.

Complessivamente, il Piano Industriale definisce un obiettivo di ricavi compresi tra i 250 e i 300 milioni di euro, accompagnati da una redditività lorda (EBITDA%) superiore al 20% e supportato da un piano di investimenti fino a 230 milioni di euro.

Relativamente alla componente organica il Piano definisce un obiettivo di crescita dei ricavi compreso tra il 4% e il 6% annuo, per il raggiungimento di un target di fatturato di 180-200 milioni di euro nel 2022.

Il Gruppo valuta inoltre opportunità di crescita mediante acquisizioni, che, sulla base degli obiettivi del Piano, potranno generare ricavi aggiuntivi tra i 70 e i 100 milioni di euro alla fine del quinquennio.

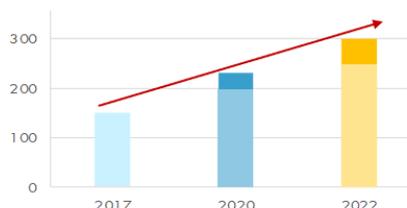


Crescita del fatturato prevista  
**tra il 65% ed il 100%**  
(nel 2022 rispetto al 2017)

**MARGINE OPERATIVO  
LORDO (EBITDA)**

- **ORGANICA:** tasso di crescita annuale composto (CAGR) tra il 4% ed il 6% (€ 180 – 200 mil di ricavi entro il 2022)
- **PER LINEE ESTERNE** (€ 70 – 100 mil di ricavi entro il 2022)

- € 200 - 230 mil entro il 2020
- € 250 - 300 mil entro il 2022



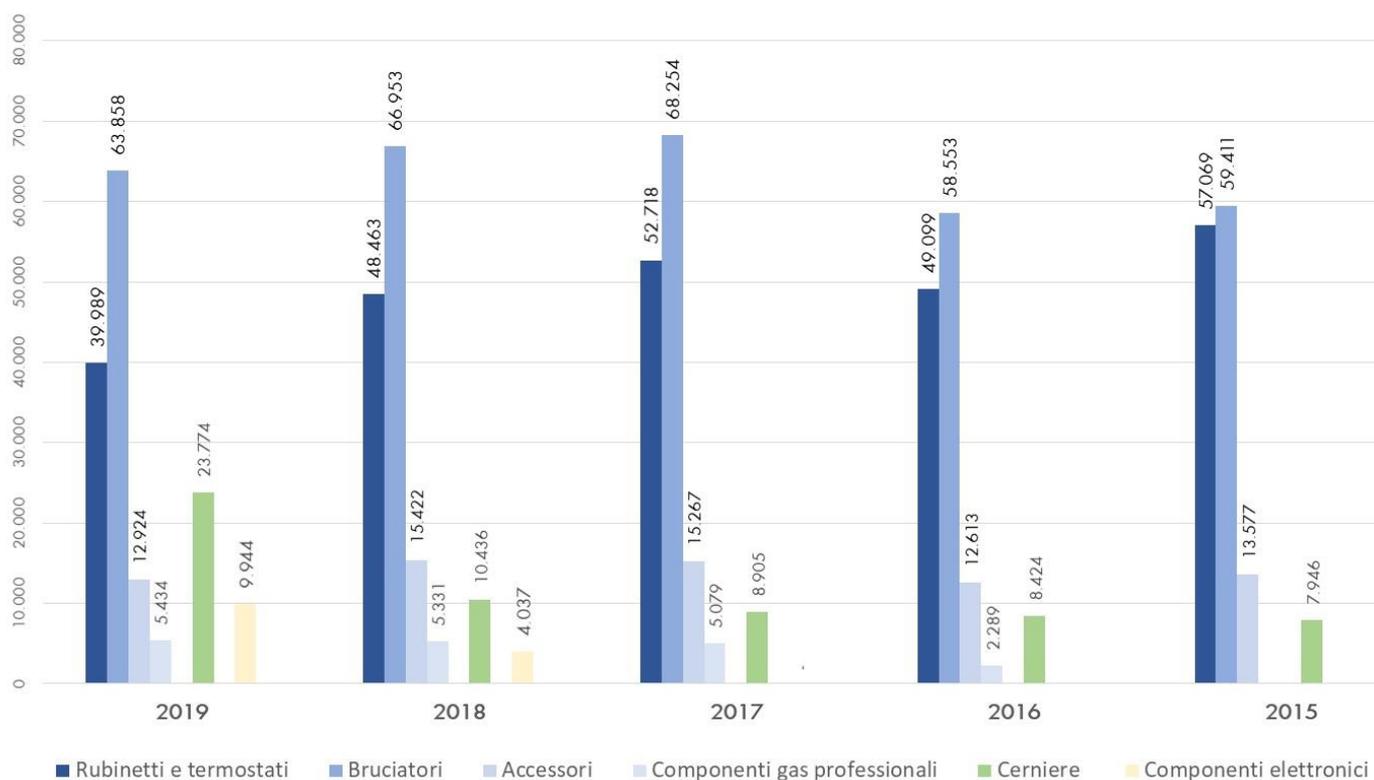
- > 20% dei ricavi

## La gamma di prodotto

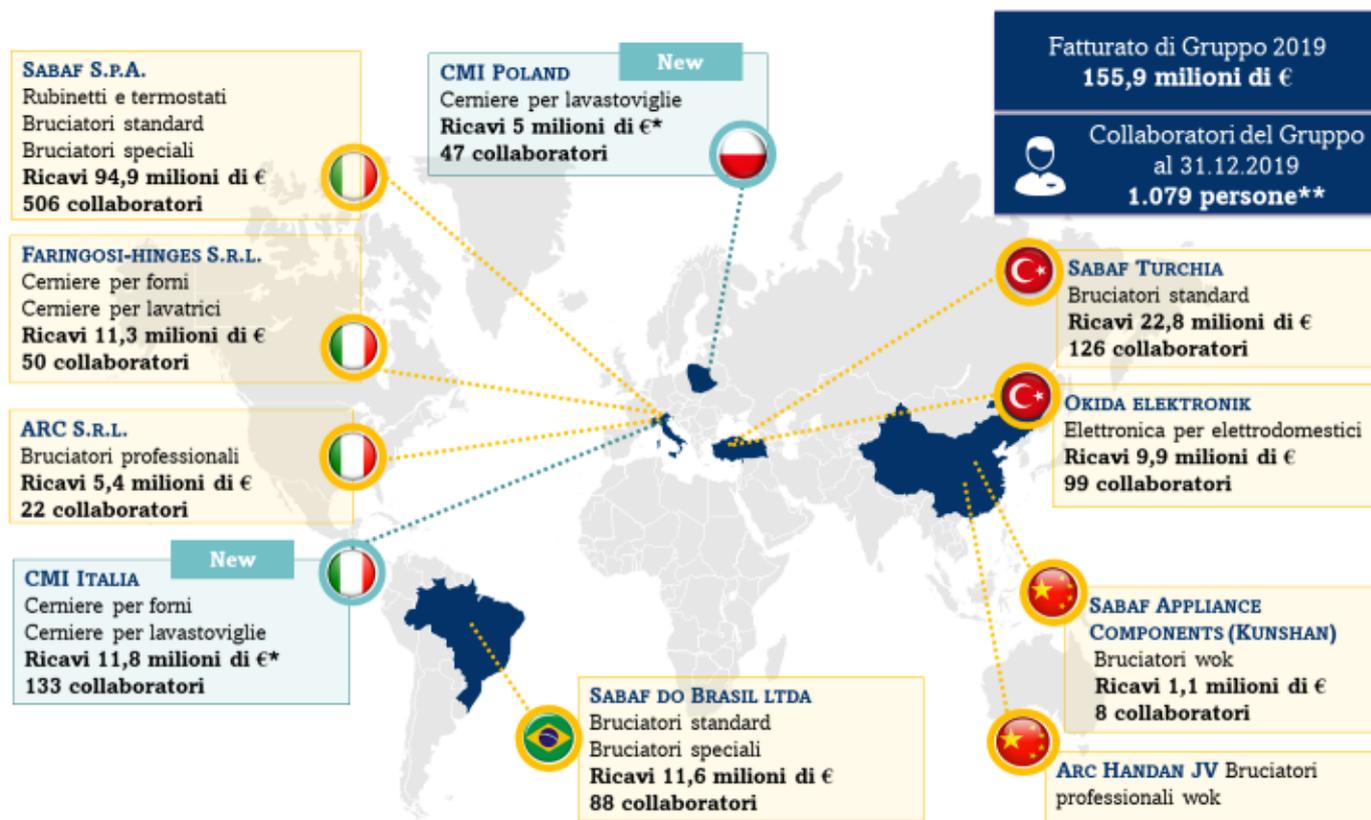
Componenti gas	Cerniere	Componenti elettronici
<p>Rubinetti: regolano il flusso di gas verso i bruciatori coperti (del forno o del grill) o scoperti.</p> <p>Bruciatori: mediante la miscelazione del gas con l'aria e la combustione dei gas impiegati, producono una o più corone di fiamma.</p> <p>Accessori: includono candele d'accensione, microinterruttori, iniettori e altri componenti a completamento della gamma.</p>	<p>Permettono il movimento ed il bilanciamento in fase di apertura e chiusura della porta del forno, della lavatrice o della lavastoviglie.</p>	<p>Schede di controllo elettronico, timer e unità di visualizzazione ed alimentazione installati su forni, frigoriferi, congelatori, cappe e altri prodotti.</p>

## Vendite per famiglia di prodotto

Importi in migliaia di euro



## Il footprint industriale



\* da agosto 2019

\*\* inclusi lavoratori somministrati e stagisti

## Paesi e clienti<sup>5</sup>

	2019	2018
Paesi	55	56
Clienti	402	400

In coerenza con le politiche commerciali seguite, gran parte dei rapporti commerciali attivi si caratterizza per relazioni consolidate nel lungo periodo. I clienti con un fatturato annuale superiore al milione di euro sono 32 (come nel 2018). La distribuzione per classi di fatturato è la seguente:

	2019	2018
> 5.000.000 di euro	7	7
da 1.000.001 a 5.000.000 euro	25	25
da 500.001 a 1.000.000 euro	16	20
da 100.001 a 500.000 euro	75	64
< 100.000 euro	279	284 <sup>6</sup>
<b>Totale</b>	<b>402</b>	<b>400</b>

<sup>5</sup> Dati elaborati considerando i clienti con vendite superiori a 1.000 euro. Negli ultimi 5 anni la quota delle vendite del Gruppo Sabaf sui mercati internazionali (esclusa Italia ed Europa Occidentale, aree in cui Sabaf vanta una presenza consolidata) è passata dal 62,6% nel 2014 al 72,1% del 2019.

<sup>6</sup> Dato rideterminato rispetto a quanto pubblicato nel Rapporto Annuale 2018.

# Lo sviluppo internazionale di Sabaf: sfide ed opportunità

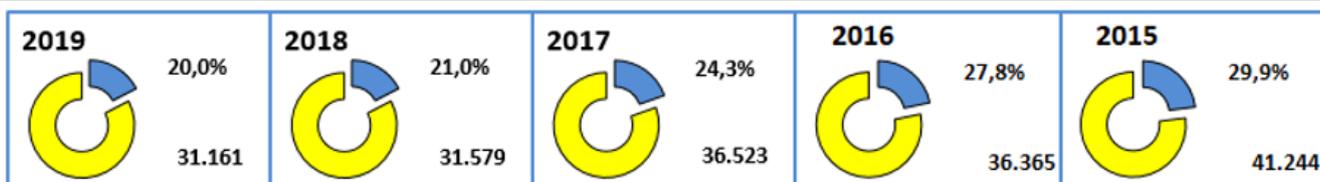
## Analisi dello scenario

## Dati di performance<sup>7</sup>

### Italia



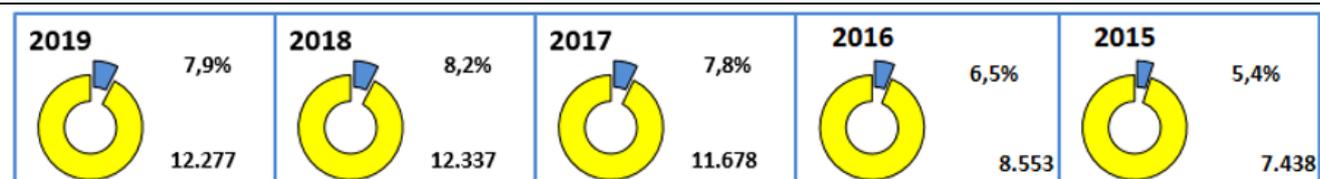
Nell'ultimo decennio la produzione di elettrodomestici in Italia si è fortemente ridimensionata: alcuni player sono usciti dal settore e altri hanno delocalizzato una parte dell'attività in Turchia e in Europa Orientale. Rimangono produttori focalizzati principalmente sull'alto di gamma o su prodotti speciali, fortemente vocati all'esportazione, che continuano a registrare ottimi risultati. La rilevanza del mercato italiano per Sabaf è conseguentemente inferiore rispetto al passato. La quota preponderante (si stima circa l'80%) delle vendite di Sabaf in Italia è destinata a elettrodomestici esportati dai nostri clienti.



### Europa Occidentale



Anche negli altri Paesi dell'Europa Occidentale si è assistito allo stesso trend che ha caratterizzato l'Italia: rimangono in Europa Occidentale le produzioni di gamma alta, dove Sabaf sta incrementando sensibilmente la propria quota.



<sup>7</sup> Fatturato per area geografica (in migliaia di euro) e incidenza percentuale sul fatturato di Gruppo.

## Europa Orientale e Turchia

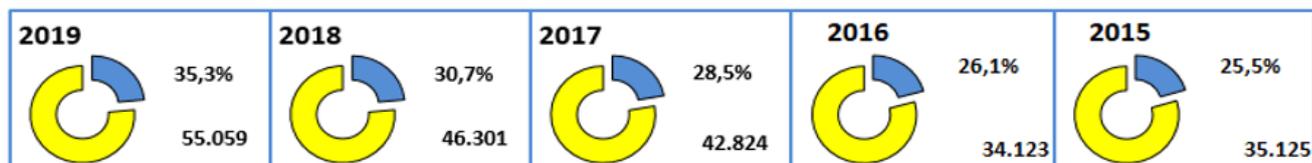


La Turchia è oggi lo stato europeo dove viene prodotto il maggior numero di elettrodomestici. In tale ambito l'apertura di un insediamento produttivo in Turchia e l'acquisizione di Okida Elektronik (settembre 2018) rappresentano elementi chiave a supporto della strategia di crescita.

Sabaf stima che circa il 75% delle vendite realizzate in Turchia sia esportato dai nostri clienti (principalmente in Europa); il mercato domestico turco è comunque di crescente rilevanza: l'età media della popolazione, il numero di nuove famiglie, l'aumento dei redditi sono indicatori convergenti nell'indicare una domanda di beni durevoli in crescita. Fattori contingenti, come la crisi valutaria del 2018, hanno determinato una temporanea inversione di questo trend nel 2019.

La strategia del Gruppo prevede un ulteriore sviluppo delle attività in Turchia nei prossimi anni.

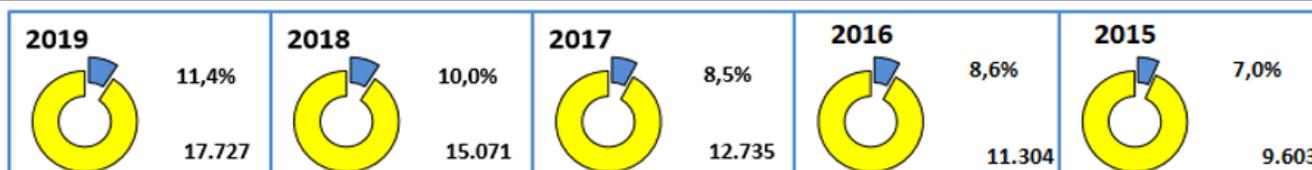
Il Gruppo è attivo anche sugli altri mercati dell'Europa Orientale, dove ha recentemente concluso nuovi accordi commerciali.



## Nord America e Messico



La presenza di Sabaf in Nord America è relativamente recente, ma vendite e quota di mercato sono in costante crescita negli ultimi anni. I piani futuri prevedono anche lo sviluppo di prodotti in codesign con i principali clienti e un presidio più diretto del mercato, anche tramite un sito produttivo.



## Sud America

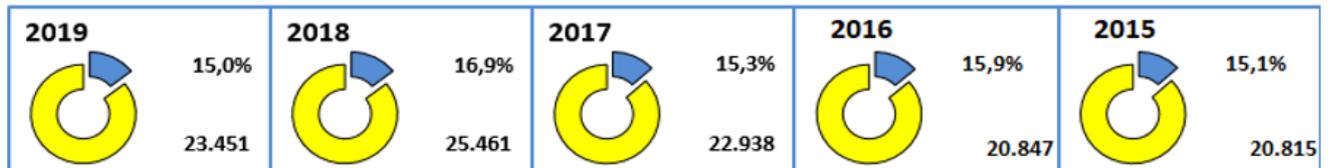


Per lo sviluppo futuro Sabaf può contare su una presenza, anche produttiva, ormai consolidata (uno stabilimento in Brasile è operativo fin dal 2001).

Il Gruppo Sabaf ritiene che le potenzialità di sviluppo di quest'area siano ancora estremamente interessanti, in considerazione delle significative dimensioni del mercato e dei trend di crescita demografica.

La gamma di prodotto destinata al mercato locale è stata recentemente ampliata, con la produzione in Brasile di bruciatori speciali, anche per soddisfare le specificità della domanda.

Altri mercati di grande interesse per il Gruppo sono quelli dell'area andina.

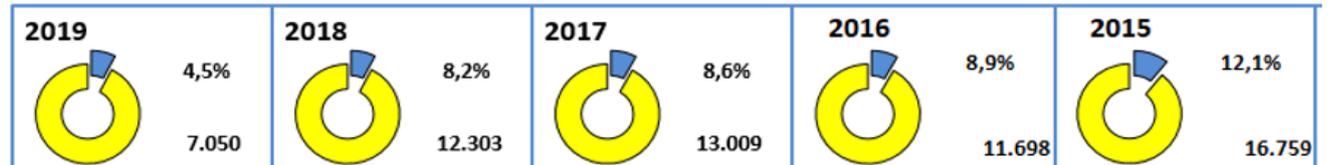


## Medio Oriente e Africa



Sabaf vanta una presenza di lungo corso e una grande reputazione in Medio Oriente e Africa. Le difficoltà socio-politiche ed economiche dell'area condizionano inevitabilmente le performance su questi mercati.

Peraltro, il Gruppo considera il Medio Oriente e l'Africa tra i mercati più promettenti nel medio termine, anche in considerazione delle dinamiche demografiche e del crescente tasso di urbanizzazione.



## Asia e Oceania

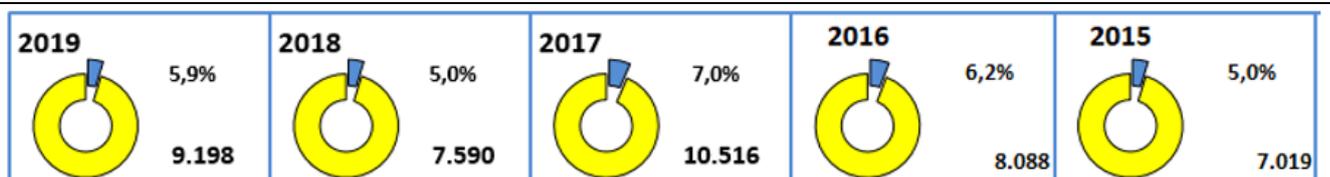


La Cina, con la sua produzione di oltre 30 milioni di piani cottura per anno, rappresenta il più importante mercato al mondo.

Il Gruppo, consapevole di proporre prodotti di alta qualità sempre più competitivi rispetto a quelli forniti dai concorrenti locali, punta a stringere collaborazioni di lungo periodo con i principali produttori di piani cottura cinesi.

Un altro mercato dalle grandi potenzialità è quello indiano, per il quale Sabaf ha sviluppato una gamma di bruciatori dedicata. Nel corso del 2020 sarà avviata la costruzione di uno stabilimento produttivo in India.

Nonostante le vendite in Cina e India rappresentino ancora una quota poco significativa sul totale delle attività di Sabaf, queste aree rappresentano una priorità strategica per il Gruppo.



# DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO

(redatta ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. 254/2016)

# Nota metodologica

## Criteri di redazione

La Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Sabaf (nel seguito anche “Dichiarazione”), redatta secondo quanto previsto dall’art. 4 del D.lgs. 254/2016 e successive modifiche e integrazioni (nel seguito anche “Decreto”), contiene informazioni (politiche praticate, rischi e relative modalità di gestione, modelli di gestione e indicatori di prestazione) relative ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione, nella misura utile ad assicurare la comprensione delle attività svolte dal Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto prodotto dalle stesse. In ogni sezione, inoltre, sono descritti i principali rischi, generati o subiti, connessi ai suddetti temi e che derivano dalle attività del Gruppo.

Il Gruppo Sabaf ha identificato i nuovi GRI Sustainability Reporting Standards (nel seguito anche GRI Standards), pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI), quale “standard di riferimento” per assolvere agli obblighi del D.lgs. 254/2016, in quanto Linee Guida maggiormente riconosciute e diffuse a livello internazionale. A partire dal 2019 Sabaf rendiconta il tema salute e sicurezza sul lavoro utilizzando l’indicatore *GRI 403: Salute e Sicurezza sul Lavoro 2018*. La presente Dichiarazione è redatta secondo l’opzione di rendicontazione “in accordance - core”. Il processo di definizione dei contenuti e di determinazione delle tematiche rilevanti, anche in relazione agli ambiti previsti dal Decreto, si è basato sui principi previsti dai GRI Standards (materialità, inclusività degli stakeholder, contesto di sostenibilità, completezza, comparabilità, accuratezza, tempestività, chiarezza, affidabilità e equilibrio). Per agevolare il lettore nel rintracciare le informazioni all’interno del documento, in calce alla dichiarazione è riportato il GRI Content Index.

La presente Dichiarazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 24 marzo 2020, è redatta con cadenza annuale e, coerentemente con una delle opzioni previste dall’art. 5 del D.lgs. 254/2016, costituisce una relazione distinta rispetto alla Relazione sulla gestione. Inoltre, la presente Dichiarazione è sottoposta a esame limitato secondo ISAE 3000 Revised da parte della società di revisione EY S.p.A., incaricata della revisione contabile del Gruppo.

## Perimetro di rendicontazione

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni qualitative e quantitative contenuti nella Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Sabaf si riferisce alle performance del Gruppo Sabaf (di seguito anche “Gruppo” o “Sabaf”) per l’esercizio chiuso il 31 dicembre 2019 con riferimento alle società consolidate integralmente. I dati relativi al Gruppo C.M.I. sono consolidati a partire dalla data di acquisizione del controllo da parte di Sabaf (31 luglio 2019). Eventuali eccezioni sono chiaramente indicate nel testo in corrispondenza di specifici indicatori.

## Processo di reporting

Il 17 dicembre 2019 il Consiglio di Amministrazione di Sabaf S.p.A. ha approvato una procedura per il processo di reporting delle informazioni di carattere non finanziario. La procedura definisce le fasi, le attività, le tempistiche, i ruoli e le responsabilità per la gestione del processo di reporting e per la definizione, raccolta e validazione dei dati e degli altri contenuti della Dichiarazione.

La procedura, che è stata applicata per la predisposizione della presente Dichiarazione, prevede il coinvolgimento delle direzioni aziendali della Capogruppo (“group data owners”) e dei referenti di tutte le società controllate (“subsidiary data owners”), responsabili degli ambiti rilevanti e dei relativi dati e informazioni oggetto della rendicontazione non finanziaria del Gruppo.

In particolare, i dati e le informazioni inclusi nella presente Dichiarazione derivano dal sistema informativo aziendale utilizzato per la gestione e la contabilità del Gruppo e da un sistema di reporting non finanziario (package di raccolta dati) appositamente implementato per soddisfare i requisiti del D.lgs. 254/2016 e dei GRI Standards. Al fine di garantire l'attendibilità delle informazioni riportate nella Dichiarazione, sono state incluse grandezze direttamente misurabili, limitando il più possibile il ricorso a stime. I calcoli si basano sulle migliori informazioni disponibili o su indagini a campione. Le grandezze stimate sono chiaramente indicate come tali. I dati e le informazioni di natura economico-finanziaria derivano dal Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2019.

# Lettera dell'amministratore delegato agli stakeholder

Egredi Azionisti, gentili Interlocutori,

L'approvazione di questo bilancio 2019 giunge in un momento di tale e particolare incertezza in tutto il mondo, dovuta al diffondersi del corona-virus, da rendere difficili le previsioni e le proiezioni delle strategie di chiunque nell'immediato futuro.

La solidità finanziaria di Sabaf e la sua diversificazione in aree diverse, sia di mercato che di prodotto, ci autorizzano ad essere ragionevolmente sereni sulle prospettive a venire e ci permettono di poter dire che un gruppo strutturato come il nostro sarà verosimilmente in grado di far fronte anche a periodi di emergenza e difficoltà collettive.

Il 2019 si è chiuso con risultati significativi, permettendoci di sfiorare i 156 milioni di ricavi (155,9), superiori del 3,5% allo stesso periodo del 2018.

Stiamo perseguendo con determinazione l'implementazione del nostro piano industriale 2018-2022, il cui obiettivo è una crescita sia organica che per linee esterne, attraverso una politica di acquisizioni in grado di incrementare l'offerta merceologica in settori attigui e sinergici a quelli tradizionali.

Malgrado la crescita organica abbia riscontrato alcuni rallentamenti nel corso del 2019, all'inizio di quest'anno questa tendenza si è decisamente invertita in positivo. Inoltre ci aspettiamo, nel biennio 2020-21, un significativo incremento delle nostre quote di fornitura verso alcuni grandi clienti, con i quali si stanno concretizzando diversi progetti sui quali Sabaf ha lavorato negli ultimi anni.

Questi progetti, aventi carattere strutturale, hanno rafforzato il rapporto di fiducia reciproca con i principali player globali dell'elettrodomestico e potranno essere forieri di ulteriori importanti sviluppi in diverse aree del mondo, a partire da quella nord americana.

Su questa base, se escludiamo gli impatti negativi causati dalla pandemia in essere, stimiamo ottimi risultati anche per il 2020.

Nel campo della crescita per linee esterne, dopo l'acquisizione perfezionata nella seconda metà del 2018 della società turca Okida Elektronik, l'anno scorso Sabaf ha "riportato in Italia" la bolognese C.M.I., che nel 2017 era stata acquisita dal gruppo cinese Guandong Xingye Investment.

Con l'acquisizione di C.M.I., Sabaf è diventata il primo produttore mondiale di cerniere per elettrodomestici.

Si tratta di un passo molto importante sotto il profilo strategico in quanto incrementa ulteriormente la differenziazione merceologica del Gruppo, il cui sviluppo poggia su tre settori fondamentali: quello tradizionale dei bruciatori e rubinetti per la cottura a gas, quello dell'elettronica e, per l'appunto, quello delle cerniere. Una strategia che consente a Sabaf di proporsi sulla scena economica come fornitore globale per i produttori di elettrodomestici, capace di abbinare il know how nella meccanica con quello dell'elettronica, e di proporsi come ideatore e realizzatore di soluzioni all'avanguardia nel mondo delle smart appliances.

Oggi la forza produttiva e di sviluppo prodotti del Gruppo Sabaf è costituita da una decina di stabilimenti per un totale di oltre 1.000 persone, circa la metà delle quali continua a lavorare a Ospitaletto, che resta il centro vitale e la mente propulsiva del Gruppo.

Gli altri stabilimenti, che consentono una presenza sempre più globale di Sabaf nelle aree strategiche, sono:

- per i bruciatori domestici Sabaf Turchia, Sabaf Brasile e Sabaf Cina;
- per i bruciatori professionali A.R.C. in Veneto;
- per l'elettronica Okida in Turchia;
- per le cerniere Faringosi Hinges a Bareggio (Milano) e i tre impianti del Gruppo C.M.I., due in provincia di Bologna (di cui uno, C.G.D., per la produzione di stampi di tranciatura) e uno in Polonia.

La nostra forza poggia sulla completa affidabilità e sicurezza di prodotti la cui evoluzione è in costante sintonia con le esigenze di una domanda sempre più frammentata, specifica nei suoi dettagli e che necessita di tempi rapidi di risposta e soddisfazione.

L'ambiente che ci circonda tuttavia cambia, debbono cambiare pertanto anche gli organismi viventi, altrimenti sono condannati a scomparire.

Al fine di allargare ulteriormente la nostra penetrazione in un mercato sempre più globale stiamo valutando possibili alleanze per servire meglio e più da vicino la Cina, dove il mercato degli elettrodomestici è più del doppio rispetto a quello europeo e le cui necessità vanno affrontate senza esitazioni e senza pregiudizi autoreferenziali, ma esclusivamente nel rispetto della domanda e con la garanzia dei nostri standard di qualità.

Altri avamposti produttivi dovranno essere realizzati in funzione delle necessità di altri mercati, quali Nord America, Sud America e India.

Lavoriamo anche per produrre soluzioni tecnologiche sempre più innovative. Con Okida, siamo in grado di proporre sistemi di controllo elettronico che permettono agli elettrodomestici di dialogare tra loro, con soluzioni innovative della più alta gamma.

Stiamo vivendo un periodo di profonde trasformazioni economiche e sociali che Sabaf intende interpretare in un'ottica di cambiamento condiviso, con i dipendenti e con i tutti i nostri interlocutori.

Qualità e innovazione sono dogmi che intendiamo perseguire con determinazione, unite alla presenza sempre maggiore sui mercati globali di riferimento. Questo ci è possibile grazie alle competenze tecniche, alle relazioni commerciali ed alla fiducia che siamo riusciti a costruire con i nostri clienti e con tutti i nostri stakeholder.

Siamo nati e continuiamo ad essere un'azienda metalmeccanica, ma vogliamo essere aperti alle trasformazioni imposte dal mercato e dalla storia. Siamo attrezzati per cambiare e governare i cambiamenti in un'ottica di evoluzione continua di cui vogliamo e possiamo essere protagonisti, non spettatori passivi.

*Pietro Iotti*

# Business model, approccio strategico e creazione di valore sostenibile

## Approccio strategico e creazione di valore

### Creazione di valore sostenibile

Il Gruppo Sabaf ha fatto del rispetto dell'etica negli affari e del comportamento socialmente responsabile gli elementi fondanti del proprio modello imprenditoriale. In tale ottica, il Gruppo ha elaborato una strategia e un modello di governance che possono garantire una crescita sostenibile nel tempo.

Il Gruppo Sabaf è consapevole che la crescita sostenibile dipende dal grado di consonanza e di condivisione dei valori con i propri stakeholder: il rispetto di comuni valori aumenta la fiducia reciproca, favorisce lo sviluppo della conoscenza comune, contribuisce quindi al contenimento dei costi di transazione e dei costi di controllo; in sostanza va a beneficio del Gruppo e di tutti i suoi stakeholder.

### Valori, visione e missione

Sabaf assume come valore originario e quindi come criterio fondamentale di ogni scelta la Persona, da cui deriva una visione imprenditoriale che assicuri dignità e libertà alla Persona all'interno di regole di comportamento condivise. La centralità della Persona rappresenta un valore universale, ossia una iper-norma applicabile senza differenze di tempo e di spazio. Nel rispetto di tale valore universale il Gruppo Sabaf opera promuovendo le diversità culturali attraverso il criterio dell'equità spaziale e temporale. Un tale impegno morale implica una rinuncia a priori a tutte le scelte che non rispettano l'integrità fisica, culturale e morale della Persona, anche se tali decisioni possono risultare efficienti, economicamente convenienti e legalmente accettabili. Rispettare il valore della Persona significa, innanzitutto, ricondurre a priorità gerarchica la dimensione della categoria dell'Essere in rapporto con il Fare e l'Avere e quindi tutelare e valorizzare le manifestazioni "essenziali" che permettono di esprimere la pienezza della Persona.

### La Carta dei Valori Sabaf

La Carta Valori è lo strumento di *governance* con il quale il Gruppo Sabaf esplicita i valori, i principi di comportamento e gli impegni nei rapporti con i suoi *stakeholder* - collaboratori, soci, clienti, fornitori, finanziatori, concorrenti, Pubblica Amministrazione, collettività e ambiente.

Lo spirito della Carta è di ricomporre i principi della gestione economica con l'etica fondata sulla centralità dell'Uomo, quale condizione indispensabile per la crescita sostenibile dell'impresa nel lungo periodo. Crescita sostenibile, intesa come la capacità di coniugare contestualmente:

- **sostenibilità economica**, ossia operare in modo che le scelte societarie aumentino il valore dell'impresa non solo nel breve periodo ma soprattutto siano in grado di garantire la continuità aziendale nel lungo periodo attraverso l'applicazione di un avanzato modello di *corporate governance*;
- **sostenibilità sociale**, ossia promuovere una condotta etica negli affari e temperare le aspettative legittime dei diversi interlocutori nel rispetto di comuni valori condivisi;
- **sostenibilità ambientale**, ossia produrre minimizzando gli impatti ambientali sia diretti, sia indiretti della propria attività produttiva, per preservare l'ambiente naturale a beneficio delle future generazioni, nel rispetto della normativa vigente in materia.

La Carta vuole dare una visione dell'etica focalizzandosi principalmente sulle azioni positive e giuste da compiere e non solo sui comportamenti scorretti da evitare. In tale visione si concretizza

un uso positivo della libertà da parte di chi decide, dove i riferimenti etici indirizzano le decisioni in maniera coerente con la cultura della responsabilità sociale del Gruppo. Il Gruppo Sabaf punta infatti a sviluppare un percorso di responsabilizzazione delle persone all'interno di regole di comportamento condivise alle quali aderire volontariamente.

Secondo tale approccio resta comunque inderogabile il criterio del rispetto assoluto della Legge e dei regolamenti vigenti in Italia e negli altri Paesi in cui opera il Gruppo, oltre che il rispetto di tutti i regolamenti interni del Gruppo e dei valori dichiarati nella Carta.

La Carta Valori rappresenta anche un documento di riferimento nell'ambito del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 e, come tale, espone una serie di regole generali di condotta alle quali i collaboratori del Gruppo sono tenuti ad attenersi.

**Tabella di sintesi delle Policy del Gruppo Sabaf in riferimento ai contenuti previsti dal D.lgs. 254/2016 e successive modifiche e integrazioni<sup>8</sup>**

<b>Aspetto previsto dal D.lgs. 254/2016</b>	<b>Politiche di riferimento</b>
<b>Ambiente</b>	
<p><i>Principi fondamentali</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilizzare e formare il personale in modo da promuovere una coscienza ambientale</li> <li>- Minimizzare gli impatti ambientali diretti e indiretti</li> <li>- Adottare un approccio precauzionale in tema di impatti ambientali</li> <li>- Promuovere lo sviluppo e la diffusione di tecnologie e prodotti eco-efficienti</li> <li>- Definire obiettivi ambientali e programmi di miglioramento</li> <li>- Ricercare il corretto equilibrio tra obiettivi economici e sostenibilità ambientale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carta dei Valori</li> <li>- Manuale del Sistema Integrato di Gestione della Salute e Sicurezza, dell'Ambiente e dell'Energia conforme alle norme ISO 14001, ISO 50001 e OHSAS 18001</li> </ul>
<b>Diritti umani</b>	
<p><i>Principi fondamentali</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adottare comportamenti socialmente responsabili</li> <li>- Promuovere in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera il rispetto dei fondamentali diritti umani dei lavoratori</li> <li>- Evitare ogni forma di discriminazione e di favoritismo in materia di impiego e professione</li> <li>- Valorizzare e rispettare le diversità</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carta dei Valori</li> <li>- Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla Norma SA8000</li> </ul>
<b>Personale</b>	
<p><i>Principi fondamentali</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Favorire l'apprendimento continuo, la crescita professionale e la condivisione della conoscenza</li> <li>- Informare in modo chiaro e trasparente sulle mansioni da svolgere e sulla funzione ricoperta</li> <li>- Favorire il lavoro di gruppo e la diffusione della creatività al fine di permettere la piena espressione delle capacità individuali</li> <li>- Adottare criteri di merito e competenza nei rapporti di lavoro</li> <li>- Favorire il coinvolgimento e la soddisfazione di tutto il personale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carta dei Valori</li> <li>- Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla Norma SA8000</li> </ul>
<b>Personale / Salute e sicurezza</b>	
<p><i>Principi fondamentali</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Raggiungere standard di lavoro che garantiscano la salute e la massima sicurezza, anche mediante l'ammodernamento e il miglioramento continuo dei luoghi di lavoro</li> <li>- Minimizzare qualsiasi forma di esposizione ai rischi nei luoghi di lavoro</li> <li>- Diffondere la cultura della prevenzione dei rischi tramite una formazione sistematica ed efficace</li> <li>- Promuovere la tutela non solo di sé stessi, ma anche di colleghi e terzi</li> <li>- Favorire la diffusione di prodotti con sistemi di sicurezza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carta dei Valori</li> <li>- Manuale del Sistema Integrato di Gestione della Salute e Sicurezza, dell'Ambiente e dell'Energia conforme alle norme ISO 14001, ISO 50001 e OHSAS 18001</li> </ul>
<b>Anti-corrruzione</b>	
<p><i>Principi fondamentali</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilizzare tutti coloro che operano per conto di Sabaf affinché tengano comportamenti corretti e trasparenti nell'espletamento delle proprie attività</li> <li>- Rispettare le normative anti-corruption locali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Politica Anti-Corrruzione di Gruppo</li> <li>- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001</li> </ul>
<b>Sociale / Catena di fornitura</b>	
<p><i>Principi fondamentali</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantire l'assoluta imparzialità nella scelta dei fornitori</li> <li>- Instaurare relazioni di lungo periodo fondate sulla correttezza negoziale, l'integrità e l'equità contrattuale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carta dei Valori</li> </ul>

<sup>8</sup> Il Gruppo intende estendere gradualmente le politiche di riferimento anche alle società di più recente acquisizione (Okida e C.M.I.). Per il 2019 le politiche di Gruppo trovano applicazione in Okida e C.M.I. solo nella misura esplicitata nelle singole sezioni della presente Dichiarazione.

La Carta dei Valori e la Politica Anti-Corruzione trovano applicazione e diffusione in tutte le società del Gruppo.

Sabaf S.p.A. adotta un sistema di gestione della Responsabilità Sociale certificato secondo la norma SA8000 e un sistema integrato di gestione della Salute e Sicurezza, dell'Ambiente e dell'Energia certificato secondo le norme ISO 14001, ISO 50001 e OHSAS 18001.

Faringosi Hinges s.r.l. adotta un sistema di gestione della Salute e Sicurezza certificato secondo la norma OHSAS 18001.

Gli standard ISO 14001, OSHAS 18001, ISO 50001 e SA8000 rappresentano comunque fonti di riferimento ed ispirazione per tutto il Gruppo.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 è adottato in Sabaf S.p.A. e Faringosi Hinges s.r.l. e, limitatamente alla parte inerente alla Salute e Sicurezza sul lavoro, in C.G.D. s.r.l..

### ***Visione***

Coniugare le scelte ed i risultati economici con i valori etici mediante il superamento del capitalismo familiare a favore di una logica manageriale orientata non solo alla creazione di valore, ma anche al rispetto dei valori.

### ***Missione***

Consolidare il primato tecnologico e di mercato nella progettazione, produzione e distribuzione dell'intera gamma di componenti per apparecchi domestici per la cottura a gas tramite la costante attenzione all'innovazione, alla sicurezza ed alla valorizzazione delle competenze interne.

Associare la crescita delle prestazioni aziendali alla sostenibilità socio-ambientale, promuovendo un dialogo aperto alle aspettative legittime degli interlocutori.

## **Modello di Business**

### **I pilastri strategici del Modello di Business di Sabaf**

Coerentemente con i valori condivisi e la propria missione, Sabaf ritiene che esista un modello industriale e culturale di successo da consolidare sia attraverso la crescita organica, sia attraverso la crescita per linee esterne.

Le caratteristiche distintive del modello Sabaf sono le seguenti.

#### ***Innovazione***

L'innovazione rappresenta uno degli elementi essenziali del modello industriale di Sabaf ed una tra le principali leve strategiche. Grazie all'innovazione continua il Gruppo è riuscito a raggiungere risultati d'eccellenza, individuando soluzioni tecnologiche e produttive tra le più avanzate ed efficaci attualmente disponibili e instaurando un circolo virtuoso di miglioramento continuo dei processi e dei prodotti, fino ad acquisire una competenza tecnologica con caratteristiche difficilmente replicabili dai concorrenti. Il know-how acquisito negli anni nello sviluppo e realizzazione interna di macchinari, utensili e stampi, che si integra sinergicamente con il know-how nello sviluppo e nella produzione dei nostri prodotti, rappresenta il principale fattore critico di successo del Gruppo. Con l'acquisizione di Okida, Sabaf si è dotata inoltre di un forte know-how elettronico che, unitamente alle tradizionali e forti competenze in ambito meccanico, può ulteriormente ampliare gli spazi di business per il Gruppo.

Gli investimenti in innovazione hanno permesso al Gruppo di divenire leader a livello mondiale in un settore ad altissima specializzazione. I siti produttivi in Italia e all'estero sono progettati per garantire prodotti secondo i più elevati livelli di tecnologia oggi disponibili e rappresentano un modello all'avanguardia sia per il rispetto dell'ambiente sia per la sicurezza dei lavoratori.

#### ***Eco-efficienza***

La strategia di innovazione di prodotto di Sabaf considera prioritaria la ricerca di prestazioni superiori sotto il profilo dell'impatto ambientale. L'attenzione ai temi ambientali si concretizza sia in processi produttivi innovativi che determinano un minore impatto energetico nella fabbricazione dei prodotti, sia, per quanto riguarda i componenti gas, nella progettazione di prodotti eco-efficienti durante il loro uso quotidiano. Gli sforzi di innovazione in questo ambito sono orientati verso lo sviluppo di bruciatori che riducano i consumi di combustibile (metano o altri gas) e le emissioni (in particolare anidride carbonica e monossido di carbonio) in utenza.

#### ***Sicurezza***

La sicurezza è stata da sempre uno degli elementi imprescindibili del progetto imprenditoriale di Sabaf. Sicurezza per Sabaf non è una mera adesione agli standard esistenti, ma è una filosofia gestionale orientata al miglioramento continuo delle proprie prestazioni, al fine di garantire all'utente finale un prodotto sempre più sicuro. Il Gruppo, oltre ad investire nella ricerca e sviluppo di nuovi prodotti, ha scelto di rendersi parte attiva nel diffondere la cultura della sicurezza: da tempo Sabaf si è fatta promotrice in tutto il mondo - nelle diverse sedi istituzionali - dell'introduzione di norme che rendano obbligatoria l'adozione di prodotti con dispositivi di sicurezza termoelettrica. Sabaf si è inoltre fatta promotrice del divieto di utilizzazione della zamak (lega di zinco e alluminio) per la produzione di rubinetti gas per la cottura, in considerazione dell'intrinseca pericolosità. Ad oggi, peraltro, in Brasile, in Messico e in altri Paesi sudamericani l'uso della zamak rimane consentito, limitando di fatto le opportunità di business nel segmento dei rubinetti per Sabaf.

#### ***Affermazione sui mercati internazionali e partnership con i gruppi multinazionali***

Sabaf persegue la propria crescita attraverso l'affermazione sui mercati internazionali, cercando di replicare il proprio modello industriale nei Paesi emergenti, tenuta in debita considerazione la cultura locale.

Coerentemente con i valori di riferimento e la propria missione, il Gruppo opera nei Paesi emergenti nel pieno rispetto dei diritti della persona, dell'ambiente e osservando il codice di

condotta delle Nazioni Unite per le imprese transnazionali. Tale scelta è guidata dalla consapevolezza che solo se si agisce in modo socialmente responsabile è possibile assicurare alle esperienze industriali nei mercati emergenti uno sviluppo di lungo periodo.

Il Gruppo intende inoltre consolidare ulteriormente i rapporti di collaborazione con i clienti e rafforzare il proprio posizionamento come principale fornitore di una gamma completa di prodotti nel mercato dei componenti di cottura, anche grazie alla capacità di adattare i processi produttivi alle specifiche esigenze dei clienti e di fornire una gamma sempre più ampia di prodotti.

#### ***Allargamento della gamma di componenti e sviluppo per linee esterne***

L'ampliamento continuo della gamma ha lo scopo di fidelizzare sempre più la clientela attraverso il più ampio soddisfacimento delle necessità del mercato. La possibilità di offrire una gamma completa di componenti rappresenta per Sabaf un ulteriore elemento distintivo rispetto ai concorrenti. Al fine di sostenere un percorso di crescita dinamico, il Gruppo intende quindi estendere la propria gamma di prodotto anche ad altri componenti per elettrodomestici. Tale ampliamento è perseguito sia tramite la ricerca interna, sia tramite la crescita per linee esterne, valutando opportunità di partnership e acquisizioni di altre società. Ne sono esempi l'acquisizione di A.R.C. s.r.l. nel 2016 e del 100% di Okida nel 2018, tramite le quali Sabaf è entrata nei settori dei bruciatori professionali e dei componenti elettronici per elettrodomestici. Da ultimo, nel 2019, Sabaf ha acquisito il controllo del Gruppo C.M.I., importante produttore di cerniere per forni e lavastoviglie, rafforzando significativamente la sua posizione anche in questa fascia di prodotti in cui già era presente tramite Faringosi Hinges.

#### ***Valorizzazione delle attività immateriali e del proprio capitale intellettuale***

Sabaf è attenta a monitorare e incrementare il valore delle proprie attività immateriali: l'alta competenza tecnica e professionale delle persone che vi lavorano, l'immagine sinonimo di qualità e affidabilità, la reputazione d'impresa attenta alle problematiche sociali e ambientali e alle esigenze dei propri interlocutori. La promozione dell'idea del lavoro e dei rapporti con gli stakeholder come passione di un progetto fondato su valori comuni in cui tutti possono riconoscersi simmetricamente rappresenta non solo un impegno morale, ma la vera garanzia di valorizzazione degli asset immateriali. In questa prospettiva la condivisione dei valori rappresenta l'anello di congiunzione tra la promozione di una cultura d'impresa orientata alla responsabilità sociale e la valorizzazione del proprio capitale intellettuale.

## Business model



### Capitale economico:

- Indebitamento finanziario netto **55.128.000 Euro**
- Patrimonio Netto **121.105.000 Euro**
- Capitale investito **176.233.000 Euro**
- Capitalizzazione di mercato al 31 dicembre /patrimonio netto **1,28**



### Capitale umano:

- Collaboratori **1.035**
- Elevata scolarità: dipendenti laureati o diplomati **59,1%**
- Ore di formazione per addetto **15,3**
- Investimenti in formazione su fatturato **0,25%**



### Capitale relazionale:

- Fatturato derivante dai primi 10 clienti **47%**
- N. clienti (con vendite superiori a 1.000 euro) **402**



### Capitale produttivo:

- Siti di produzione **10**
- Investimenti materiali su fatturato **7,4%**
- Valore immobilizzazioni materiali **79.861.000 Euro**



### Capitale ambientale:

- Ottone **481t**
- Leghe di Alluminio **6.476t**
- Acciaio **21.881t**
- Energia elettrica consumata **28.576MWh**



### Capitale intellettuale:

- Ore dedicate allo sviluppo di nuovi prodotti **1,0%**
- Ore dedicate all'ingegneria di processo **2,2%**



### Capitale economico:

- Ricavi di vendita **+3,5%**
- EBITDA in percentuale delle vendite **17,3%**



### Capitale umano:

- N. neo-assunti **109**
- Turnover in uscita **9,08%**
- Ore di sciopero su ore lavorate **0,10%**
- Tasso infortuni registrabili **9,91**
- Indice di gravità degli infortuni **0,17**



### Capitale relazionale:

- Fatturato medio per cliente **388.000 Euro**
- Cause avviate contro le società del Gruppo **6**
- N. campionature per i clienti **6.184**



### Capitale produttivo:

- Bruciatori venduti N. pezzi **32.136.519**
- Bruciatori ad alta efficienza **23,1%**
- Rubinetti e termostati venduti N. Pezzi **15.651.916**
- Rubinetti e termostati venduti in lega leggera **91,7%**



### Capitale ambientale:

- Metano consumato **3.740.000m3**
- Acqua utilizzata **91.925m3**
- Rifiuti su valore economico generato dal Gruppo **0,05**
- Emissioni CO<sub>2</sub> **17.772t**



### Capitale intellettuale:

- N. brevetti **96**
- Investimenti in ricerca e sviluppo capitalizzati **460.000 Euro**

### Approccio al business:

- Innovazione, valorizzazione delle risorse interne e apprendimento continuo
- Internazionalizzazione
- Qualità, sicurezza interna ed esterna, eco-compatibilità
- Sostenibilità

### Fattori distintivi:

Produzione interna e verticalizzata di:

- componenti e prodotti
- macchinari, utensili e stampi basata su *know-how* specifico

### Prodotti:

- Componenti gas
- Cerniere
- Componenti elettronici

## Valore economico generato e distribuito

Si riporta di seguito l'analisi della determinazione e della ripartizione del valore economico tra gli stakeholder, elaborata in conformità alle indicazioni del GRI.

Il prospetto è stato predisposto distinguendo tre livelli di valore economico. Quello generato, quello distribuito e quello trattenuto dal Gruppo. Il valore economico rappresenta la ricchezza complessiva creata da Sabaf, che viene successivamente ripartita tra i diversi stakeholder: fornitori (costi operativi), collaboratori, finanziatori, azionisti, pubblica amministrazione e collettività (liberalità esterne).

<i>(migliaia di euro)</i>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>Variazione</b>
<b>Valore economico generato dal Gruppo</b>	<b>160.095</b>	<b>160.054</b>	<b>41</b>
Ricavi	155.923	150.642	5.281
Altri proventi	3.556	3.298	258
Proventi finanziari	638	373	265
Rettifiche di valore	1.859	1.600	259
Svalutazione crediti	(509)	(421)	(88)
Differenze di cambio	(1.379)	5.384	(6.763)
Proventi/oneri dalla vendita di attività materiali ed immateriali	46	28	18
Rettifiche di valore di attività materiali ed immateriali	0	(850)	850
Utili/perdite da partecipazioni	(39)	0	(39)
<b>Valore economico distribuito dal Gruppo</b>	<b>140.762</b>	<b>137.515</b>	<b>3.247</b>
Remunerazione dei fornitori	96.626	90.219	6.407
Remunerazione dei collaboratori	37.103	34.840	2.263
Remunerazione dei finanziatori	1.339	1.206	133
Remunerazione degli azionisti	6.060	6.071	(11)
Remunerazione della pubblica amministrazione <sup>9</sup>	(408)	5.163	(5.571)
Liberalità esterne	42	16	26
<b>Valore economico trattenuto dal Gruppo</b>	<b>19.333</b>	<b>22.539</b>	<b>(3.206)</b>
Ammortamenti	15.183	12.728	2.455
Accantonamenti	91	155	(64)
Utilizzo fondi	(64)	(71)	7
Riserve	4.123	9.727	(5.604)

<sup>9</sup> Include le imposte differite.

## Governance della Responsabilità Sociale e Stakeholder Engagement

### *La responsabilità sociale nei processi di business*

Per tramutare in scelte di intervento ed attività gestionali i valori ed i principi dello sviluppo sostenibile, Sabaf applica una metodologia strutturata, i cui fattori qualificanti sono i seguenti:

- la **condivisione dei valori, della missione e della strategia di sostenibilità**;
- la **formazione e la comunicazione**;
- un **sistema di controllo interno** capace di monitorare i rischi (inclusi quelli sociali e ambientali e quelli reputazionali) e di verificare l'attuazione degli impegni verso gli stakeholder;
- **indicatori chiave di performance (KPI)**, capaci di monitorare le prestazioni economiche, sociali e ambientali;
- un **sistema di rendicontazione** chiaro e completo, in grado di informare efficacemente le diverse categorie di stakeholder;
- un **sistema di rilevazione (stakeholder engagement)**, per confrontarsi con le aspettative di tutti gli stakeholder e per ricevere feedback utili nell'ottica di un miglioramento continuo.

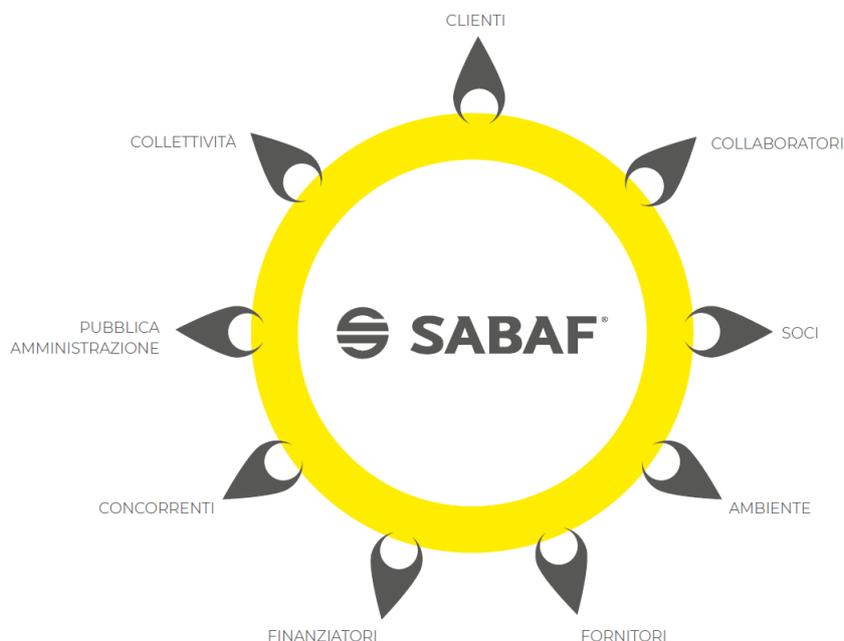
#### **L'approccio precauzionale**

La consapevolezza dei risvolti sociali e ambientali che accompagnano le attività svolte dal Gruppo, unitamente alla considerazione dell'importanza rivestita tanto da un approccio cooperativo con gli stakeholder quanto dalla buona reputazione del Gruppo stesso, ha spinto Sabaf ad adottare un **approccio precauzionale** nella gestione delle variabili economiche, sociali ed ambientali e che deve quotidianamente gestire. A questo scopo il Gruppo ha sviluppato specifiche analisi sui principali rischi delle differenti dimensioni di operatività.

Informazioni di dettaglio sul sistema di controllo interno e sul sistema di risk management sono illustrate nel successivo paragrafo **“Corporate Governance, Risk Management e Compliance”**.

## Stakeholder Engagement

Sabaf è impegnata nel rafforzare costantemente il valore sociale delle proprie attività di business attraverso un'attenta gestione delle relazioni con gli stakeholder. Il Gruppo intende instaurare un dialogo aperto e trasparente, favorendo momenti di confronto al fine di rilevarne le legittime aspettative, accrescere la fiducia nei confronti dell'Azienda, gestire i rischi e identificare nuove opportunità.



L'identificazione degli stakeholder è un punto di partenza essenziale per la definizione dei processi di reporting socio-ambientale. La "mappa degli stakeholder" fornisce una rappresentazione sintetica dei principali interlocutori di Sabaf, individuati in funzione delle peculiarità di business, degli aspetti caratteristici di mercato e dell'intensità delle relazioni con questi ultimi. Il Rapporto Annuale rappresenta lo strumento privilegiato di comunicazione per la presentazione delle performance di rilievo conseguite nell'anno in ambito economico, sociale ed ambientale.

Si riportano, di seguito, le iniziative di coinvolgimento rispetto a ciascuno stakeholder che vengono svolte periodicamente (generalmente con frequenza biennale o triennale). I temi rilevanti emersi da tali attività sono riportati nei paragrafi successivi.

Stakeholder	Iniziative di stakeholder engagement intraprese
<b>Collaboratori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Survey di employee satisfaction e analisi di clima</li> <li>▪ Incontri con i dipendenti</li> <li>▪ Incontri con le organizzazioni sindacali</li> </ul>
<b>Clienti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Indagine di Customer Satisfaction</li> </ul>
<b>Fornitori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Questionario</li> <li>▪ Incontri periodici</li> </ul>
<b>Soci</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Questionario dedicato agli analisti finanziari e ai gestori di fondi di investimento</li> <li>▪ Incontri con i gestori di fondi etici</li> </ul>
<b>Collettività e Pubblica Amministrazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incontri multistakeholder</li> <li>▪ Dialogo con le università</li> </ul>
<b>Finanziatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dialogo continuativo</li> </ul>
<b>Concorrenti</b>	-

Nel 2019, oltre alle attività di stakeholder engagement che avvengono su base continuativa, in Sabaf S.p.A. si è svolta l'indagine di customer satisfaction.

### **Sabaf aderisce al Codice di Condotta di APPLiA Europa**

Sabaf aderisce al Codice di Condotta di APPLiA Europa, Associazione Produttori Elettrodomestici che rappresenta le imprese del settore dell'industria degli apparecchi elettrodomestici.

Il **Codice di Condotta** afferma l'impegno dell'industria europea dell'elettrodomestico nel sostenere comportamenti **etici** ed **equi**. Il Codice intende promuovere standard corretti e sostenibili nelle **condizioni di lavoro** e nella **tutela ambientale** per sostenere una **competizione leale** sui mercati globali.

I produttori aderenti si impegnano **volontariamente** ad implementare condizioni di lavoro dignitose, che prevedano il rispetto di standard comuni relativi all'**età minima**, agli **orari di lavoro**, alle **condizioni igieniche** e di **sicurezza**, al rispetto della **libertà di associazione** e **contrattazione collettiva**, così come il rispetto delle **norme ambientali**. Le aziende firmatarie si impegnano inoltre a **sensibilizzare** i propri **fornitori** rispetto ai principi del Codice di Condotta e li incoraggiano a perseguirli. Richiedono inoltre che, attraverso questi ultimi, gli stessi principi vengano proposti all'intera catena di fornitura.

Il Rapporto Annuale di Sabaf rappresenta in tal senso anche lo strumento attraverso il quale il Gruppo rendiconta anno per anno sull'attuazione pratica dei principi del Codice e sui progressi ottenuti, come specificamente richiesto alle aziende aderenti.

## **Sabaf aderisce al Global Compact**

Nel 2004 Sabaf ha formalmente aderito al Global Compact, l'iniziativa delle Nazioni Unite per le aziende che si impegnano a sostenere e promuovere i dieci principi universalmente accettati relativi ai diritti umani, ai diritti del lavoro, alla tutela dell'ambiente e alla lotta alla corruzione. Con la pubblicazione del Rapporto Annuale 2019, rinnoviamo il nostro impegno per fare del Global Compact e dei suoi principi parte integrante della nostra strategia, della nostra cultura e delle nostre operazioni quotidiane e ci impegniamo inoltre a dichiarare esplicitamente questo nostro impegno a tutti i dipendenti, ai partner, ai clienti e più in generale all'opinione pubblica.

Nella Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario sono illustrate dettagliatamente le azioni intraprese dal Gruppo Sabaf a supporto dei dieci principi.

## **I 10 principi del Global Compact**

### **Diritti umani**

#### Principio I

Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza e

#### Principio II

di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

### **Lavoro**

#### Principio III

Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva.

#### Principio IV

L'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.

#### Principio V

L'effettiva eliminazione del lavoro minorile.

#### Principio VI

L'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

### **Ambiente**

#### Principio VII

Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali e

#### Principio VIII

di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale; e

#### Principio IX

di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.

### **Lotta alla corruzione**

#### Principio X

Alle imprese è richiesto di impegnarsi a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

## Analisi di materialità

I GRI Standards prevedono che i contenuti della Dichiarazione non finanziaria siano definiti sulla base di un'analisi di materialità. Sabaf, in conformità con le richieste del GRI Standards, ha avviato fin dal 2014 un processo di identificazione dei temi materiali (rilevanti) da rendicontare, cioè di quei temi:

- **di significativo impatto economico, ambientale o sociale per il business di Sabaf**
- **che potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder.**

Secondo questa prospettiva, la materialità tiene in considerazione non solo il punto di vista dell'organizzazione ma anche quello degli stakeholder.

Al fine di aggiornare l'analisi di materialità del Gruppo in vista della predisposizione della presente Dichiarazione, è stato organizzato un workshop che ha coinvolto le prime linee di Sabaf S.p.A. e durante il quale si è proceduto a:

- condividere l'elenco delle tematiche potenzialmente materiali per il Gruppo;
- aggiornare gli stakeholder del Gruppo;
- definire la rilevanza dei diversi temi potenzialmente materiali per il Gruppo.

Ai referenti coinvolti è stato chiesto di esprimere una valutazione (in una scala da 0 a 5) sui temi rilevanti identificati e inerenti rispetto alle loro responsabilità, sia secondo la prospettiva interna, sia secondo la prospettiva degli stakeholders interessati.

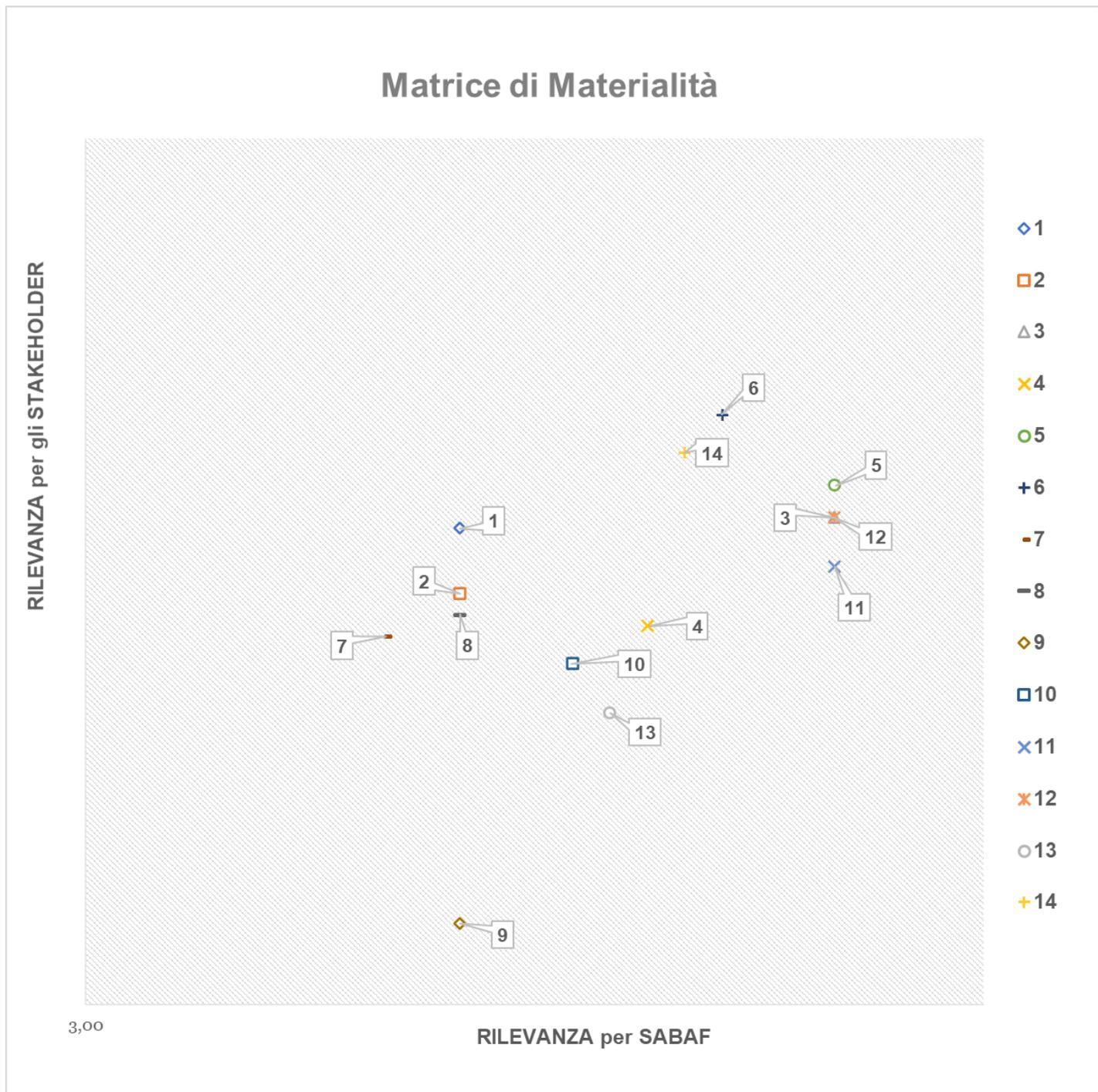
Si rileva che, nella definizione dei temi materiali, i seguenti aspetti sono considerati precondizioni per operare e sono pertanto considerati molto rilevanti sia per Sabaf che per gli stakeholder:

- **creazione e distribuzione di valore sostenibile nel tempo** (Economic Performance GRI 201; ambito Decreto: trasversale);
- **sistema di governance trasparente ed efficace a supporto del business** (Governance structure GRI 102-18; ambito Decreto: trasversale);
- **attenzione costante al rispetto della legge nello svolgimento delle proprie attività**<sup>10</sup> (Anti-Corruption GRI 205 e Environmental Compliance GRI 307; ambito Decreto: lotta alla corruzione).

---

<sup>10</sup> Tra cui rientra la lotta alla corruzione che risulta essere un aspetto imprescindibile nella gestione del business del Gruppo e pertanto ricompreso tra le precondizioni. Nel presente documento è trattato nel paragrafo "Corporate Governance, Risk Management e Compliance".

**Matrice di materialità<sup>11</sup>**



<sup>11</sup> Rappresentati solo i temi valutati come rilevanti dall'organizzazione e oggetto di reporting.

## Tematiche materiali

Ambito D.Lgs 254/16	ID	Tematica materiale	Importanza della tematica per Sabaf	Link ai GRI Standards	Impatti interni	Impatti esterni (*)
Ambiente	1	Uso delle materie prime e dei materiali	Utilizzo di materiali per la produzione, considerando il mantenimento degli standard qualitativi e valutando l'impatto ambientale e sociale di questi.	Materials GRI 301	Sabaf	
	2	Emissioni in atmosfera, rifiuti e gestione degli impatti ambientali	Definizione delle attività di monitoraggio e riduzione delle emissioni di sostanze inquinanti in atmosfera e dei rifiuti generati dai processi produttivi di Sabaf.	Energy GRI 302 Emissions GRI 305 Effluents and waste GRI 306	Sabaf	Fornitori
Diritti umani	3	Tutela dei Diritti Umani e dei diritti dei lavoratori	Tutela dei diritti umani previsti dalla "Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo" e dei principi dettati dalle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.	Non-discrimination GRI 406 Supplier Social Assessment GRI 414	Sabaf	Fornitori
Attinente al personale	4	Politiche di remunerazione e incentivi	Definizione delle componenti fisse e variabili di retribuzione per i dipendenti. Sistema incentivante basato sul raggiungimento di obiettivi prefissati al fine di perseguire gli obiettivi aziendali.	Market presence GRI 202 Training and education GRI 404	Sabaf	Org. sindacali
	5	Sviluppo delle risorse e delle competenze	Dare impulso allo sviluppo dimensionale del Gruppo tramite la crescita organica, mantenendo l'eccellenza dei risultati economici e preservando la solidità finanziaria. Accrescere le competenze tramite attività di formazione con lo scopo di garantire la continua crescita professionale dei dipendenti.	Employment GRI 401 Training and education GRI 404	Sabaf	
	6	Salute e sicurezza del personale e degli appaltatori	Gestione, in compliance con la normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, degli aspetti legati alla salute e sicurezza dei lavoratori: formazione, prevenzione, monitoraggio, obiettivi di miglioramento.	Occupational Health and Safety GRI 403	Sabaf	Fornitori
	7	Diversità e pari opportunità	Impegno volto a garantire pari opportunità al personale femminile e alle categorie tutelate.	Diversity and Equal Opportunity GRI 405	Sabaf	

Ambito D.Lgs 254/16	ID	Tematica materiale	Importanza della tematica per Sabaf	Link ai GRI Standards	Impatti interni	Impatti esterni (*)
Sociale	8	Gestione dei rapporti con i fornitori, supplier assessment e condizioni negoziali	Impegno di Sabaf nella definizione di un rapporto con la catena di fornitura basato sui principi di correttezza negoziale, integrità ed equità contrattuale Condivisione dei valori aziendali con i fornitori. Definizione da parte di Sabaf di criteri minimi per la creazione di un rapporto duraturo coi fornitori, basato sui principi della responsabilità sociale.	Supplier Social Assessment GRI 414	Sabaf	Fornitori
	9	Relazioni industriali	Rapporto tra Sabaf e le rappresentanze sindacali interne, basato sui principi di trasparenza e correttezza reciproca.	Labor Management Relations GRI 402	Sabaf	Org. sindacali
Trasversale	10	Rispetto del sistema competitivo	Rispetto delle normative e dei comportamenti che garantiscono a Sabaf di svolgere il proprio business in un contesto competitivo equilibrato e regolare.	Anti-competitive Behavior GRI 206	Sabaf	
	11	Customer satisfaction e supporto ai clienti	Capacità di rispondere efficacemente alle aspettative dei clienti, in tutte le fasi della relazione (dalla progettazione all'assistenza post-vendita).	Customer Health and Safety GRI 416	Sabaf	
	12	Ricerca e innovazione di prodotto e di processo anche con riferimento alla sicurezza e alle performance ambientali	Individuazione di nuove soluzioni tecnologiche e produttive (anche con particolare attenzione alla sicurezza e alle performance ambientali) che permettano al Gruppo di rafforzare la leadership nel settore industriale di appartenenza.	Customer Health and Safety GRI 416	Sabaf	Clienti
	13	Partnership con gruppi multinazionali	Apertura di Sabaf a collaborazioni strategiche con i principali player del settore.	(**)	Sabaf	
	14	Qualità ed eco-efficienza produttiva	Ricerca di prestazioni e soluzioni di prodotto o processo migliori sotto il profilo dell'impatto ambientale. Progettazione di nuovi prodotti eco-efficienti.	Si rimanda alle tematiche 2 e 12	Sabaf	

(\*) La rendicontazione non è estesa al perimetro esterno

(\*\*) Riguardo alla tematica in oggetto (non direttamente collegata ad un Material Topic previsto dalle Linee guida GRI Standards), Sabaf riporta nel documento l'approccio di gestione adottato

# Corporate Governance, Risk Management e Compliance

## Corporate governance

### Overview

Il modello di *corporate governance* adottato da Sabaf si basa da sempre sulla separazione rigorosa tra azionariato e management della Società e del Gruppo.

Sabaf si impegna a mantenere un sistema di governance allineato alle raccomandazioni e alle best practice di riferimento e in particolare al Codice di Autodisciplina delle società quotate.

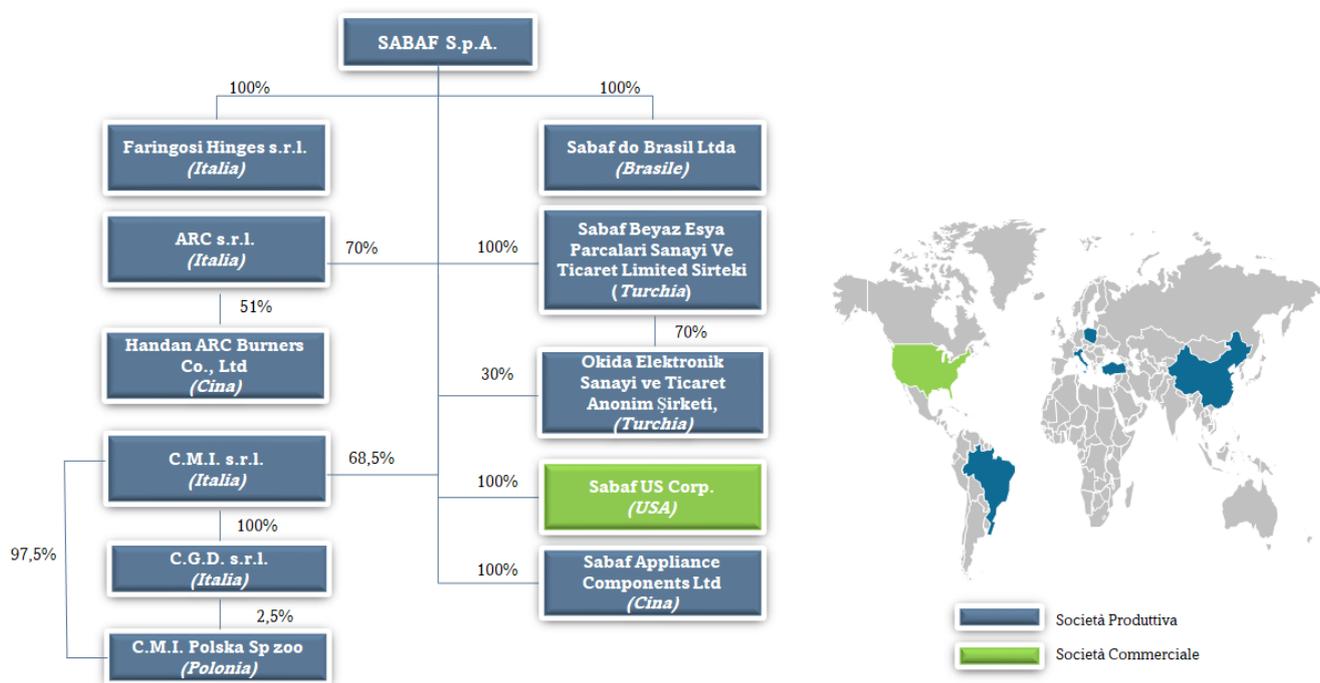
Il 31 gennaio 2020 è stato pubblicato il nuovo Codice di Corporate Governance, che si rivolge a tutte le società quotate ed è applicabile a partire dal 2021.

Le novità sostanziali introdotte dal Codice riguardano:

- **sostenibilità:** all'organo di amministrazione è attribuita la responsabilità di integrare gli obiettivi di sostenibilità nel piano industriale, nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e nelle politiche di remunerazione;
- **engagement:** al presidente del *board* è attribuito il compito di sottoporre all'approvazione del *board* stesso, d'intesa con il CEO, una politica per la gestione del dialogo con la generalità degli azionisti, assicurando un'adeguata informativa al board sullo sviluppo e sui contenuti significativi de dialogo intervenuto con tutti gli azionisti;
- **proporzionalità:** alcune raccomandazioni sono indirizzate alle sole società di grandi dimensioni (capitalizzazione superiore ad un miliardo di euro per tre anni solari consecutivamente), specifiche semplificazioni sono previste per le società a proprietà concentrata;
- **semplificazione:** il Codice si basa su principi che definiscono gli obiettivi di buon governo societario, raccomandazioni soggette alla regola del "*comply or explain*" ed è stato sviluppato un approccio neutrale delle best practice rispetto ai modelli di governance per rendere il Codice direttamente fruibile a tutti i tipi di modello societario.

Sabaf accoglie con favore il nuovo Codice, ne condivide appieno le novità e si impegna a valutare con ampio anticipo eventuali interventi sul proprio modello di governance resi opportuni per una piena applicazione del Codice fin dalla data della sua entrata in vigore.

La presente sezione del fascicolo ha l'obiettivo di evidenziare le scelte eseguite da Sabaf e le peculiarità del suo sistema di governance, rivisto alla luce delle novità introdotte dal Codice di Autodisciplina. Ove possibile, è inoltre fornito un confronto con le altre società quotate, utilizzando le informazioni raccolte da Assonime nel suo documento Note e Studi "La Corporate Governance in Italia: autodisciplina, remunerazioni e comply-or-explain", pubblicato a gennaio 2020 ed avente ad oggetto le relazioni di Corporate Governance relative all'esercizio sociale 2018 di 220 società italiane quotate, disponibili alla data del 15 Luglio 2019, di cui il 94% (i.e. 206 società) ha scelto formalmente di aderire al Codice di Autodisciplina. Il benchmark utilizzato di seguito tiene conto, laddove disponibile, di un panel di sole società "non finanziarie". Infine viene fornito un ulteriore confronto circa la composizione e il funzionamento del Consiglio di Amministrazione, utilizzando i dati forniti dall'Osservatorio 2019 Italia Board Index, pubblicato da Spencer Stuart, che analizza le caratteristiche e il funzionamento dei Consigli di Amministrazione delle prime 100 società quotate italiane (industriali e finanziarie) in ordine di capitalizzazione a febbraio 2019 oltre a fornire un confronto con i principali paesi europei ed extra europei.



Le società del Gruppo Sabaf sono attive nei seguenti segmenti di business.

#### Componenti gas

- Sabaf S.p.A., rubinetti e bruciatori;
- Sabaf do Brasil, bruciatori;
- Sabaf Turchia, bruciatori;
- Sabaf Appliance Components, bruciatori;
- ARC s.r.l. e ARC Handan, bruciatori professionali.

#### Componenti elettronici

- Okida, schede elettroniche di controllo, timer, unità di visualizzazione e di alimentazione per forni, cappe da cucina, aspirapolvere, frigoriferi e congelatori.

#### Cerniere per elettrodomestici

- Faringosi Hinges;
- Gruppo C.M.I. (acquisito nel 2019).

## La struttura di Governance

Sabaf ha adottato un modello di amministrazione e controllo **tradizionale**, caratterizzato dalla presenza di:

- **Assemblea dei Soci**, costituita in sede ordinaria e straordinaria e chiamata a deliberare in conformità alla legge ed allo Statuto;
- **Collegio Sindacale**, chiamato a vigilare: (i) sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nello svolgimento delle attività sociali; (ii) sull'adeguatezza della struttura organizzativa, del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e del sistema amministrativo-contabile della Società; (iii) sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario previste dal Codice di Autodisciplina; (iv) sulla gestione del rischio; (v) sulla revisione legale dei conti e sull'indipendenza del revisore;
- **Consiglio di Amministrazione**, incaricato di provvedere all'amministrazione e alla gestione aziendale.

Tale modello è integrato, conformemente alle previsioni del Codice di Autodisciplina a cui la Società aderisce, da:

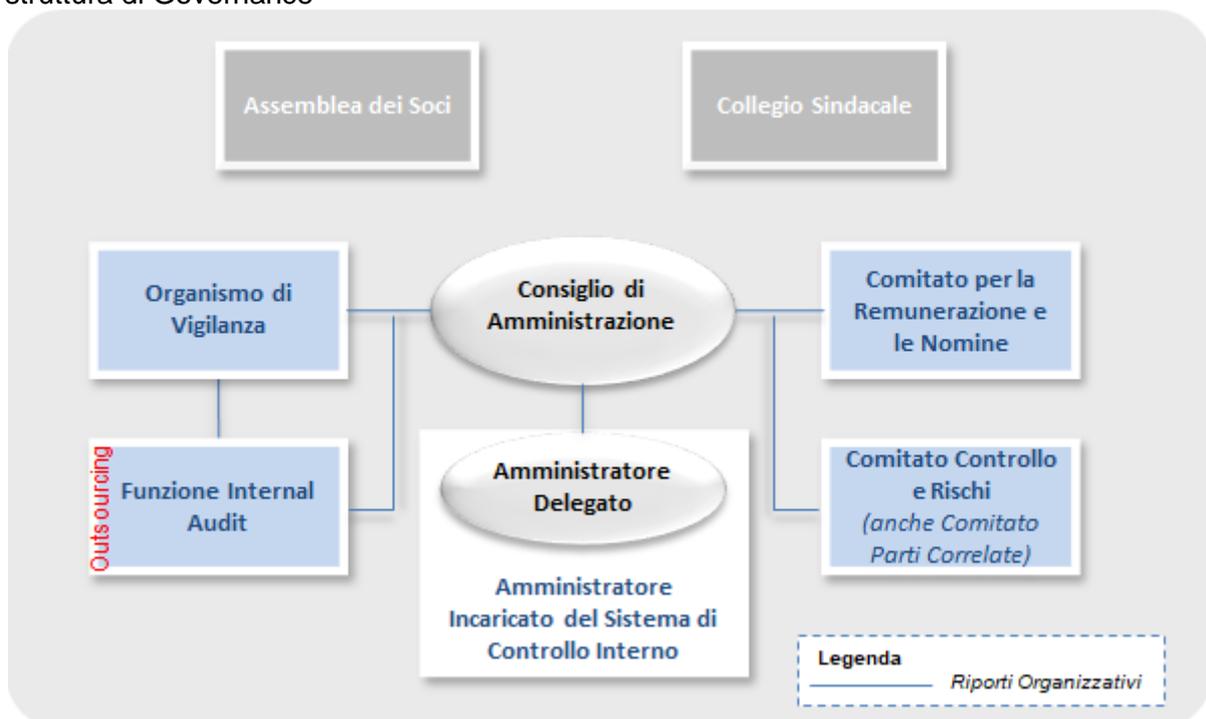
a) i Comitati istituiti da parte del Consiglio di Amministrazione al proprio interno, ciascuno con funzioni propositive e consultive su specifiche materie e senza poteri decisionali, quali:

- **Comitato Controllo e Rischi** che assume inoltre le funzioni in capo al Comitato Parti Correlate;
- **Comitato per la Remunerazione e le Nomine** che assume le funzioni previste in capo al Comitato per la Remunerazione e le integra con quelle relative alla nomina e composizione degli organi di controllo indicate dal Codice;

b) la **Funzione di Internal Audit** incaricata di verificare che il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi sia funzionante e adeguato.

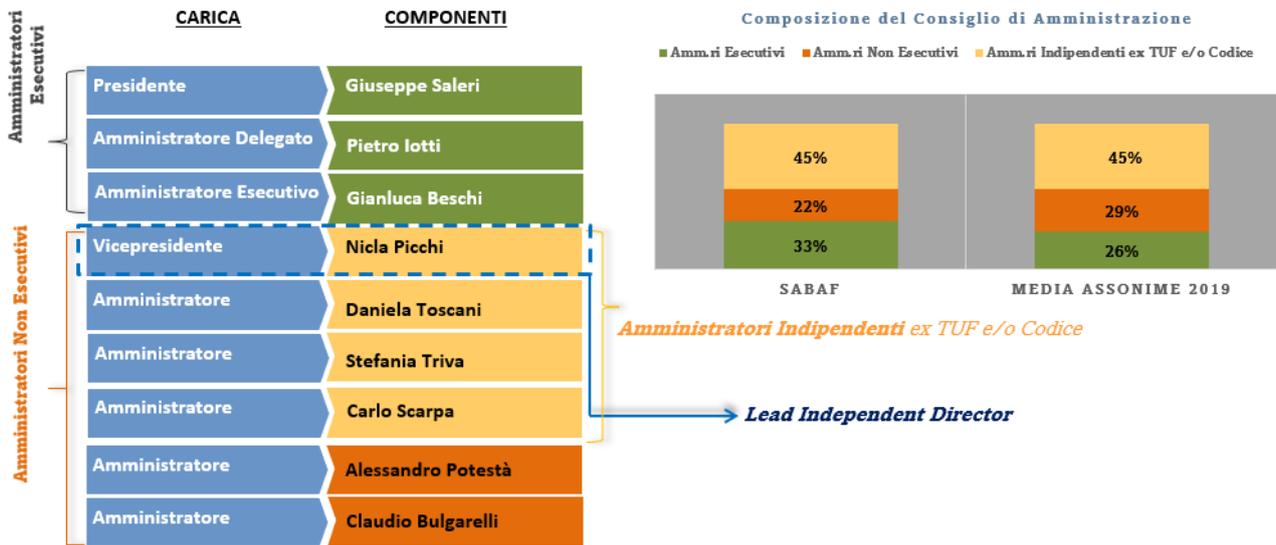
Infine, il modello di amministrazione e controllo del Gruppo si completa con la presenza dell'**Organismo di Vigilanza**, istituito a seguito dell'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, adottato da Sabaf dal 2006.

La struttura di Governance

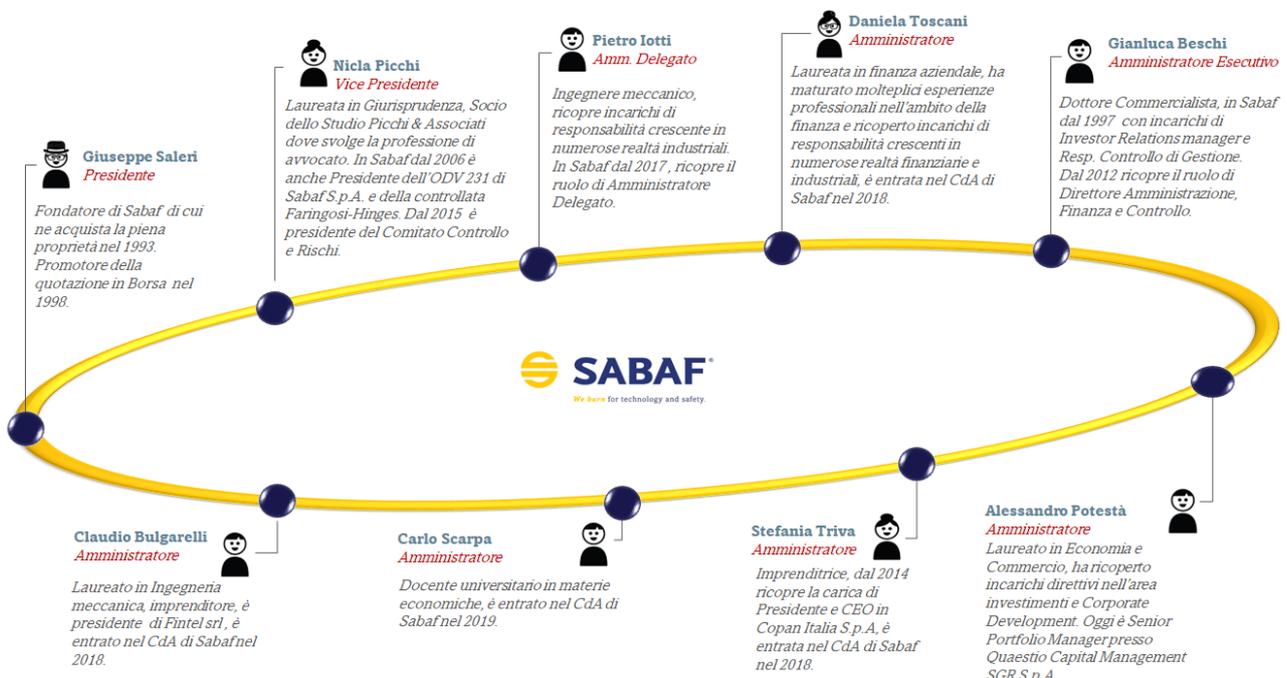


## Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è composto da 9 membri, di cui: (i) 3 esecutivi, (ii) 2 non esecutivo e (iii) 4 non esecutivi e indipendenti.



Sul sito internet della Società sono disponibili i Curriculum Vitae dei singoli membri.



## Politica in materia di composizione degli organi sociali

In data 26 marzo 2018 il Consiglio di Amministrazione di Sabaf S.p.A. ha adottato una Politica in materia di composizione degli Organi Sociali.

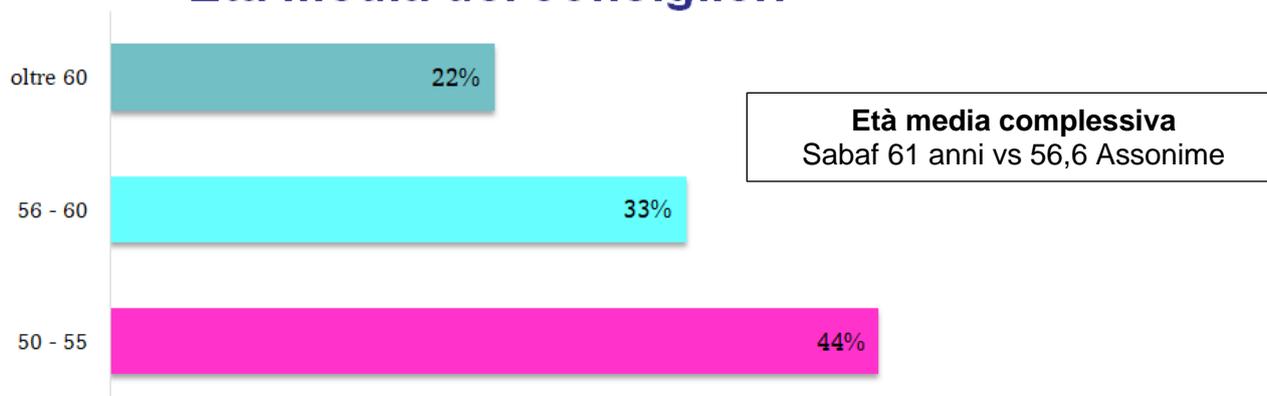
Tale Politica illustra gli orientamenti della Società in merito alle caratteristiche ritenute funzionali ad assicurare una composizione ottimale degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale), con l'obiettivo di orientare le candidature formulate dagli Azionisti in sede di rinnovo degli Organi Sociali, affinché siano presi in considerazione i benefici che possono derivare da una composizione del Consiglio e del Collegio equilibrata e ispirata a criteri di diversità.

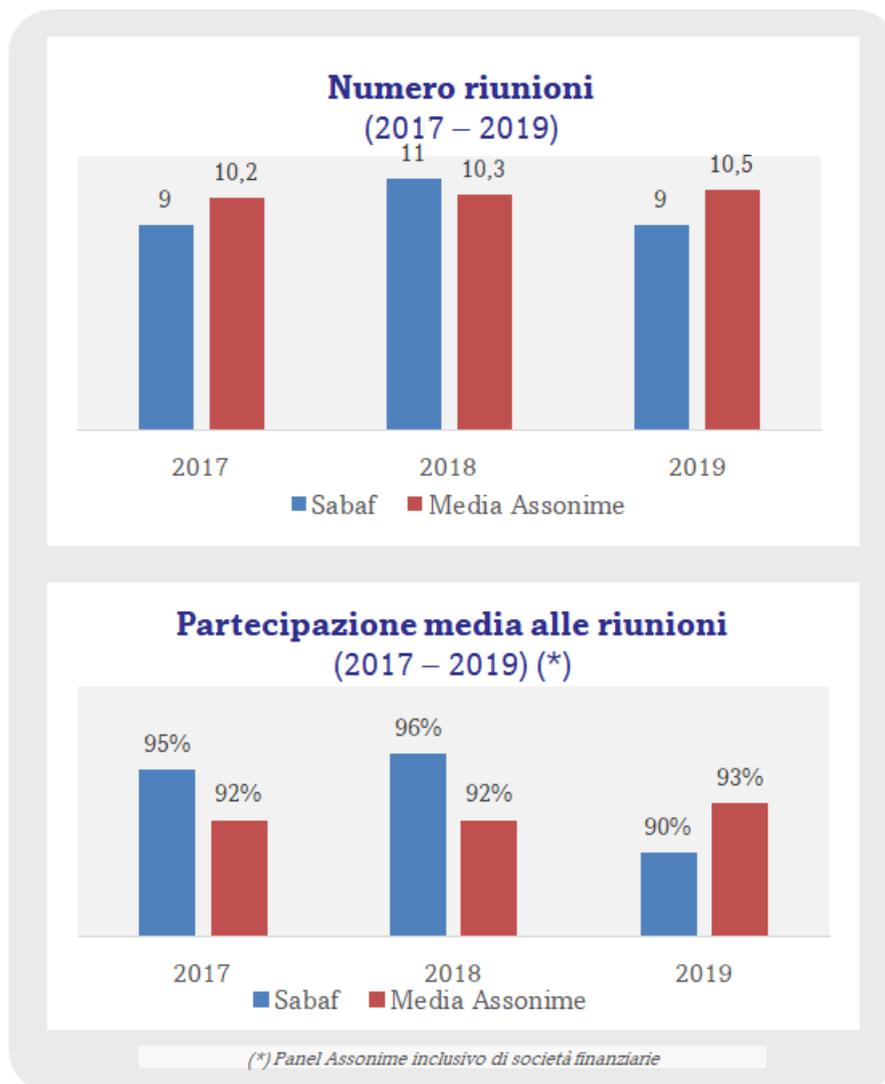
Per la composizione di ciascuno dei due organi, la Politica declina le seguenti caratteristiche:

- Indipendenza
- Percorso formativo ed esperienze professionali
- Genere
- Età ed anzianità di carica
- Numerosità

La Politica in materia di composizione degli Organi Sociali è pubblicata sul sito internet della Società e descritta nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-bis, comma 2, lett. d-bis) del Testo Unico della Finanza.

### Età media dei consiglieri

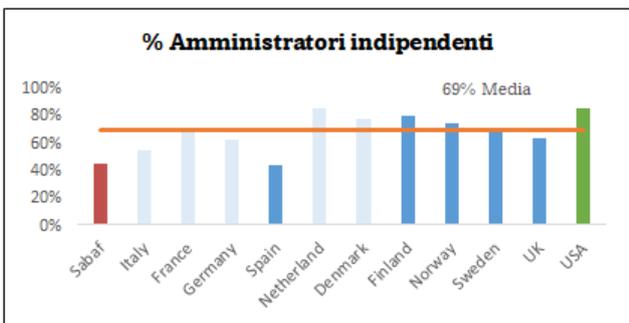
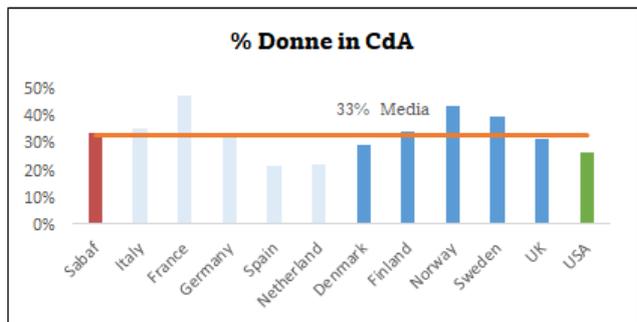
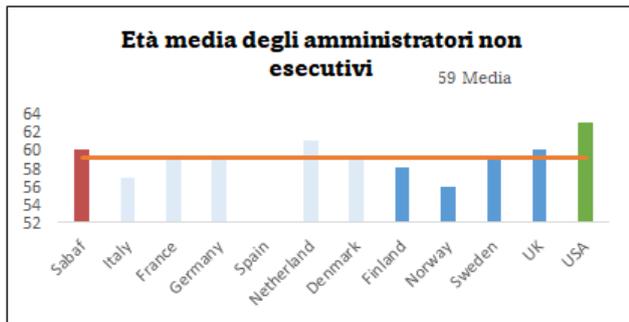
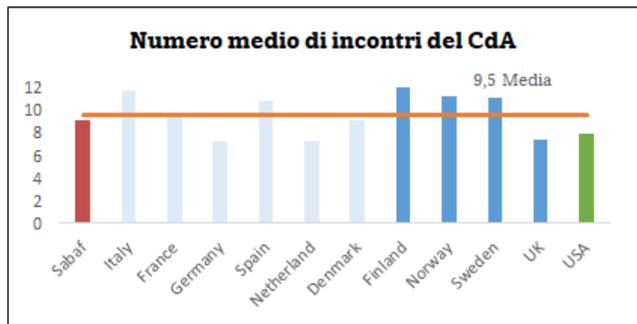
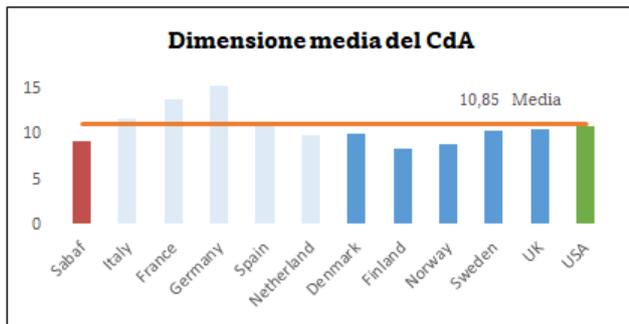




Il 78% dei membri del Consiglio in carica ha un'età compresa tra i 50 e 60 anni; l'età media è superiore alla media del campione Assonime (61 vs 56,6 anni).

Nel 2019 il Consiglio di Sabaf si è riunito in 9 occasioni (dato leggermente inferiore alla media Assonime), con una partecipazione media da parte dei membri del 90%. In generale, la partecipazione dei consiglieri Sabaf alle riunioni del Consiglio nell'ultimo triennio risulta maggiore a quella del panel Assonime.

Alle riunioni hanno partecipato il *Collegio Sindacale* e – occasionalmente - i dirigenti di Sabaf, invitati a partecipare e a relazionare su specifiche tematiche all'ordine del giorno.



Fonte: Spencer Stuart - Italia Board Index 2019

Il confronto è stato effettuato utilizzando i dati forniti dall'Osservatorio 2019 Italia Board Index, pubblicato da Spencer Stuart, che analizza le caratteristiche e il funzionamento dei Consigli di Amministrazione delle prime 100 società quotate italiane (industriali e finanziarie) in ordine di capitalizzazione a Febbraio 2019, oltre a fornire un confronto con i principali paesi europei ed extra europei.

Nel corso dell'esercizio il Consiglio di Amministrazione ha effettuato la valutazione sulla dimensione, composizione (ivi inclusa le professionalità caratteristiche professionali, esperienze manageriali e anzianità rappresentate) e funzionamento del Consiglio di Amministrazione stesso e dei suoi Comitati, optando per l'autovalutazione dei singoli consiglieri, coordinata dal Lead Independent Director.

I risultati della valutazione sono stati generalmente positivi e sono stati discussi nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 17 dicembre 2019.

## Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, nominato dall'Assemblea in data 8 maggio 2018 per il periodo 2018–2020 è composto da 3 membri<sup>12</sup> con un'età media pari a 53 anni (inferiore alla media Assonime di 55,8 anni). Tutti i membri del Collegio Sindacale hanno un'età compresa tra i 50 e 60 anni. Il Presidente del Collegio Sindacale è espressione della lista di minoranza.



Il collegio Sindacale di Sabaf negli ultimi 3 anni si è riunito mediamente in 9 occasioni (9 riunioni nel 2019), un numero di volte leggermente inferiore rispetto alla media degli incontri del campione Assonime (10,9 riunioni in media).

La partecipazione agli incontri da parte dei membri è stata, in media, del 99% nel periodo 2017-2019 (100% nel 2019), in linea o superiore rispetto alle altre società quotate della ricerca.

In generale, l'impegno del Collegio Sindacale di Sabaf si realizza, oltre che nell'esecuzione delle verifiche e nella partecipazione alle riunioni periodiche previste *ex lege*, anche nel coinvolgimento di tutti i membri alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Remunerazione e Nomine, agli incontri collettivi semestrali con gli Organi di Controllo ed individuali con la società di revisione legale dei conti.

<sup>12</sup> Sul sito internet della Società è disponibile il *Curriculum Vitae* di ciascun sindaco.

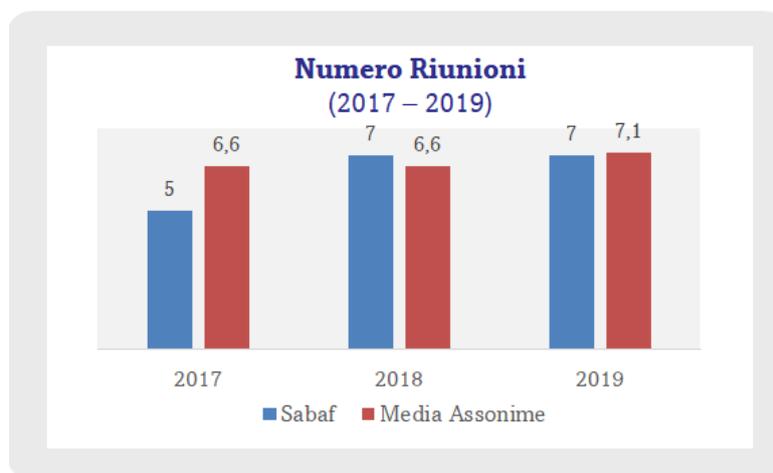
## Comitato Controllo e Rischi

Il Comitato Controllo e Rischi attualmente in carica, costituito in seno al Consiglio, è composto da 3 membri, in linea con la grande maggioranza dei casi del campione Assonime (3 componenti, nel 71% dei casi).

In linea con la scelta effettuata da circa il 65% del panel Assonime, il CCR di Sabaf è costituito esclusivamente da amministratori indipendenti.

Al Comitato sono state altresì attribuite le funzioni di pertinenza del Comitato Parti Correlate.

<u>CARICA</u>	<u>COMPONENTI</u>
Presidente	Nicla Picchi
Membro	Daniela Toscani
Membro	Carlo Scarpa



Il Comitato, nel corso del 2019, si è riunito in 7 occasioni, in linea con la media del panel Assonime di 7,1 riunioni).

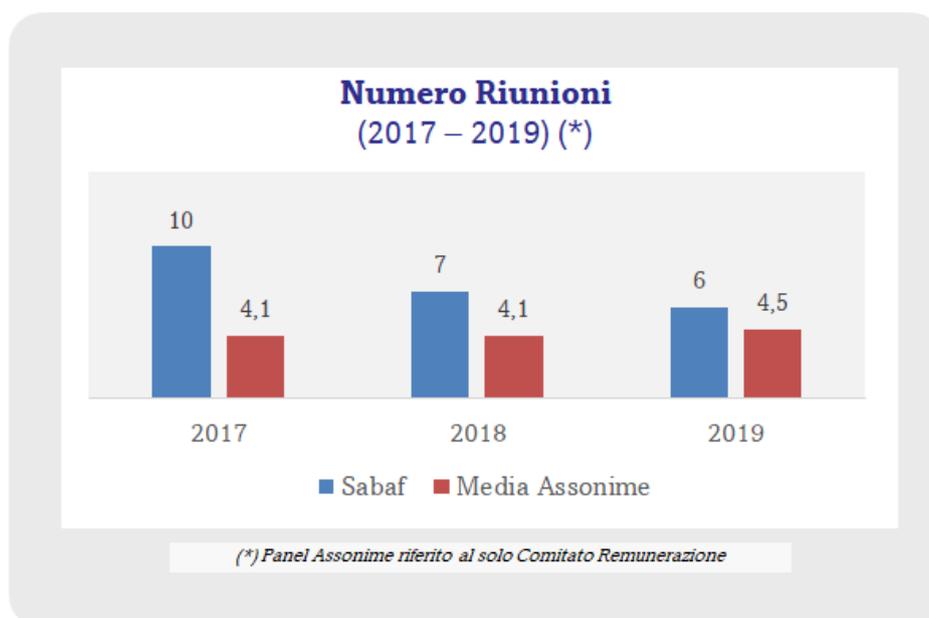
Nel corso del 2019 il Comitato ha, tra l'altro:

- valutato, unitamente al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e ai revisori, la corretta applicazione dei principi contabili;
- analizzato le risultanze del risk assessment svolto a fine 2019 e la conseguente Proposta di Piano di Audit per l'esercizio 2020;
- analizzato le risultanze degli interventi di Internal Audit svolti in corso d'anno;
- esaminato il progetto di acquisizione della società C.M.I. s.r.l..

## Comitato per la Remunerazione e le Nomine

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, istituito in seno al Consiglio, è composto da 3 membri non esecutivi, a maggioranza indipendenti (in linea con la scelta effettuata dal 40% del panel Assonime), in possesso di conoscenza ed esperienza in materia contabile, finanziaria e di politiche retributive ritenute adeguate dal Consiglio.

<u>CARICA</u>	<u>COMPONENTI</u>
Presidente	Daniela Toscani
Membro	Stefania Triva
Membro	Alessandro Potestà



Il Comitato negli ultimi tre anni si è riunito un numero di volte superiore alla media Assonime. In particolare, nell'ultimo esercizio il Comitato si è riunito 6 volte. Nel corso del 2019 il Comitato ha tra l'altro:

- esaminato i risultati del piano di incentivazione di breve termine (2018) e formulato proposte per il piano di MBO 2019;
- formulato proposte per l'attribuzione dei diritti di Cluster II del piano di incentivazione a lungo termine (LTI);
- elaborato proposte in merito alla Governance del Gruppo C.M.I., acquisto nel mese di luglio 2019 da Sabaf, ed in particolare in relazione alla composizione del Consiglio di Amministrazione, alla definizione dei relativi compensi e alla remunerazione del General Manager di C.M.I..

## Governance della sostenibilità

Sabaf da sempre ritiene che le **tematiche sociali e ambientali** siano parte integrante della strategia del Gruppo e, come tali, di **competenza del Consiglio di Amministrazione**.

Con riferimento alla *governance* di tali aspetti, nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 3 agosto 2017, che tra l'altro ha provveduto ad attribuire le deleghe agli amministratori esecutivi a seguito della nomina del nuovo Amministratore Delegato, è stato ribadito che i criteri attuativi della Responsabilità Sociale di Impresa («RSI») sono di competenza del Consiglio stesso.

A dimostrazione dell'impegno sui temi di sostenibilità, Sabaf, già dal 2005, pubblica congiuntamente nel Rapporto Annuale le proprie performance di sostenibilità economiche, sociali ed ambientali. Dal 2009, Sabaf S.p.A. ha inoltre adottato un **Sistema di Responsabilità Sociale certificato secondo lo standard internazionale SA8000**.

Nell'ambito del Sistema Certificato SA8000, Sabaf S.p.A., oltre ad aver individuato un Responsabile del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, ha creato un **Social Performance Team (SPT)** costituito da Rappresentanti della Direzione per la Responsabilità Sociale ed alcuni Rappresentanti dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, cui sono assegnati anche i seguenti compiti:

- favorire un dialogo costante tra Lavoratori e Direzione aziendale;
- identificare e valutare i rischi relativi alle tematiche di Etica e Responsabilità Sociale;
- svolgere attività di monitoraggio delle attività svolte sul luogo di lavoro e verificare l'attuazione e l'efficacia del Sistema di Responsabilità Sociale.

Tutti i dipendenti di Sabaf, nell'ambito delle proprie responsabilità e competenze, sono chiamati ad attuare la RSI ogni giorno nello svolgimento delle proprie attività.



## Internal Audit e Organismo di Vigilanza

### Internal Audit

Il Consiglio di Amministrazione, in data 8 maggio 2018, ha rinnovato l'incarico per il triennio 2018-2020, della Funzione di Internal Audit a una società esterna indipendente, prestatrice di servizi di Internal Audit, Protiviti s.r.l., individuando in Emma Marcandalli, Managing Director della società, il Responsabile della funzione. Tale scelta è stata effettuata in quanto non sono internamente disponibili le risorse e le professionalità per l'istituzione di tale funzione, e in considerazione delle maggiori competenze ed efficienza che un esterno specializzato in tematiche di controllo interno può garantire, tenuto conto delle dimensioni di Sabaf. A seguito delle dimissioni di Emma Marcandalli dall'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza e di Responsabile dell'Internal Audit, il Consiglio di Amministrazione, in data 25 giugno 2019, su proposta dell'Amministratore incaricato di sovrintendere alla funzionalità del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi e sentito il Collegio Sindacale, ha affidato la Funzione di Internal Audit di Gruppo per il periodo 1 luglio 2019–31 dicembre 2021 a PricewaterhouseCoopers Advisory S.p.A. (PwC) individuando in Giuseppe Garzillo, Partner della società, il Responsabile della funzione.

Il Responsabile della Funzione di Internal Audit è incaricato di verificare che il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi sia funzionante e adeguato, non è responsabile di alcuna area operativa e resta in carica per tutta la durata del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

Il Responsabile della Funzione di Internal Audit riporta gerarchicamente al Consiglio di Amministrazione il quale approva il Piano di Lavoro e, oltre alla nomina, definisce anche la revoca dell'incarico.

### Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (in carica per il triennio 2018-2020) è composto da Nicla Picchi, consigliere indipendente e Vicepresidente della Società (Presidente) e da Giuseppe Garzillo, Responsabile della Funzione di Internal Audit, nominato in data 25 giugno 2019 a seguito delle dimissioni di Emma Marcandalli.



Nel corso del 2019, l'Organismo di Vigilanza di Sabaf si è riunito 2 volte, richiedendo al management della Società di partecipare agli incontri al fine di effettuare approfondimenti su specifiche tematiche.



# Risk Management

***Nello svolgimento del proprio business, Sabaf definisce gli obiettivi strategici e operativi ed identifica, valuta e gestisce i rischi che potrebbero impedirne il raggiungimento.***

Negli ultimi anni Sabaf si è progressivamente avvicinata ai concetti di *risk assessment* e *risk management* fino a sviluppare un processo strutturato di periodica identificazione, valutazione e gestione dei rischi, definito e formalizzato in una Linea Guida del Manuale di *Corporate Governance* societario.

Il processo di risk management include tutti i temi materiali identificati dal Gruppo nell'ambito dell'analisi di materialità, effettuata secondo le previsioni dei GRI Standards.



La Linea Guida definisce i ruoli e le responsabilità dei processi di *risk assessment* e *risk management*, indicando i soggetti da coinvolgere, la frequenza del processo oltre alle scale di valutazione.

La più recente attività di risk assessment, coordinata dalla funzione di Internal Audit e finalizzata all'aggiornamento della valutazione dei rischi, è stata realizzata nel corso del mese di novembre 2019.

La rilevazione dei rischi è stata effettuata secondo un approccio strutturato che ha previsto le seguenti fasi:

- conduzione di specifiche interviste alle prime linee della Società e all'Amministratore Delegato - risk owners/process owners;
- condivisione dei documenti di risk assessment elaborati a valle degli incontri con i risk owners/process owners;
- individuazione dell'universo dei rischi considerati rilevanti per la Società;
- identificazione dei top risks
- esame preventivo del risk assessment da parte del Comitato Controllo e Rischi
- approvazione del Consiglio di Amministrazione.

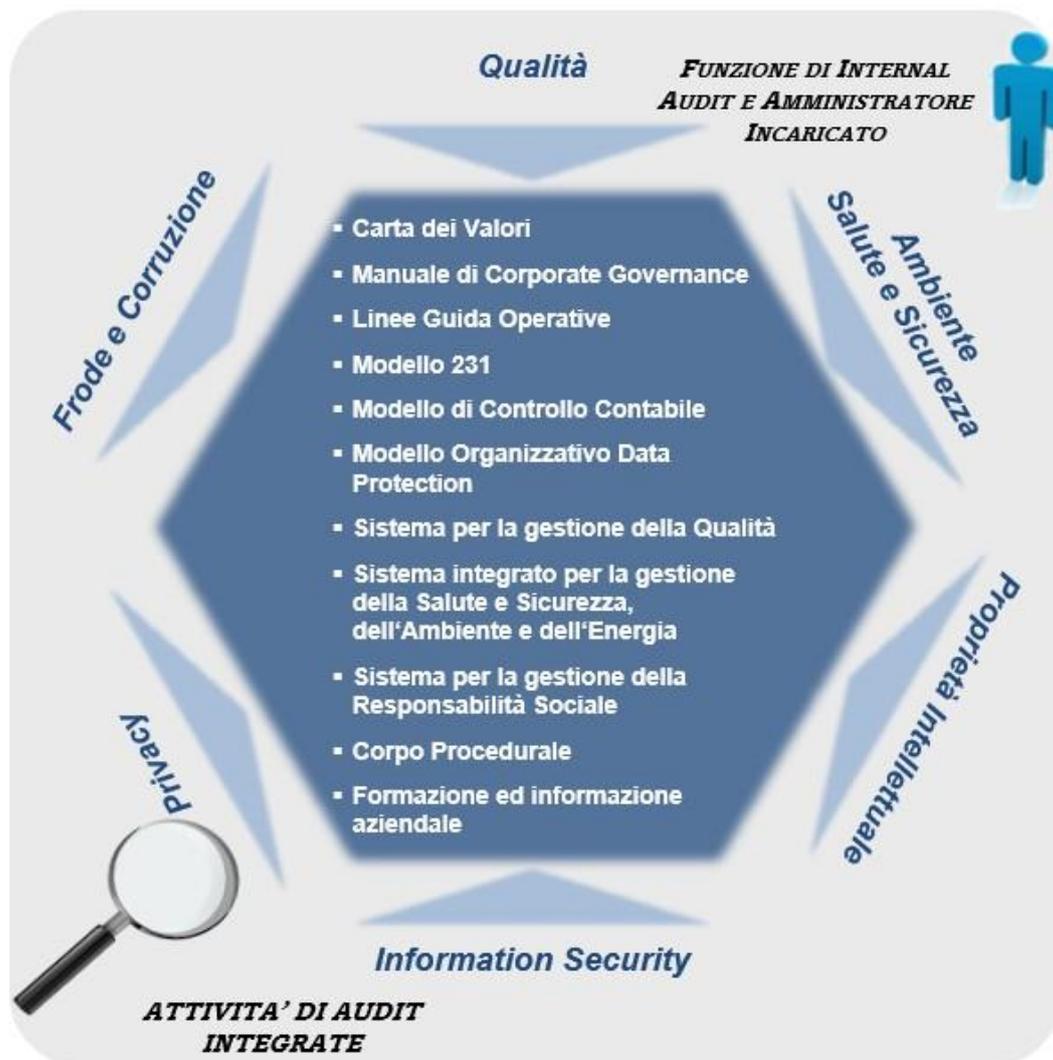
Tutti i rischi sono stati indagati in termini di impatto e probabilità iniziali, di rischio inerente e, tenuto conto delle misure di mitigazione esistenti, di rischio residuo. Il risultato di tale analisi è stato rappresentato all'interno di specifiche «heat map» raffiguranti i rischi in termini di «rischio residuo» e «livello attuale di presidio».

SCALE DI VALUTAZIONE		1	2	3	4
IMPATTO	Perdite economico-finanziarie	<€ 0.2 mil	€ 0.2 - € 0.5 mil	€ 0.5 - € 1.2 mil	>€ 1.2 mil
	HSE	Danni limitati su salute / sicurezza / ambiente	Danni moderati su salute / sicurezza / ambiente	Danno gravi su salute / sicurezza / ambiente	Danni gravissimi su salute / sicurezza / ambiente
	Danno reputazionale	Ripercussioni irrilevanti su fiducia stakeholder	Ripercussioni moderate su fiducia stakeholder	Ripercussioni rilevanti su fiducia stakeholder	Fiducia stakeholder compromessa
	Danno Operativo	Nessuna ripercussione sui processi aziendali	Ripercussioni minori su efficienza / continuità	Ripercussioni rilevanti su efficienza / continuità	Ripercussioni critiche su efficienza / continuità
PROBABILITA'	Frequenza di accadimento	Una volta ogni 3 anni o più	Una volta ogni 2 anni	Una volta ogni 1 anno	Più volte ogni anno
	Indicazioni qualitative	Improbabile/ Remoto	Foco probabile	Probabile	Molto probabile
Livello di Risk Management		<i>Ottimale</i>	<i>Adeguito (con margini di miglioramento)</i>	<i>Da rafforzare</i>	<i>Inesistente / carente</i>

# Compliance

## La Compliance Integrata

Il sistema di controllo interno



L'attività di *risk management* eseguita da Sabaf tiene conto, ai fini del raggiungimento degli obiettivi aziendali, anche delle necessità di *compliance*.

Il sistema di controllo interno posto a presidio trova fondamento nei seguenti elementi costitutivi:

- organizzazione del **sistema di controllo interno e di gestione dei rischi**;
- modalità e meccanismi di attuazione concreta dei **principi di controllo**;
- processi di **verifica e monitoraggio continuo** svolti ai vari livelli dell'organizzazione sia nell'ambito dei processi aziendali, sia attraverso strutture indipendenti.

In particolare, Sabaf predispone un Piano di Audit integrato e *risk based*, articolato in base agli specifici obiettivi di controllo (rischi operativi, rischi di *compliance* alla L. 262/2005, al D.lgs. 231/2001, al GDPR, sicurezza dei sistemi informativi aziendali, ecc.).

L'esecuzione degli interventi è assegnata, in outsourcing, ad una struttura unica, l'Internal Audit, a sua volta responsabile di riportare gli esiti delle attività svolte agli organi di controllo competenti.

*Tutto questo si traduce in una cultura e in strumenti di **compliance integrata***

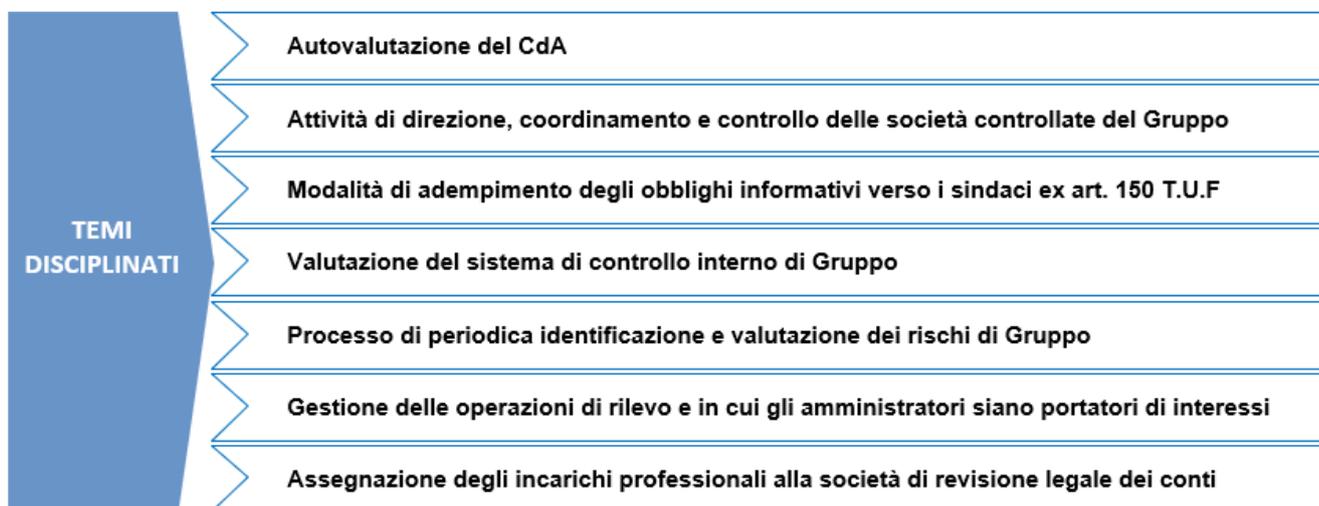
## La compliance integrata e il Manuale di Corporate Governance

A seguito dell'adesione al Codice di Autodisciplina delle società quotate e al fine di internalizzare nei propri processi le pratiche di buon governo in tale documento sponsorizzate, Sabaf ha adottato un **Manuale di Corporate Governance**<sup>13</sup> che disciplina principi, regole e modalità operative.

Tale Manuale, adottato con delibera consiliare del 19 dicembre 2006, è stato aggiornato più volte nel corso degli anni, al fine di recepire le novità normative e regolamentari in materia di Corporate Governance, nonché di riflettere le ulteriori *best practice* nel tempo adottate dalla Società.

Il Manuale è corredato da alcune Linee Guida operative, anch'esse approvate dal Consiglio di Amministrazione e aggiornate da ultimo a settembre 2018, predisposte ai fini del corretto svolgimento delle attività di pertinenza degli organi amministrativi e di controllo di Sabaf.

### Linee guida operative



<sup>13</sup> Il testo, nella sua ultima versione aggiornata alle previsioni del Codice di Autodisciplina, approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 25 settembre 2018, è disponibile sul sito internet [www.sabaf.it](http://www.sabaf.it) alla sezione Investitori/Corporate Governance.

## La compliance integrata e il D.lgs. 231/2001

Nel 2006 Sabaf S.p.A. ha adottato il **Modello di organizzazione, gestione e controllo, come suggerito dal D.Lgs. 231/2001**<sup>14</sup>, finalizzato a prevenire la commissione di specifiche fattispecie di reato da parte di dipendenti e/o collaboratori nell'interesse o a vantaggio della Società.

Negli anni successivi la Società, con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, ha tempestivamente risposto alle necessità di adeguare il Modello e la struttura di controllo alle evoluzioni normative di volta in volta intervenute.

La Società affida all'Organismo di Vigilanza il compito di valutare l'adeguatezza del Modello stesso, ossia della sua reale capacità di prevenire i reati, nonché di vigilare sul funzionamento e la corretta osservanza dei protocolli adottati.

Nel 2008 anche la controllata Faringosi Hinges S.r.l. ha adottato il Modello 231 e nominato l'OdV garantendone, in linea con la controllante, l'adeguato aggiornamento e l'efficace funzionamento.

Nel 2019 C.G.D. s.r.l. ha adottato un proprio Modello 231, limitatamente alla gestione delle tematiche inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro.

### Attività svolte nel 2019

#### **ORGANISMO DI VIGILANZA**



Nel periodo, l'Organismo ha:

- verificato l'efficacia del Modello, sia tramite le verifiche di Internal Audit, sia tramite i colloqui con il personale coinvolto in attività sensibili;
- effettuato specifiche attività istruttorie inerenti i processi di gestione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, effettuato periodici incontri di consultazione con il Management della Società, al fine di approfondire alcune tematiche in materia ambientale e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché quelle oggetto di audit nel corso dell'anno;
- eseguito interventi di informazione e formazione rivolti ai dipendenti, con riguardo ad alcuni protocolli disciplinati dal Modello, nonché sessioni di formazione in materia di DLgs. 231/01.

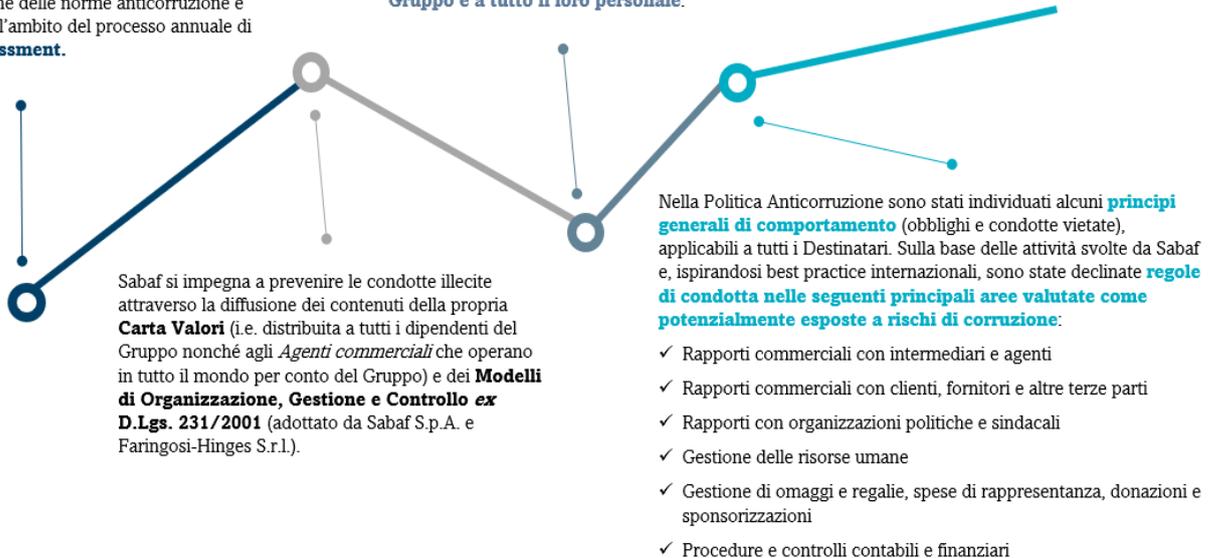
<sup>14</sup> Il testo, nella sua ultima versione aggiornata, approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 25 settembre 2018, è disponibile sul sito internet [www.sabaf.it](http://www.sabaf.it) alla sezione Investitori/Corporate Governance.

## La compliance integrata e l'Anti-corruption

Il Gruppo Sabaf, consapevole degli effetti negativi derivanti dalle pratiche corruttive nella gestione del business, è impegnato nel **prevenire e contrastare** il verificarsi di **illeciti** nello svolgimento delle proprie attività.

L'analisi e la valutazione del rischio in caso di violazione delle norme anticorruzione è incluso nell'ambito del processo annuale di **Risk Assessment**.

Ad ulteriore conferma del proprio impegno contro le condotte illecite, nel corso del 2018, Sabaf si è dotata di una **Politica Anti-Corruzione di Gruppo**. Le disposizioni e le linee guida illustrate nella Politica hanno l'intento di **promuovere i più alti standard etici in tutti i rapporti commerciali**, in linea con le *best practice* nazionali e internazionali. La Politica Anticorruzione **si applica globalmente a Sabaf, alle società controllate del Gruppo e a tutto il loro personale**.



Nel corso del 2019 non è stato riscontrato alcun episodio di corruzione.

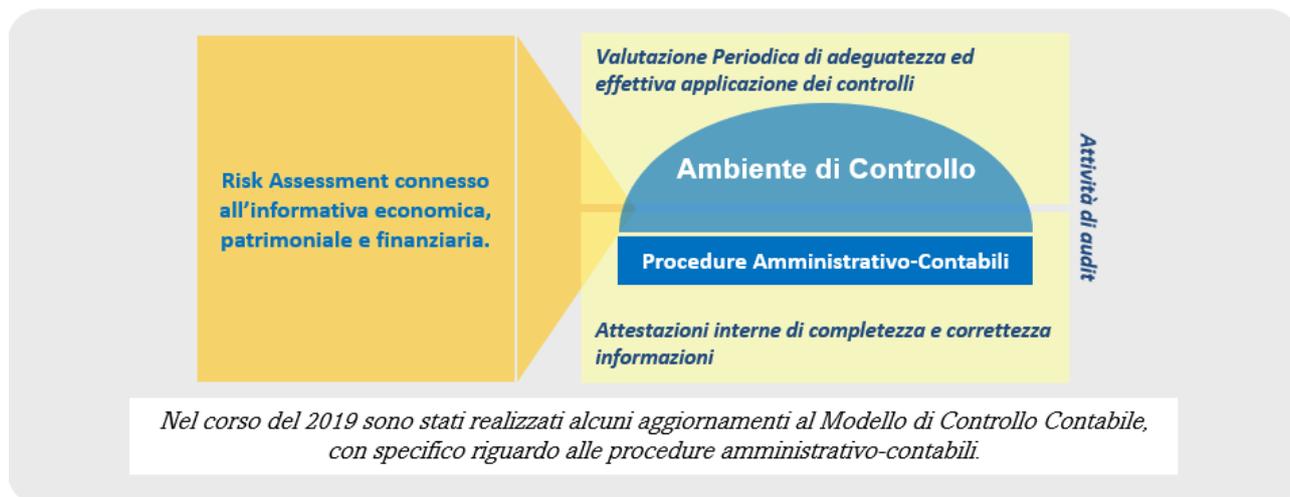
## La compliance integrata e la L. 262/2005

Sabaf considera il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi sull'informativa finanziaria come parte integrante del proprio sistema di gestione dei rischi.

A tal proposito, dal 2008, Sabaf ha integrato le attività inerenti alla gestione del sistema di controllo interno sul *financial reporting* nel proprio processo di Audit e Compliance.

Il Gruppo ha definito un proprio **Modello di Controllo Contabile**, approvato per la prima volta dal Consiglio di Amministrazione in data 12 febbraio 2008, successivamente rivisto ed aggiornato.

Elementi caratterizzanti il modello di controllo contabile



# Sabaf e collaboratori

## Rischi

La gestione dei rapporti con i collaboratori del Gruppo Sabaf non può prescindere dall'identificazione, valutazione e gestione dei potenziali rischi. Le categorie di rischio rilevanti in tale ambito sono riportate di seguito.

**Rischi strategici**, che potrebbero condizionare il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo del Gruppo, quali la carenza di competenze adeguate, la perdita o la difficile reperibilità di risorse chiave.

**Rischi legali e di compliance**, connessi alle responsabilità contrattuali, al rispetto delle norme applicabili al Gruppo e agli impegni esplicitati nella Carta Valori, quali la corretta applicazione dei contratti di lavoro vigenti nei diversi Paesi in cui il Gruppo opera, la normativa in tema di salute e sicurezza, il rispetto dei criteri di equità e imparzialità nella gestione delle risorse umane.

**Rischi operativi**, che possono determinare disfunzioni nello svolgimento delle attività correnti, quali un turnover elevato o relazioni industriali conflittuali.

Per fronteggiare tali rischi potenziali il Gruppo si è dotato di sistemi certificati di gestione della responsabilità sociale (Norma SA8000) per la capogruppo Sabaf S.p.A. e di gestione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro (norma OHSAS 18001) per Sabaf S.p.A., Faringosi Hinges s.r.l., estendendone principi e policy a tutte le società del Gruppo, al fine di garantire una gestione delle tematiche inerenti ai rapporti con i collaboratori sempre più coordinata ed uniforme.

In tale ottica, alla fine del 2018, il Gruppo ha previsto nel proprio organico la figura del Global Group HR Director e nel 2019 quella del HSE Manager di Gruppo.

Sabaf attua inoltre politiche strutturate nelle seguenti aree:

- selezione e assunzione del personale;
- formazione;
- comunicazione interna;
- sistemi di remunerazione e incentivazione;
- welfare aziendale;
- relazioni industriali.

L'insieme di tali sistemi e politiche permette al Gruppo di avere un presidio pienamente adeguato di tali rischi.

Nei successivi paragrafi sono delineate, per ognuna di queste tematiche, le caratteristiche del "modello Sabaf" e le performance conseguite.

## Politica di gestione del personale

### Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e della Salute e Sicurezza

L'impegno nella responsabilità sociale e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori rappresentano per il Gruppo Sabaf elementi strategici e il raggiungimento di standard di lavoro che garantiscano il rispetto dei diritti umani, la salute e la massima sicurezza costituisce una sfida continua.

Il Gruppo si impegna a perseguire i seguenti obiettivi, esplicitati anche nella Carta dei Valori:

- promuovere, in tutti i Paesi in cui opera, il rispetto dei fondamentali Diritti Umani dei lavoratori, così come individuati nei principi fissati nella norma SA8000, nel Global Compact e nel Codice di Condotta di APPLiA Europa (associazione europea elettrodomestici), relativi a lavoro infantile, lavoro obbligato, salute e sicurezza sul lavoro, libertà d'associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, procedure disciplinari, orario di lavoro e criteri retributivi;
- svolgere le proprie attività creando un gruppo di persone motivate che possano operare in un ambiente di lavoro che incoraggi e premi la correttezza ed il rispetto degli altri;
- produrre utile senza mai perdere di vista il rispetto dei diritti dei propri lavoratori;
- individuare ed analizzare potenziali pericoli e rischi nei processi aziendali, al fine di rendere sempre più sicuri e confortevoli i luoghi di lavoro;
- evitare ogni forma di discriminazione e di favoritismo nella fase di assunzione del personale, la cui selezione deve avvenire in base alla rispondenza dei profili dei candidati alle esigenze dell'azienda;
- valorizzare e rispettare le diversità evitando, nell'avanzamento di carriera, ogni forma di discriminazione per ragioni legate al genere, all'orientamento sessuale, all'età, alla nazionalità, allo stato di salute, alle opinioni politiche, alla razza e alle credenze religiose in tutte le fasi del rapporto di lavoro;
- adottare criteri di merito e competenza nei rapporti di lavoro, in base anche al raggiungimento di obiettivi collettivi e personali;
- evitare ogni forma di mobbing a danno dei lavoratori;
- valorizzare il contributo del capitale umano nei processi decisionali, favorendo l'apprendimento continuo, la crescita professionale e la condivisione della conoscenza;
- informare in modo chiaro e trasparente sulle mansioni da svolgere e sulla funzione ricoperta, sull'andamento del Gruppo e sulle evoluzioni del mercato;
- instaurare con le organizzazioni sindacali un dialogo responsabile e costruttivo favorendo un clima di reciproca fiducia nel rispetto dei principi di correttezza e trasparenza, nel rispetto dei rispettivi ruoli.

Per questo motivo Sabaf S.p.A. ha adottato e mantiene attivo un Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale che, integrandosi con gli altri sistemi di gestione operanti in azienda (salute, sicurezza, ambiente ed energia e qualità) costituisce un mezzo efficace al fine di una costante riduzione dei rischi. Tale obiettivo è raggiunto attraverso i seguenti strumenti:

- il mantenimento della piena conformità a norme, leggi, direttive, regolamenti locali vigenti e agli altri requisiti sottoscritti (SA8000, Global Compact, Codice di Condotta di APPLiA Europa);
- la piena attuazione della Carta dei Valori;
- la valutazione preventiva degli aspetti legati ai diritti umani e a salute e sicurezza;
- lo sviluppo di un percorso di responsabilizzazione delle persone all'interno di regole di comportamento condivise.

### **Sabaf S.p.A. e la Norma SA8000**

Da marzo 2009 Sabaf S.p.A. si avvale di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale certificato e conforme alla Norma SA8000.

Affinché i principali stakeholder possano partecipare attivamente alla realizzazione del Sistema di Responsabilità Sociale particolare attenzione è stata dedicata al loro coinvolgimento, nelle modalità di seguito descritte.

**Verso i lavoratori di Sabaf S.p.A.** attraverso momenti di formazione specifica. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un Sistema di Responsabilità Sociale è inoltre facilitata dalla

condivisione di materiale informativo sulle bacheche elettroniche aziendali, sul portale dedicato ai lavoratori HR PORTAL, sulla rete e sul sito aziendale.

**Verso i sindacati** attraverso la sensibilizzazione e la convinta partecipazione dei rappresentanti sindacali dei lavoratori per la piena attuazione del Sistema.

**Verso i fornitori, i subfornitori e i subappaltatori**, attraverso la sottoscrizione di un impegno al rispetto dei requisiti della Norma, parte integrante dei contratti. Sono inoltre eseguiti audit presso i fornitori.

**Verso i clienti**, impegnandosi all'interno dell'industria dell'elettrodomestico nel sostenere comportamenti etici ed equi, anche attraverso l'adesione al Codice di Condotta di APPLiA Europa.

**Verso le istituzioni** attraverso l'impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa.

**Verso la collettività** aderendo al Global Compact, iniziativa delle Nazioni Unite per le aziende che si impegnano a sostenerne e promuoverne i dieci principi: diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione.

Ai fini della conformità alla SA8000, Sabaf S.p.A. deve rispettare le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali essa aderisce e i principi di numerosi strumenti internazionali, fra cui la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le Convenzioni ILO e le Convenzioni delle Nazioni Unite.

Nel corso del 2019 non sono stati riscontrati episodi di discriminazione a livello di Gruppo.

Attraverso il processo previsto dalla norma SA8000, per quanto riguarda Sabaf S.p.A., non sono state identificate operazioni/attività con elevato rischio di ricorso a lavoro minorile e a lavoro forzato o obbligato né con elevato rischio di violazione del diritto dei lavoratori all'esercizio della libertà di associazione e di contrattazione collettiva.

Riguardo a questo ultimo aspetto, in merito ai rischi relativi ai fornitori, il processo previsto dalla SA8000 prevede lo svolgimento di un'analisi di rischio e l'erogazione di un questionario per i fornitori che includono il tema della libertà di associazione e di contrattazione collettiva (per ulteriori informazioni si rimanda al paragrafo "Sabaf S.p.A., la norma SA8000 e i fornitori").

Per quanto riguarda le altre società del Gruppo non sono in essere strumenti strutturati di assessment.

## Le persone del Gruppo Sabaf

Al 31 dicembre 2019 i dipendenti del Gruppo Sabaf sono 1.035, rispetto ai 760 di fine 2018. L'aumento del numero di dipendenti rispetto al precedente esercizio è stato pari a 275 unità, di cui 170 a seguito dell'acquisizione del Gruppo C.M.I. e 96 a seguito dell'inclusione di Okida nel perimetro di rendicontazione di tutti i KPI riportati in Dichiarazione.

(n.)	31.12.2019			31.12.2018			31.12.2017		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
<b>Sabaf S.p.A.</b> (Ospitaletto, Brescia - Italia)	318	170	<b>488</b>	329	174	<b>503</b>	337	177	<b>514</b>
<b>Faringosi Hinges s.r.l.</b> (Bareggio, Milano - Italia)	23	21	<b>44</b>	22	21	<b>43</b>	22	21	<b>43</b>
<b>A.R.C. s.r.l.</b> (Campodarsego, Padova - Italia)	16	5	<b>21</b>	15	4	<b>19</b>	14	4	<b>18</b>
<b>C.M.I. s.r.l.</b> (Loc. Crespellano – Valsamoggia, Bologna – Italia)	33	52	<b>85</b>	n.a.	n.a.	<b>n.a.</b>	n.a.	n.a.	<b>n.a.</b>
<b>C.G.D. s.r.l.</b> (Loc. Crespellano – Valsamoggia, Bologna – Italia)	34	4	<b>38</b>	n.a.	n.a.	<b>n.a.</b>	n.a.	n.a.	<b>n.a.</b>
<b>C.M.I. Polska SP ZOO</b> (Myszkow, Polonia)	18	29	<b>47</b>	n.a.	n.a.	<b>n.a.</b>	n.a.	n.a.	<b>n.a.</b>
<b>Sabaf do Brasil</b> (Jundiai, San Paolo - Brasile)	69	13	<b>82</b>	70	17	<b>87</b>	61	16	<b>77</b>
<b>Sabaf Turchia</b> (Manisa – Turchia)	84	42	<b>126</b>	64	36	<b>100</b>	56	40	<b>96</b>
<b>Okida<sup>15</sup></b> (Esenyurt/Istanbul – Turchia)	56	40	<b>96</b>	n.a.	n.a.	<b>n.a.</b>	n.a.	n.a.	<b>n.a.</b>
<b>Sabaf Appliance Components (Kunshan) Co., Ltd.</b> (Kunshan, Jiangsu Province – Cina)	6	2	<b>8</b>	6	2	<b>8</b>	6	2	<b>8</b>
<b>Totale Gruppo</b>	<b>657</b>	<b>378</b>	<b>1.035</b>	<b>506</b>	<b>254</b>	<b>760</b>	<b>496</b>	<b>260</b>	<b>756</b>

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali adottate, sono presenti 990 dipendenti con contratto a tempo indeterminato (95,7%) e 45 a tempo determinato (4,3%).

### Sabaf S.p.A.

(n.)	31.12.2019			31.12.2018			31.12.2017		
	U	D	TOT	U	D	TOT	U	D	TOT
A tempo indeterminato	312	167	<b>479</b>	326	171	<b>497</b>	335	177	<b>512</b>
A tempo determinato	6	3	<b>9</b>	3	3	<b>6</b>	2	0	<b>2</b>

### Faringosi Hinges s.r.l.

(n.)	31.12.19			31.12.2018			31.12.2017		
	U	D	TOT	U	D	TOT	U	D	TOT
A tempo indeterminato	23	21	<b>44</b>	22	21	<b>43</b>	22	21	<b>43</b>
A tempo determinato	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>

<sup>15</sup> Okida è entrata a far parte del Gruppo Sabaf nel settembre 2018. La società è stata inclusa nel perimetro di rendicontazione a partire dall'esercizio 2019.

## A.R.C. s.r.l.

(n.)	31.12.2019			31.12.2018			31.12.2017		
	U	D	TOT	U	D	TOT	U	D	TOT
A tempo indeterminato	16	5	21	15	4	19	14	4	18
A tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## C.M.I. s.r.l.

(n.)	31.12.2019			31.12.2018			31.12.2017		
	U	D	TOT	U	D	TOT	U	D	TOT
A tempo indeterminato	30	51	81	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
A tempo determinato	3	1	4	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

## C.G.D. s.r.l.

(n.)	31.12.2019			31.12.2018			31.12.2017		
	U	D	TOT	U	D	TOT	U	D	TOT
A tempo indeterminato	33	4	37	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
A tempo determinato	1	0	1	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

## C.M.I. Polska SP ZOO

(n.)	31.12.2019			31.12.2018			31.12.2017		
	U	D	TOT	U	D	TOT	U	D	TOT
A tempo indeterminato	17	29	46	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
A tempo determinato	1	0	1	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

## Sabaf do Brasil

(n.)	31.12.2019			31.12.2018			31.12.2017		
	U	D	TOT	U	D	TOT	U	D	TOT
A tempo indeterminato	65	13	78	70	17	87	58	16	74
A tempo determinato	4	0	4	0	0	0	3	0	3

## Sabaf Turchia

(n.)	31.12.2019			31.12.2018			31.12.2017		
	U	D	TOT	U	D	TOT	U	D	TOT
A tempo indeterminato	65	37	102	51	32	83	41	29	70
A tempo determinato	19	5	24	13	4	17	15	11	26

## Okida

(n.)	31.12.2019			31.12.2018			31.12.2017		
	U	D	TOT	U	D	TOT	U	D	TOT
A tempo indeterminato	56	40	96	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
A tempo determinato	0	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

## Sabaf Cina

(n.)	31.12.2019			31.12.2018			31.12.2017		
	U	D	TOT	U	D	TOT	U	D	TOT
A tempo indeterminato	4	2	6	3	2	5	3	2	5
A tempo determinato	2	0	2	3	0	3	3	0	3

## Totale Gruppo

(n.)	31.12.2019			31.12.2018			31.12.2017		
	U	D	TOT	U	D	TOT	U	D	TOT
A tempo indeterminato	621	369	990	487	247	734	473	249	722
A tempo determinato	36	9	45	19	7	26	23	11	34
<b>Totale Gruppo</b>	<b>657</b>	<b>378</b>	<b>1.035</b>	<b>506</b>	<b>254</b>	<b>760</b>	<b>496</b>	<b>260</b>	<b>756</b>

## Personale con contratto di somministrazione lavoro o assimilabile e stagisti

	Unità di misura	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2017
<b>Lavoratori somministrati</b>	n.	42	57	47
<b>Stagisti</b>	n.	2	3	1

## Suddivisione del personale per età

	Unità di misura	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2017
< 30 anni	%	17,2	13,9	16,0
31 – 40 anni	%	35,1	39,9	40,5
41 – 50 anni	%	31,8	31,8	30,7
oltre 50 anni	%	15,9	14,4	12,8
<b>Totale</b>	<b>%</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

La bassa età media dei dipendenti del Gruppo (39,8 anni) conferma la strategia di inserire giovani lavoratori, privilegiando la formazione e la crescita interna rispetto all'acquisizione dall'esterno di competenze, anche in considerazione della specificità del modello industriale di Sabaf.

L'età minima del personale in forza al Gruppo è di 19 anni per l'Italia, 20 anni per la Polonia, 18 anni per la Turchia, 16 anni per il Brasile e 30 anni per la Cina.

## Suddivisione del personale per anzianità di servizio

	Unità di misura	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2017
< 5 anni	%	37,2	26,7	24,5
6 – 10 anni	%	12,3	12,9	18,9
11 – 20 anni	%	36,6	46,7	45,1
oltre 20 anni	%	13,9	13,7	11,5
<b>Totale</b>	<b>%</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Sabaf è consapevole della fondamentale importanza di disporre di una forza lavoro stabile e qualificata che rappresenta un fattore chiave per conservare il proprio vantaggio competitivo.

## Politica delle assunzioni

Al fine di attrarre le risorse migliori, la politica delle assunzioni intende garantire uguali opportunità a tutti i candidati, evitando qualsiasi tipo di discriminazione. La procedura di selezione, prevede, tra l'altro:

- che il processo di selezione si svolga in almeno due fasi con due referenti differenti;
- che per ogni posizione siano valutati almeno due candidati.

La valutazione dei candidati è basata sulle competenze, la formazione, le precedenti esperienze maturate, le aspettative e il potenziale, declinandoli sulle specifiche esigenze aziendali.

A tutti i neoassunti del Gruppo è consegnata la Carta Valori. In Sabaf S.p.A. è inoltre consegnata copia della Norma SA8000:2014, per la quale la Società è certificata.

### Suddivisione per titolo di studio

	Unità di misura	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2017
Laurea	%	14,9	14,1	12,3
Diploma superiore	%	44,2	45,5	45,0
Licenza media	%	39,7	40,1	41,5
Licenza elementare	%	1,2	0,3	1,2
<b>TOTALE</b>	<b>%</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

### Movimentazione del personale nel triennio

		N. assunzioni		
Genere	Fascia d'età	2019	2018	2017
Donne	< 30 anni	18	11	15
	31-40 anni	9	8	13
	41-50 anni	6	0	2
	> 50 anni	0	1	1
<b>Totale donne</b>		<b>33</b>	<b>20</b>	<b>31</b>
Uomini	< 30 anni	46	24	37
	31-40 anni	25	41	24
	41-50 anni	3	4	7
	> 50 anni	2	1	2
<b>Totale uomini</b>		<b>76</b>	<b>70</b>	<b>70</b>
<b>Totale</b>		<b>109</b>	<b>90</b>	<b>101</b>

		N. cessazioni		
Genere	Fascia d'età	2019	2018	2017
Donne	< 30 anni	9	7	9
	31-40 anni	9	13	17
	41-50 anni	8	2	1
	> 50 anni	1	4	2
<b>Totale donne</b>		<b>27</b>	<b>26</b>	<b>29</b>
Uomini	< 30 anni	32	34	25
	31-40 anni	19	17	24
	41-50 anni	10	6	12
	> 50 anni	6	3	9
<b>Totale uomini</b>		<b>67</b>	<b>60</b>	<b>70</b>
<b>Totale</b>		<b>94</b>	<b>86</b>	<b>99</b>

## Tasso di assunzione per area geografica, fascia di età e genere

Gruppo				
Genere	Fascia d'età	2019	2018	2017
		Tasso di assunzione	Tasso di assunzione	Tasso di assunzione
Donne	< 30 anni	4,76%	4,33%	5,77%
	31-40 anni	2,38%	3,15%	5,00%
	41-50 anni	1,59%	0,00%	0,77%
	> 50 anni	0,00%	0,39%	0,38%
<b>Totale donne</b>		<b>8,73%</b>	<b>7,87%</b>	<b>11,92%</b>
Uomini	< 30 anni	7,00%	4,74%	7,46%
	31-40 anni	3,81%	8,10%	4,84%
	41-50 anni	0,46%	0,79%	1,41%
	> 50 anni	0,30%	0,20%	0,40%
<b>Totale uomini</b>		<b>11,57%</b>	<b>13,83%</b>	<b>14,11%</b>
<b>Totale</b>		<b>10,53%</b>	<b>11,84%</b>	<b>13,36%</b>

Italia (Sabaf S.p.A., Faringosi, A.R.C.)				
Genere	Fascia d'età	2019	2018	2017
		Tasso di assunzione	Tasso di assunzione	Tasso di assunzione
Donne	< 30 anni	2,04%	1,01%	0,00%
	31-40 anni	0,00%	1,01%	0,00%
	41-50 anni	0,51%	0,00%	0,00%
	> 50 anni	0,00%	0,50%	0,50%
<b>Totale donne</b>		<b>2,55%</b>	<b>2,51%</b>	<b>0,50%</b>
Uomini	< 30 anni	0,84%	1,09%	0,27%
	31-40 anni	0,84%	0,55%	1,61%
	41-50 anni	0,00%	0,27%	0,54%
	> 50 anni	0,56%	0,27%	0,54%
<b>Totale uomini</b>		<b>2,24%</b>	<b>2,19%</b>	<b>2,95%</b>
<b>Totale</b>		<b>2,34%</b>	<b>2,30%</b>	<b>2,09%</b>

Italia (C.M.I. e C.G.D.)				
Genere	Fascia d'età	2019	2018	2017
		Tasso di assunzione	Tasso di assunzione	Tasso di assunzione
Donne	< 30 anni	0,00%	n.a	n.a
	31-40 anni	0,00%	n.a	n.a
	41-50 anni	0,00%	n.a	n.a
	> 50 anni	0,00%	n.a	n.a
<b>Totale donne</b>		<b>0,00%</b>	<b>n.a</b>	<b>n.a</b>
Uomini	< 30 anni	0,00%	n.a	n.a
	31-40 anni	2,99%	n.a	n.a
	41-50 anni	0,00%	n.a	n.a
	> 50 anni	0,00%	n.a	n.a
<b>Totale uomini</b>		<b>2,99%</b>	<b>n.a</b>	<b>n.a</b>
<b>Totale</b>		<b>2,99%</b>	<b>n.a</b>	<b>n.a</b>

Polonia (C.M.I. Polska)				
Genere	Fascia d'età	2019	2018	2017
		Tasso di assunzione	Tasso di assunzione	Tasso di assunzione
Donne	< 30 anni	0,00%	n.a	n.a
	31-40 anni	10,34%	n.a	n.a
	41-50 anni	6,90%	n.a	n.a
	> 50 anni	0,00%	n.a	n.a
<b>Totale donne</b>		<b>17,24%</b>	<b>n.a</b>	<b>n.a</b>
Uomini	< 30 anni	11,11%	n.a	n.a
	31-40 anni	0,00%	n.a	n.a
	41-50 anni	0,00%	n.a	n.a
	> 50 anni	0,00%	n.a	n.a
<b>Totale uomini</b>		<b>11,11%</b>	<b>n.a</b>	<b>n.a</b>
<b>Totale</b>		<b>14,89%</b>	<b>n.a</b>	<b>n.a</b>

<b>Brasile (Sabaf do Brasil)</b>				
Genere	Fascia d'età	2019	2018	2017
		Tasso di assunzione	Tasso di assunzione	Tasso di assunzione
Donne	< 30 anni	0,00%	5,88%	25,00%
	31-40 anni	7,69%	5,88%	0,00%
	41-50 anni	0,00%	0,00%	0,00%
	> 50 anni	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Totale donne</b>		<b>7,69%</b>	<b>11,76%</b>	<b>25,00%</b>
Uomini	< 30 anni	8,70%	2,86%	26,23
	31-40 anni	7,25%	38,57%	11,48%
	41-50 anni	1,45%	1,43%	3,28%
	> 50 anni	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Totale uomini</b>		<b>17,40%</b>	<b>42,86%</b>	<b>40,98%</b>
<b>Totale</b>		<b>15,85%</b>	<b>36,78%</b>	<b>37,66%</b>

<b>Turchia (Sabaf Turchia e Okida)</b>				
Genere	Fascia d'età	2019	2018	2017
		Tasso di assunzione	Tasso di assunzione	Tasso di assunzione
Donne	< 30 anni	17,07%	22,22%	27,50%
	31-40 anni	6,10%	13,89%	32,50%
	41-50 anni	3,66%	0,00%	5,00%
	> 50 anni	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Totale donne</b>		<b>26,83%</b>	<b>36,11%</b>	<b>65,00%</b>
Uomini	< 30 anni	25,00%	28,13%	35,71%
	31-40 anni	10,71%	18,75%	19,64%
	41-50 anni	1,43%	3,13%	5,36%
	> 50 anni	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Totale uomini</b>		<b>37,14%</b>	<b>50,00%</b>	<b>60,71%</b>
<b>Totale</b>		<b>33,33%</b>	<b>45,00%</b>	<b>62,50%</b>

<b>Cina (Sabaf Cina)</b>				
Genere	Fascia d'età	2019	2018	2017
		Tasso di assunzione	Tasso di assunzione	Tasso di assunzione
Donne	< 30 anni	0,00%	0,00%	0,00%
	31-40 anni	0,00%	0,00%	0,00%
	41-50 anni	0,00%	0,00%	0,00%
	> 50 anni	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Totale donne</b>		<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
Uomini	< 30 anni	0,00%	0,00%	0,00%
	31-40 anni	0,00%	0,00%	0,00%
	41-50 anni	0,00%	0,00%	0,00%
	> 50 anni	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Totale uomini</b>		<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
<b>Totale</b>		<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>

### Tasso di turnover per area geografica, fascia di età e genere

Gruppo				
Genere	Fascia d'età	2019	2018	2017
		Tasso di turnover	Tasso di turnover	Tasso di turnover
Donne	< 30 anni	2,38%	2,76%	3,46%
	31-40 anni	2,38%	5,12%	6,54%
	41-50 anni	2,12%	0,79%	0,38%
	> 50 anni	0,26%	0,39%	0,00%
Totale donne		<b>7,14%</b>	<b>9,06%</b>	<b>10,38%</b>
Uomini	< 30 anni	4,87%	6,32%	5,04%
	31-40 anni	2,89%	3,36%	4,84%
	41-50 anni	1,52%	1,19%	2,42%
	> 50 anni	0,91%	0,20%	1,01%
Totale uomini		<b>10,19%</b>	<b>11,07%</b>	<b>13,31%</b>
Totale		<b>9,08%</b>	<b>10,39%</b>	<b>12,30%</b>

Italia (Sabaf S.p.A., Faringosi, A.R.C.)				
Genere	Fascia d'età	2019	2018	2017
		Tasso di turnover	Tasso di turnover	Tasso di turnover
Donne	< 30 anni	0,51%	0,00%	0,00%
	31-40 anni	1,53%	1,52%	0,99%
	41-50 anni	1,53%	0,51%	0,00%
	> 50 anni	0,51%	0,51%	0,00%
Totale donne		<b>4,08%</b>	<b>2,53%</b>	<b>0,99%</b>
Uomini	< 30 anni	0,56%	0,54%	0,54%
	31-40 anni	1,40%	1,63%	2,68%
	41-50 anni	1,96%	1,09%	1,61%
	> 50 anni	0,84%	0,27%	1,07%
Totale uomini		<b>4,76%</b>	<b>3,54%</b>	<b>5,90%</b>
Totale		<b>4,52%</b>	<b>3,19%</b>	<b>4,18%</b>

Italia (C.M.I. e C.G.D.)				
Genere	Fascia d'età	2019	2018	2017
		Tasso di turnover	Tasso di turnover	Tasso di turnover
Donne	< 30 anni	0,00%	n.a	n.a
	31-40 anni	0,00%	n.a	n.a
	41-50 anni	0,00%	n.a	n.a
	> 50 anni	0,00%	n.a	n.a
Totale donne		<b>0,00%</b>	<b>n.a</b>	<b>n.a</b>
Uomini	< 30 anni	1,49%	n.a	n.a
	31-40 anni	0,00%	n.a	n.a
	41-50 anni	0,00%	n.a	n.a
	> 50 anni	1,49%	n.a	n.a
Totale uomini		<b>2,98%</b>	<b>n.a</b>	<b>n.a</b>
Totale		<b>1,63%</b>	<b>n.a</b>	<b>n.a</b>

Polonia (C.M.I. Polska)				
Genere	Fascia d'età	2019	2018	2017
		Tasso di turnover	Tasso di turnover	Tasso di turnover
Donne	< 30 anni	3,45%	n.a	n.a
	31-40 anni	3,45%	n.a	n.a
	41-50 anni	0,00%	n.a	n.a
	> 50 anni	0,00%	n.a	n.a
Totale donne		<b>6,90%</b>	<b>n.a</b>	<b>n.a</b>
Uomini	< 30 anni	5,56%	n.a	n.a
	31-40 anni	0,00%	n.a	n.a
	41-50 anni	0,00%	n.a	n.a
	> 50 anni	0,00%	n.a	n.a
Totale uomini		<b>5,56%</b>	<b>n.a</b>	<b>n.a</b>
Totale		<b>66,38%</b>	<b>n.a</b>	<b>n.a</b>

Brasile (Sabaf do Brasil)				
Genere	Fascia d'età	2019	2018	2017
		Tasso di turnover	Tasso di turnover	Tasso di turnover
Donne	< 30 anni	7,60%	0,00%	18,75%
	31-40 anni	15,38%	5,88%	12,50%
	41-50 anni	15,38%	0,00%	0,00%
	> 50 anni	0,00%	0,00%	0,00%
Totale donne		<b>38,46%</b>	<b>5,88%</b>	<b>31,25%</b>
Uomini	< 30 anni	7,25%	17,14%	9,84%
	31-40 anni	7,25%	7,14%	6,56%
	41-50 anni	4,35%	2,86%	3,28%
	> 50 anni	0,00%	0,00%	1,64%
Totale uomini		<b>18,85%</b>	<b>27,14%</b>	<b>21,32%</b>
Totale		<b>21,95%</b>	<b>22,99%</b>	<b>23,38%</b>

Turchia (Sabaf Turchia e Okida)				
Genere	Fascia d'età	2019	2018	2017
		Tasso di turnover	Tasso di turnover	Tasso di turnover
Donne	< 30 anni	7,32%	19,44%	15,00%
	31-40 anni	3,66%	25,00%	32,50%
	41-50 anni	3,66%	2,78%	2,50%
	> 50 anni	0,00%	0,00%	0,00%
Totale donne		<b>14,64%</b>	<b>47,22%</b>	<b>50,00%</b>
Uomini	< 30 anni	16,43%	28,13%	30,36%
	31-40 anni	6,43%	9,38%	17,86%
	41-50 anni	0,00%	0,00%	5,36%
	> 50 anni	1,43%	0,00%	0,00%
Totale uomini		<b>24,29%</b>	<b>37,50%</b>	<b>53,58%</b>
Totale		<b>20,72%</b>	<b>41,00%</b>	<b>52,09%</b>

Cina (Sabaf Cina)				
Genere	Fascia d'età	2019	2018	2017
		Tasso di turnover	Tasso di turnover	Tasso di turnover
Donne	< 30 anni	0,00%	0,00%	0,00%
	31-40 anni	0,00%	0,00%	0,00%
	41-50 anni	0,00%	0,00%	0,00%
	> 50 anni	0,00%	0,00%	0,00%
Totale donne		<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
Uomini	< 30 anni	0,00%	0,00%	0,00%
	31-40 anni	0,00%	0,00%	0,00%
	41-50 anni	0,00%	0,00%	16,67%
	> 50 anni	0,00%	0,00%	0,00%
Totale uomini		<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>16,67%</b>
Totale		<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>12,50%</b>

Nel 2019 il turnover si è ulteriormente ridotto rispetto al 2018 mantenendosi su livelli soddisfacenti. In Turchia il Gruppo sperimenta le maggiori difficoltà nella *retention* del personale, anche perché Sabaf Turchia opera in un'area, quella di Manisa, che sta conoscendo un forte sviluppo industriale e dove sono offerte costantemente nuove opportunità di occupazione. Le politiche sul personale implementate hanno comunque portato a un maggior livello di fidelizzazione anche in Turchia.

## Formazione del personale

Nel Gruppo Sabaf la crescita professionale dei dipendenti è sostenuta da un percorso di formazione continua.

La Direzione Risorse Umane di Gruppo, sentiti i responsabili di riferimento e raccolte le necessità formative, elabora con periodicità annuale un piano formativo, in base al quale sono programmati i corsi specifici da svolgere.

(ore)	2019			2018			2017		
	U	D	TOT	U	D	TOT	U	D	T
Formazione a neoassunti, apprendisti, contratti di inserimento	2.340	1.302	<b>3.642</b>	4.363	1.299	<b>5.662</b>	5.173	1.538	<b>6.711</b>
Formazione tecnica e sistemi informatici	2.316	117	<b>2.433</b>	2.121	704	<b>2.824</b>	776	95	<b>871</b>
Qualità, sicurezza, ambiente, energia e responsabilità sociale	3.079	878	<b>3.957</b>	3.649	1.040	<b>4.689</b>	2.905	540	<b>3.445</b>
Amministrazione e organizzazione	683	545	<b>1.228</b>	724	554	<b>1.278</b>	1.246	389	<b>1.635</b>
Lingue straniere	1.234	540	<b>1.774</b>	1.339	420	<b>1.759</b>	328	152	<b>480</b>
Altro (es. lean philosophy/production/office)	2.036	767	<b>2.803</b>	256	496	<b>752</b>	1.522	364	<b>1.886</b>
<b>Totale ore di formazione ricevute</b>	<b>11.688</b>	<b>4.149</b>	<b>15.837</b>	<b>12.452</b>	<b>4.513</b>	<b>16.963</b>	<b>11.950</b>	<b>3.078</b>	<b>15.028</b>
Ore di formazione erogate da formatori interni <sup>16</sup>	979	284	<b>1.263</b>	7.239	1.915	<b>9.154</b>	4.501	1.282	<b>5.783</b>
<b>Totale</b>	<b>12.667</b>	<b>4.433</b>	<b>17.100</b>	<b>19.691</b>	<b>6.428</b>	<b>26.119</b>	<b>16.451</b>	<b>4.360</b>	<b>20.811</b>

### Ore medie di formazione pro-capite ricevute per categoria

	2019			2018			2017		
	U	D	TOT	U	D	TOT	U	D	TOT
<b>Operai</b>	18,2	10,0	15,1	23,7	15,2	20,8	20,5	8,8	16,5
<b>Impiegati e quadri</b>	16,9	15,2	16,3	29,8	24,4	27,9	36,1	22,2	31,1
<b>Dirigenti</b>	11,6	3,5	10,8	16,2	51,5	18,5	28,7	50	30,1
<b>Totale</b>	<b>17,8</b>	<b>11,0</b>	<b>15,3</b>	<b>24,8</b>	<b>17,5</b>	<b>22,3</b>	<b>23,9</b>	<b>11,9</b>	<b>19,8</b>

Nel 2019 il costo totale sostenuto per le attività di formazione del personale del Gruppo è stato di circa 390.000 euro (circa 497.000 euro nel 2018). A questo si aggiungono i costi di formazione del personale somministrato che nel 2019 è stato di circa 28.000 euro (circa 134.000 euro nel 2018).

<sup>16</sup> Inclusa la formazione impartita ai collaboratori con contratto di somministrazione.

## **Comunicazione interna**

Con l'obiettivo di sviluppare un dialogo e un coinvolgimento continuo tra azienda e collaboratori, Sabaf organizza momenti di incontro e condivisione nei quali vengono presentati i risultati relativi ai progetti di miglioramento della qualità, dell'efficienza e della produttività.

I referenti HR prestano assistenza a tutti i dipendenti del Gruppo in merito alle tematiche inerenti al rapporto di lavoro.

L'attenzione alla comunicazione interna si avvale tra l'altro di strumenti avanzati che possono raggiungere tutti i dipendenti, quali un portale dedicato e bacheche elettroniche.

Riunioni sistematiche nei vari dipartimenti favoriscono la comunicazione e il coinvolgimento del personale.

## Le diversità e le pari opportunità

Sabaf è costantemente impegnata per garantire pari opportunità al personale femminile, che attualmente rappresenta il 36,5% dell'organico (33,4% nel 2018).

Il Gruppo, compatibilmente con le esigenze organizzative e di produzione, è attento alle necessità di carattere familiare dei suoi collaboratori. Ad oggi, la maggior parte delle richieste di riduzione dell'orario di lavoro avanzate dai lavoratori è stata soddisfatta.

Tipo di contratto	Genere	Unità di misura	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2017
Full-time	Uomo	n.	651	504	495
	Donna	n.	327	208	217
	<b>Totale</b>	n.	<b>978</b>	<b>712</b>	<b>712</b>
Part-time	Uomo	n.	6	2	1
	Donna	n.	51	46	43
	<b>Totale</b>	n.	<b>57</b>	<b>48</b>	<b>44</b>
<b>Totale</b>		<b>n.</b>	<b>1.035</b>	<b>760</b>	<b>756</b>

### Distribuzione percentuale dell'occupazione per sesso

	31.12.2019		31.12.2018		31.12.2017	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Uomini	657	63,5	506	66,6	496	65,6
Donne	378	36,5	254	33,4	260	34,4
<b>Totale</b>	<b>1.035</b>	<b>100,0</b>	<b>760</b>	<b>100,0</b>	<b>756</b>	<b>100,0</b>

### Suddivisione per categoria e genere

		31.12.2019			31.12.2018			31.12.2017		
		Uomini %	Donne %	Totale %	Uomini %	Donne %	Totale %	Uomini %	Donne %	Totale %
Dirigenti	< 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	da 30 a 50 anni	1	0	1	1	0	1	1	0	1
	oltre 50 anni	1	0	1	1	0	1	1	0	1
	<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Impiegati e quadri	< 30 anni	1	2	3	2	2	4	1	2	3
	da 30 a 50 anni	10	5	15	10	5	15	10	5	15
	oltre 50 anni	2	1	3	2	1	3	2	1	3
	<b>Totale</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>21</b>
Operai	< 30 anni	10	3	13	8	2	10	10	3	13
	da 30 a 50 anni	31	22	53	35	21	56	34	21	55
	oltre 50 anni	7	4	11	8	2	10	7	2	9
	<b>Totale</b>	<b>48</b>	<b>29</b>	<b>77</b>	<b>51</b>	<b>25</b>	<b>76</b>	<b>51</b>	<b>27</b>	<b>77</b>
<b>Totale</b>	< 30 anni	10	5	15	10	4	14	12	4	16
	da 30 a 50 anni	42	27	69	46	26	72	44	27	71
	oltre 50 anni	11	5	16	11	3	14	10	3	13
	<b>Totale</b>	<b>63</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	<b>67</b>	<b>33</b>	<b>100</b>	<b>66</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

I dirigenti di tutte le sedi del Gruppo provengono da un'area geografica prossima alle sedi in cui operano, ad eccezione del direttore di produzione presso Sabaf Cina, che peraltro risiede in Cina da molti anni.

## **Sistemi di remunerazione, incentivazione e valorizzazione**

Tutte le società del Gruppo applicano i contratti nazionali locali, integrati con eventuali contrattazioni di miglior favore.

I dipendenti di Sabaf S.p.A. sono inquadrati secondo le norme del Contratto Collettivo Nazionale dell'industria metalmeccanica, integrato dalla contrattazione di secondo livello, che comprende:

- minimo contrattuale
- welfare aziendale da CCNL,
- superminimo e superminimo per livello,
- premio di produzione per livello,
- premio di risultato fisso (di cui una parte consolida parte del precedente premio variabile) per tutti i livelli,
- premio di risultato variabile uguale per tutti i livelli.

Ulteriori informazioni sono dettagliate nella nota integrativa del bilancio consolidato.

Nel corso del 2019 Sabaf S.p.A. ha avviato una nuova piattaforma di welfare aziendale (Edenred), che ha riscosso grande favore da parte dei collaboratori. Sulla base dei dati di utilizzo e conversione dei premi, Sabaf è tra le 4 aziende individuate come best practice, su un portfolio di 1.100 aziende clienti che utilizzano la piattaforma Edenred.

Il sistema incentivante include, oltre agli incentivi economici, convenzioni aziendali per l'accesso a beni o servizi a condizioni di favore per tutti i dipendenti, indipendentemente dalla tipologia di contratto.

Il Gruppo ritiene che un elemento fondamentale del sistema incentivante sia rappresentato dalle opportunità di formazione fornite ai collaboratori, tra cui la possibilità di partecipare a numerose attività organizzate in sede o fuori sede.

### **Incentivazione di lungo termine**

Dal 2018 è stato introdotto un piano di incentivazione a lungo termine (piano di stock grants) che prevede l'assegnazione gratuita di azioni a favore di soggetti (amministratori e dipendenti) che ricoprono o ricopriranno posizioni chiave per Sabaf S.p.A. e per le società controllate.

Il Piano intende promuovere e perseguire il coinvolgimento dei beneficiari la cui attività è ritenuta rilevante per l'attuazione dei contenuti ed il raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale 2018-2022, favorire la fidelizzazione e la motivazione dei dirigenti, accrescendone l'approccio imprenditoriale, nonché allineare maggiormente gli interessi del management e quelli degli azionisti della Società, nell'ottica di incentivare il raggiungimento di rilevanti risultati di crescita economica e patrimoniale della Società stessa e del Gruppo.

### **Management By Objectives (MBO)**

È in essere un sistema di incentivazione, esteso a tutto il Gruppo, legato a obiettivi collettivi e individuali (MBO) che coinvolge l'Amministratore Delegato, i dirigenti con responsabilità strategiche e manager. Nel 2019 tale sistema di incentivazione ha riguardato 42 dipendenti del Gruppo (39 uomini e 3 donne). Ulteriori dettagli riguardanti i meccanismi del MBO sono descritti nella Relazione sulla remunerazione.

### **Il premio produciamo qualità (PPQ)**

Con l'obiettivo di premiare l'apporto del contributo personale al raggiungimento di obiettivi aziendali, nel 2016 Sabaf S.p.A. ha introdotto un sistema di incentivazione legato ad obiettivi di qualità (riduzione degli scarti e delle rilavorazioni), efficienza produttiva e puntualità di esecuzione dei progetti.

Nel 2019 sono stati assegnati obiettivi di miglioramento in questi ambiti a 116 persone coinvolte in processi aziendali rilevanti.

	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>	<b>Totale</b>
<b>Uomini</b>	40	67	107
<b>Donne</b>	2	7	9
<b>Totale</b>	42	74	116

L'iniziativa è stata accolta in modo molto positivo dai collaboratori: oltre a rappresentare uno strumento di indirizzo verso obiettivi sfidanti (sono stati assegnati 458 obiettivi, raggiunti o superati nel 52% dei casi), il PPQ ha stimolato il lavoro di squadra e favorito la condivisione a tutti i livelli aziendali dei piani di sviluppo di breve e medio-lungo termine.

### **Premio di Risultato Variabile (PDRV)**

Il contratto integrativo aziendale di Sabaf S.p.A. prevede un premio di risultato variabile per tutti i dipendenti, anch'esso parametrato a indici di qualità e produttività.

Anche nel 2019 il PDRV poteva essere goduto sotto forma di welfare aziendale.

### **Premio di Partecipazione Personale (PDP)**

Nel 2018 Sabaf S.p.A. ha introdotto un Premio di Partecipazione Personale (PDP) a favore di tutti i suoi dipendenti che attraverso una effettiva partecipazione favoriscono il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Tale premio è stato erogato anche nel 2019 sotto forma di welfare aziendale

Le forme di previdenza in essere per tutti i lavoratori del Gruppo sono quelle previste dalle normative vigenti nei diversi Paesi in cui il Gruppo opera.

## Rapporto tra lo stipendio minimo mensile previsto dai contratti collettivi e lo stipendio minimo riconosciuto dalle società del Gruppo<sup>17</sup>

2017	Stipendio minimo da contratto collettivo		Stipendio minimo riconosciuto		Maggiorazione minima %	
	<i>Valori in euro</i>					
	U	D	U	D	U	D
Sabaf S.p.A.	1.590	1.590	1.814	2.172	14%	37%
Faringosi Hinges s.r.l.	1.590	1.590	1.771	1.771	11%	11%
A.R.C. s.r.l.	1.434	1.434	1.462	1.434	2%	0%
Turchia	308	308	352	352	14%	14%
Brasile	358	358	414	414	15%	15%
Cina	265	265	356	1.145	34%	332% <sup>18</sup>

2018	Stipendio minimo da contratto collettivo		Stipendio minimo riconosciuto		Maggiorazione minima %	
	<i>Valori in euro</i>					
	U	D	U	D	U	D
Sabaf S.p.A.	1.605	1.605	1.664	1.884	4%	17%
Faringosi Hinges s.r.l.	1.605	1.605	1.785	1.785	11%	11%
A.R.C. s.r.l.	1.605	1.605	1.644	1.705	2%	6%
Turchia	254	254	290	290	14%	14%
Brasile	313	313	353	353	13%	13%
Cina	259	259	348	1.145	34%	341%

2019 <sup>19</sup>	Stipendio minimo da contratto collettivo		Stipendio minimo riconosciuto		Maggiorazione minima %	
	<i>Valori in euro</i>					
	U	D	U	D	U	D
Sabaf S.p.A.	1.617	1.617	1.630	2.044	1%	26%
Faringosi Hinges s.r.l.	1.617	1.617	1.664	1.798	3%	11%
A.R.C. s.r.l.	1.617	1.617	1.644	1.617	2%	0%
C.G.D. s.r.l.	1.498	1.795	1.533	2063	2%	15%
C.M.I. Polska	389	389	465	465	20%	20%
Sabaf Turchia	288	288	329	329	14%	14%
Okida	288	288	288	288	0%	0%
Brasile	320	320	362	362	13%	13%
Cina	380	380	1.292	1.155	240%	204%

Il Gruppo ha in essere procedure volte a verificare sistematicamente la corretta assunzione e la regolarità contributiva di fornitori e lavoratori in appalto.

## Rapporto tra lo stipendio medio del personale di genere femminile e lo stipendio medio del personale di genere maschile

	2019	2018	2017
Impiegati, quadri e dirigenti	83%	71%	67%
Operai	82%	77%	74%

<sup>17</sup> Valori convertiti in euro ai tassi di cambio medio annuo.

<sup>18</sup> Dato modificato rispetto a DNF 2017 per un errore di pubblicazione.

<sup>19</sup> Dati non disponibili per C.M.I. s.r.l..

# Salute e sicurezza dei lavoratori e ambiente di lavoro

## Rischi

I rischi Health & Safety ai quali è esposto il personale di Sabaf e delle persone che operano in regime di appalto sono correlati ai processi dei diversi siti in cui è esercitata l'attività. In linea generale, i principali rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori sono:

- i rischi con danno associato elevato (cadute dall'alto, lavori in spazi confinati);
- i rischi conseguenti alla presenza di reparti di fusione dell'alluminio (ustione, esposizione ad alte temperature).

Il Gruppo è inoltre esposto al rischio derivante dalla eventuale mancata adozione di misure volte ad allineare le procedure e l'operatività alle normative vigenti in materia di salute e sicurezza.

## Gestione dei Rischi

Il Gruppo Sabaf definisce formalmente le responsabilità, i criteri e le modalità operative relative all'individuazione ed alla programmazione delle misure di prevenzione atte ad eliminare e/o attenuare i rischi, nell'ambito di un sistema che permette di ottimizzare e migliorare costantemente il livello di sicurezza ed igiene attraverso azioni di tipo preventivo.

Nel corso del 2019 è stata istituita la funzione del Responsabile HSE di Gruppo, con l'obiettivo di coordinare la gestione della Salute, Sicurezza e Ambiente di tutte le società sulla base di una politica comune.

I sistemi di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro delle società del Gruppo sono strutturati secondo un approccio *risk-based*.

La prevenzione e la riduzione dei livelli di rischio sono basate sui seguenti fattori:

- **Formazione efficace:** tutti i percorsi formativi sono pianificati e gestiti da personale interno e/o da formatori esterni, con propensione alla docenza e con una forte esperienza nel settore di riferimento (primo soccorso, antincendio, lavori in quota, ecc.). I corsi di formazione specifici per mansioni sono stati progettati privilegiando la simulazione di casi reali e di esperienze effettive, al fine di rendere sempre più efficaci gli incontri formativi. L'approccio alla formazione mira a superare la logica dell'obbligatorietà per favorire una partecipazione attiva di tutti i collaboratori.
- **Impianti all'avanguardia:** i continui investimenti in macchinari sempre più moderni e tecnologicamente evoluti hanno ridotto i livelli di rischio legati all'ergonomia e alla movimentazione manuale dei carichi e consentito il perfezionamento dei sistemi di protezione dai rischi fisici.
- **Organizzazione:** il forte coinvolgimento e la formazione costante dei responsabili di reparto e la consapevolezza di quest'ultimi rispetto agli obblighi e alle responsabilità ha portato ad un evidente miglioramento di tutti gli aspetti legati alla Salute e Sicurezza.

Nelle aziende del Gruppo con sede in Italia (Sabaf S.p.A., Faringosi Hinges s.r.l., A.R.C. s.r.l., C.M.I. s.r.l., C.G.D. s.r.l.), la valutazione dei rischi è disposta dal Datore di Lavoro attraverso la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, con la partecipazione di tutti i soggetti responsabili (dirigenti e preposti). È previsto il coinvolgimento dei lavoratori, sia attraverso incontri periodici con i Rappresentanti per la

Sicurezza, sia mediante l'obbligo di segnalazione dei possibili rischi aggiuntivi. Sistemi equivalenti, applicati in conformità alle leggi vigenti, sono in essere presso le sedi estere.

In Sabaf S.p.A. il sistema di gestione della salute e sicurezza è certificato secondo lo standard OHSAS 18001 dal 2017; in Faringosi Hinges s.r.l. dal 2012.

I sistemi di gestione delle altre società del Gruppo non sono certificati. Peraltro, il crescente coordinamento a livello centrale indirizza tutte le società verso un approccio e una metodologia condivisi. Ad esempio, il sistema gestionale di supporto utilizzato presso Sabaf S.p.A. è stato gradualmente esteso ad alcune società controllate (Faringosi Hinges, ARC, Sabaf Brasile, Sabaf Turchia). Per le società di recente acquisizione (Okida e Gruppo C.M.I.) il Gruppo sta avviando le attività di direzione e coordinamento dei relativi sistemi di gestione della sicurezza.

	2019	2018	2017
<b>NUMERO E DURATA DEGLI INFORTUNI - Gruppo<sup>20</sup></b>			
Ore lavorate	1.513.620	1.234.369	1.225.868
<b>Mancati infortuni</b>	<b>39</b>	<b>37</b>	<b>76</b>
<b>Infortuni registrabili<sup>21</sup> (assenza &lt; 6 mesi) – esclusi i decessi</b>	<b>15</b>	<b>29</b>	<b>18</b>
<i>di cui infortuni in itinere<sup>22</sup></i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
<b>Infortuni con gravi conseguenze (assenza &gt; 6 mesi) – esclusi i decessi</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>di cui infortuni in itinere</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<b>Decessi a seguito di infortuni</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>di cui infortuni in itinere</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Giorni persi per infortunio	260	210	159
<b>Infortuni totali – inclusi i decessi</b>	<b>16</b>	<b>29</b>	<b>18</b>
<i>di cui infortuni in itinere</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
<b>TASSO INFORTUNI</b>			
<b>Numero infortuni x 1.000.000 / ore lavorate</b>			
Tasso infortuni registrabili	9,91	23,49	14,68
Tasso infortuni con gravi conseguenze	0,66	0,00	0,00
Tasso infortuni totali	10,57	23,49	14,68
Tasso decessi a seguito di infortuni	0,00	0,00	0,00
<b>INDICE DI GRAVITA' INFORTUNIO</b>			
<b>Giorni di assenza x 1.000 / ore lavorate</b>			
Indice su infortuni registrabili e con gravi conseguenze	0,17	0,17	0,13

Nel corso del 2019 si è verificato un infortunio grave presso Sabaf Turchia, per il quale un collaboratore ha perso la vista da un occhio a seguito del contatto con uno schizzo di metallo fuso. A seguito di tale evento sono state ulteriormente rafforzate le misure di prevenzione e protezione per impedire il verificarsi di episodi analoghi presso qualsiasi stabilimento del Gruppo.

Per quanto riguarda infine i lavoratori esterni, nel 2019, a livello di Gruppo si è registrato un solo infortunio che non ha comportato gravi conseguenze, per un tasso di infortunio pari a 11,64.

In generale il tasso d'infortunio risulta in miglioramento rispetto al 2018.

Nel 2019 a livello di Gruppo non si segnalano casi di malattia professionale.

In conformità alle leggi vigenti le società del Gruppo hanno predisposto ed attuano piani di sorveglianza sanitaria destinati ai dipendenti, con controlli sanitari mirati ai rischi specifici delle attività lavorative svolte.

<sup>20</sup> Si segnala che i dati 2018 e 2017 sono stati calcolati secondo le richieste della versione 2016 dello Standard GRI relativo alla salute e sicurezza.

<sup>21</sup> L'infortunio registrabile comprende qualsiasi infortunio sul lavoro, incluso infortunio mortale, che si verifichi ad una persona durante o come conseguenza dell'attività lavorativa, che dia origine ad un'assenza dal lavoro di una durata minore di 6 mesi, allo svolgimento di attività alternative o a trattamento medico.

<sup>22</sup> Solo se il trasporto è stato organizzato dall'organizzazione e gli spostamenti sono avvenuti entro l'orario di lavoro.

### **Sabaf luogo di lavoro che promuove la salute**

A inizio 2016 Sabaf S.p.A. ha aderito al programma WHP (Workplace Health Promotion), impegnandosi a realizzare **buone pratiche** nel campo della **promozione della salute negli ambienti di lavoro**. La Società si impegna così non solo ad attuare tutte le misure per prevenire infortuni e malattie professionali ma anche ad offrire ai propri lavoratori opportunità per migliorare la propria salute, riducendo i fattori di rischio generali e in particolare quelli maggiormente implicati nella genesi delle malattie croniche.

La promozione della salute nell'ambiente di lavoro è il risultato degli sforzi congiunti dei datori di lavoro, dei lavoratori e della Società. Vi contribuiscono i seguenti fattori:

- il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro
- l'incoraggiamento del personale a partecipare ad attività salutari
- la promozione di scelte sane
- l'incoraggiamento alla crescita personale

L'idea centrale è semplice: Sabaf mira a costruire, attraverso un processo partecipato, un contesto che favorisce l'adozione di comportamenti e scelte positive per la salute.

Il Programma WHP prevede lo sviluppo di attività (buone pratiche) in **6 aree tematiche**: alimentazione, contrasto al fumo, attività fisica, mobilità sicura e sostenibile, contrasto alle dipendenze, benessere/conciliazione vita-lavoro.

### **Utilizzo di sostanze pericolose**

Per la produzione sono utilizzati soltanto materiali che soddisfano pienamente i requisiti della Direttiva 2002/95/EC (Direttiva RoHS) che tende a limitare l'impiego di sostanze pericolose come piombo, mercurio, cadmio e cromo esavalente.

## Relazioni industriali

Sabaf rispetta la normativa del lavoro dei diversi Paesi e le convenzioni dell'International Labour Organization (ILO) sui diritti dei lavoratori (libertà di associazione e contrattazione collettiva, consultazione, diritto di sciopero, ecc.), promuovendo sistematicamente il dialogo tra le parti e cercando un adeguato livello di accordo e condivisione sulle strategie aziendali da parte del personale.

In caso di modifiche organizzative, per quanto riguarda il periodo minimo di preavviso, il Gruppo si attiene a quanto previsto dalla legge e dai contratti di riferimento dei diversi Paesi.

A gennaio 2018 è stato rinnovato l'accordo aziendale di secondo livello di Sabaf S.p.A. con validità sino a giugno 2021. Sono punti qualificanti di tale accordo:

- la condivisione tra azienda e organizzazioni sindacali e RSU delle priorità sulle quali convogliare le risorse e le energie nei prossimi anni (produrre qualità, creare e mantenere l'efficienza, diventare più flessibili);
- la condivisione degli obiettivi anche attraverso il coinvolgimento responsabile del personale;
- il mantenimento di relazioni industriali corrette e trasparenti pur nel rispetto dei singoli ruoli;
- l'istituzione di gruppi di lavoro con l'obiettivo di migliorare il coinvolgimento del personale a tutti i livelli;
- la prosecuzione del riconoscimento di una parte variabile della retribuzione, la cui corresponsione è legata ad indici di qualità ed efficienza, misurabili e verificabili; dati sui cui si manterrà diffusione e trasparenza;
- la possibilità di convertire, in tutto o in parte, il proprio premio di risultato variabile (PDRV) in welfare.

Le rappresentanze sindacali interne presenti in Sabaf S.p.A. sono FIOM, FIM e UILM ed in Faringosi Hinges s.r.l. FIM.

Durante l'anno si svolgono periodicamente incontri tra la Direzione e le RSU.

Nelle società del Gruppo, a dicembre 2019, risultano iscritti 125 dipendenti, pari al 14,5% del totale (nel 2018 erano iscritti 120 dipendenti, pari al 15,8%)<sup>23</sup>.

Le ore di partecipazione alle attività sindacali nel corso del 2019 sono state pari allo 0,36% delle ore lavorate.

PARTECIPAZIONE AD ATTIVITA' SINDACALE		
	2019	BENCHMARK <sup>24</sup>
<b>ASSEMBLEA</b>		
N° ore	2.373	
Percentuale su ore lavorate	0,16	
N° ore pro – capite	2,3	
<b>PERMESSO SINDACALE</b>		
N° ore	1.579	
Percentuale su ore lavorate	0,10	
N° ore pro – capite	1,5	
<b>SCIOPERO</b>		
N° ore	1.459	
Percentuale su ore lavorate	0,10	
N° ore pro – capite	1,4	
<b>TOTALE</b>		
N° ore	5.410	
Percentuale su ore lavorate	0,36	
N° ore pro – capite	5,2	3,3

<sup>23</sup> I dati non includono il Gruppo C.M.I., di cui Sabaf ha acquisito il controllo il 31 luglio 2019.

<sup>24</sup> FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre (giugno 2019) - Ore pro-capite di assenza dal lavoro (2017)*, <http://www.federmeccanica.it>

Nel corso del 2019 in Sabaf S.p.A. sono state proclamate complessivamente 12 ore di sciopero, a fronte di problematiche di carattere nazionale e provinciale.

Da maggio 2019 in Sabaf S.p.A., a fronte di una marcata flessione dei livelli di produzione, si è fatto un limitato ricorso al contratto di solidarietà.

## **Provvedimenti disciplinari e contenzioso**

Il Gruppo si avvale di tutti gli strumenti contrattualmente previsti per il rispetto delle regole aziendali e del vivere sociale.

Al 31 dicembre 2019 sono in essere 8 contenziosi (tutti con ex-dipendenti), di cui 1 avviato nel 2019.

# Sabaf e ambiente

## Rischi

Anche le tematiche ambientali sono gestite mediante un approccio basato sul rischio, coerentemente con lo standard UNI EN ISO 14001:2015.

**Rischi di contesto esterno** (sostenibilità ambientale), riguardanti la tutela dell'ambiente e del territorio, mediante la riduzione degli impatti ambientali ed il contenimento nell'impiego di risorse naturali ed energetiche. Tali impatti sono considerati a partire dalla progettazione del prodotto, attraverso le diverse fasi della sua realizzazione e in una prospettiva che considera tutto il ciclo di vita del prodotto.

**Rischi strategici**, tra cui rientra la collaborazione con fornitori strategici di servizi a potenziale rischio ambientale (raccolta dei rifiuti, servizi di pulizia, manutenzioni).

**Rischi legali e di compliance**, connessi al rispetto degli adempimenti legislativi (autorizzazioni e obblighi di conformità) e delle richieste delle istituzioni locali.

Nel paragrafo successivo sono descritte le modalità di gestione di tali rischi.

## Politica della salute e sicurezza, ambientale ed energetica

### Programma e obiettivi

Il Gruppo si impegna a perseguire i seguenti obiettivi:

- la prevenzione dell'inquinamento e la razionalizzazione nell'utilizzo di energia attraverso il miglioramento continuo dei propri processi e dei prodotti;
- l'efficientamento nell'impiego di risorse naturali ed energetiche in fase di produzione, con particolare riferimento al consumo di acqua ed energia;
- la riduzione della quantità di rifiuti prodotta ed il miglioramento della loro qualità in termini di pericolosità e recuperabilità.

Sabaf S.p.A. ha adottato e mantiene attivo un Sistema Integrato per la Gestione della Salute, della Sicurezza, dell'Ambiente e dell'Energia (EHS&En) che, integrandosi agli altri Sistemi di Gestione operanti in azienda, costituisce un mezzo efficace per perseguire una costante riduzione dei rischi, degli impatti ambientali e dei consumi energetici attraverso i seguenti strumenti:

- la valutazione preventiva degli aspetti EHS&En in tutti i processi aziendali, con particolare focus sulla progettazione, sui processi produttivi e sugli acquisti;
- il mantenimento della piena conformità ai requisiti di legge vigenti, utilizzando gli stessi in modo proattivo quali elementi di continua sorveglianza dei processi;
- un sistema formativo e informativo che coinvolge tutti i dipendenti ed i collaboratori.

Dal 2003 il Sistema di Gestione Ambientale del sito produttivo di Ospitaletto (che copre circa il 50% della produzione totale del Gruppo) è certificato conforme alla norma ISO 14001.

Nel 2015 il Sistema di Gestione dell'Energia implementato presso la sede di Ospitaletto è stato certificato conforme alla norma ISO 50001.

Sabaf S.p.A. ha ottenuto nel 2008 il rilascio da parte della Regione Lombardia dell'Autorizzazione Integrata Ambientale (IPPC) ai sensi del D.lgs. 18 febbraio 2005, n. 59.

Per quanto riguarda le società di recente acquisizione (Okida e Gruppo C.M.I.) i temi ambientali sono al momento gestiti in autonomia dai referenti delle singole società, in conformità alle legislazioni locali vigenti.

## **Dialogo con le associazioni ambientaliste e le istituzioni**

Il Gruppo da tempo promuove la diffusione di informazioni circa i minori impatti ambientali derivanti dall'impiego del gas nella cottura invece dell'energia elettrica: l'utilizzo di gas combustibile per la produzione di calore consente, infatti, rendimenti superiori a quelli ottenibili con gli apparecchi di cottura elettrici. Inoltre, la cottura si caratterizza sempre di più, in tutto il mondo, per la richiesta di potenze alte e di numerosi punti di cottura per preparare rapidamente i pasti. I piani di cottura alimentati elettricamente provocano un aumento dei consumi energetici di picco, tipicamente intorno alle ore dei pasti, alimentando ulteriormente la domanda di energia elettrica.

## **Innovazione di processo e sostenibilità ambientale**

### **Il lavaggio dei metalli**

Nel processo produttivo dei rubinetti risulta indispensabile in più fasi procedere al lavaggio dei metalli. Dal 2013 Sabaf S.p.A. utilizza un sistema di lavaggio basato su un alcool modificato, solvente che per le sue proprietà è ridistillabile (e quindi riciclabile). L'impatto ambientale e i costi di gestione di questo solvente sono stati sostanzialmente azzerati, così come le emissioni e la produzione di rifiuti speciali.

Questa tecnologia, efficiente e sostenibile, è utilizzata dal 2016 anche nel sito di Sabaf do Brasil e dal 2018 nel sito di Sabaf Turchia.

### **I rubinetti in lega leggera**

La produzione di rubinetti in lega di alluminio comporta diversi vantaggi rispetto alla produzione di rubinetti in ottone: eliminazione della fase di stampaggio a caldo dell'ottone, minore contenuto di piombo nel prodotto, minore peso e conseguente riduzione nei consumi per imballo e trasporto. Anche nel 2019 è continuato il processo di sostituzione dei rubinetti in ottone con i rubinetti in lega leggera, che rappresentano ormai circa il 92% dei rubinetti prodotti.

### **I bruciatori ad alta efficienza**

Da molti anni il Gruppo Sabaf è all'avanguardia nel proporre bruciatori che si caratterizzano per rendimenti superiori a quelli convenzionali.

Nella gamma delle misure standard a singola corona di fiamma, a partire da inizio 2000 Sabaf ha introdotto sul mercato quattro serie di bruciatori (Serie III, AE, AEO e HE) che garantiscono tutte un'elevata efficienza energetica, con un rendimento fino al 68%.

Nella gamma dei bruciatori speciali è stata introdotta la serie di bruciatori speciali DCC, che si caratterizzano per un'efficienza energetica superiore al 60%, la più alta oggi disponibile sul mercato per bruciatori a più corone di fiamma. Specificamente per il mercato cinese, poi, sono stati realizzati bruciatori DCC con corona spartifiamma in ottone ed efficienza superiore al 65%, ai vertici di quanto disponibile attualmente su quel mercato.

I bruciatori ad alta efficienza rappresentano oltre il 23% del totale dei bruciatori prodotti.

## Impatto ambientale

### Materiali utilizzati e riciclabilità dei prodotti

I prodotti di Sabaf possono essere facilmente riciclati, perché costituiti quasi integralmente da ottone, leghe di alluminio, rame ed acciaio.

	MATERIALI UTILIZZATI	Consumo 2019 (t)	Consumo 2018 (t)	Consumo 2017 (t)
Materie prime	Ottone	481	789	540
	Leghe di alluminio	6.476	7.831	8.070
	Zamak	11	33	91
	Acciaio	21.881	7.861	7.631
	Ghisa	142	137	39
	Smalto	193	189	189
	Bronzo	1	-	-
Materiali per imballaggi	Cartone	397	454	482
	Plastica	136	140	143
	Legno	479	503	521

L'80% dell'ottone e circa il 50% delle leghe di alluminio utilizzate sono prodotte tramite il recupero di rottame; il restante 50% delle leghe di alluminio e circa il 90% dell'acciaio è invece prodotto da minerale.

Il 70% del cartone e quasi il 100% della plastica provengono da riciclo.

Il forte incremento nei consumi di acciaio è conseguente all'inclusione nel perimetro di consolidamento di C.M.I., che produce cerniere per forni e lavastoviglie realizzate pressoché interamente in acciaio. Il ridotto consumo di ottone è legato alla graduale sostituzione dei rubinetti in ottone con i rubinetti in lega di alluminio.

I prodotti Sabaf soddisfano pienamente i requisiti della direttiva 2002/95/EC (**Direttiva RoHS**) che tende a limitare l'impiego di sostanze pericolose come il piombo nella produzione di apparecchiature elettriche ed elettroniche. Inoltre, i prodotti Sabaf soddisfano pienamente i requisiti della **Direttiva 2000/53/EC (End of Life Vehicles)**, ovvero il contenuto di metalli pesanti (piombo, mercurio, cadmio, cromo esavalente) è inferiore ai limiti imposti dalla Direttiva. In merito al **Regolamento REACH** (Regolamento n. 1907/2006 del 18.12.2006), Sabaf si configura come utilizzatore finale (*downstream user*) di sostanze e preparati. I prodotti forniti da Sabaf sono classificati come articoli che non danno luogo a rilascio intenzionale di sostanze durante il normale utilizzo, pertanto non è prevista la registrazione delle sostanze in essi contenute. Sabaf ha coinvolto i fornitori al fine di assicurarsi della loro piena conformità al Regolamento REACH e di ottenere la conferma dell'adempimento degli obblighi di pre-registrazione e registrazione delle sostanze o preparati da loro utilizzati.

## Fonti energetiche<sup>25</sup>

<b>ENERGIA ELETTRICA da fonti non rinnovabili</b>	<b>Consumo 2019 (MWh)</b>	<b>Consumo 2018 (MWh)</b>	<b>Consumo 2017 (MWh)</b>
Totale	28.526	30.225	30.841
<b>ENERGIA ELETTRICA da fonti rinnovabili</b>	<b>Consumo 2019 (MWh)</b>	<b>Consumo 2018 (MWh)</b>	<b>Consumo 2017 (MWh)</b>
Totale	50	-	-
<b>METANO</b>	<b>Consumo 2019 (m<sup>3</sup> x 1000)</b>	<b>Consumo 2018 (m<sup>3</sup> x 1000)</b>	<b>Consumo 2017 (m<sup>3</sup> x 1000)</b>
Totale	3.740	3.918	4.059
<b>GASOLIO</b>	<b>Consumo 2019 (l x 1.000)</b>	<b>Consumo 2018 (l x 1.000)</b>	<b>Consumo 2017 (l x 1.000)</b>
Totale	51	21	5,5
<b>BENZINA</b>	<b>Consumo 2019 (l x 1.000)</b>	<b>Consumo 2018 (l x 1.000)</b>	<b>Consumo 2017 (l x 1.000)</b>
Totale	10	-	-
<b>GPL</b>	<b>Consumo 2019 (l x 1.000)</b>	<b>Consumo 2018 (l x 1.000)</b>	<b>Consumo 2017 (l x 1.000)</b>
Totale	0,09	-	-
<b>CONSUMI TOTALI</b>	<b>Consumo 2019 GJ</b>	<b>Consumo 2018 GJ</b>	<b>Consumo 2017 GJ</b>
Totale	238.887	249.866	272.329

Le principali fonti utilizzate sono:

- l'energia elettrica, per tutte le apparecchiature ad alimentazione elettrica presenti, siano esse funzionali o meno al processo produttivo, che copre circa il 40% del fabbisogno energetico totale;
- il gas naturale, legato al funzionamento sia di impianti produttivi (forni fonderia, bruciatori per lavaggio, forni smaltatura) sia ad impianti di servizio (riscaldamento), che copre circa il 60% del fabbisogno energetico totale.

Sabaf S.p.A., Sabaf do Brasil e Sabaf Turchia utilizzano metano come fonte energetica per la fusione dell'alluminio e per la cottura dei coperchi smaltati. La produzione delle altre società del Gruppo non utilizza metano come fonte energetica.

La progressiva riduzione dei consumi energetici riflette i costanti interventi volti al miglioramento dell'efficienza energetica degli impianti (ricerca e riparazione delle perdite e ottimizzazione della gestione del processo della produzione di aria compressa; installazione di una nuova tecnologia per il processo di gestione dei reflui aziendali). L'andamento dei consumi è, inoltre, naturalmente correlato ai livelli di produzione.

### Indicatore: Energy intensity

<b>ENERGY INTENSITY</b>	<b>Consumo 2019</b>	<b>Consumo 2018</b>	<b>Consumo 2017</b>
KWh su fatturato	0,426	0,460	0,489

<sup>25</sup> I fattori utilizzati per il calcolo dei consumi 2017 sono stati pubblicati dal Department for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS) nel 2015. Per i consumi 2018 sono stati utilizzati i fattori aggiornati pubblicati dal Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA) nel 2018. Per i consumi 2019 sono stati utilizzati i fattori aggiornati pubblicati dal Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA) nel 2019.

A seguito di un perfezionamento del sistema di raccolta dati, i consumi di gasolio per l'anno 2018 includono anche i consumi della flotta aziendale di proprietà del Gruppo e i consumi di gasolio relativi a Sabaf S.p.A. Nel 2017, si consideravano solo i consumi di gasolio di ARC s.r.l..

Nel corso del 2019 Sabaf S.p.A. e Faringosi Hinges s.r.l. hanno effettuato una diagnosi energetica, finalizzata a ottenere un'approfondita conoscenza del profilo di consumo energetico delle proprie attività e a individuare e quantificare le opportunità di risparmio energetico.

## Acqua

Consumi di acqua	Unità di misura	2019	2018	2017
<b>- da acquedotto</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>56.409</b>	<b>110.655</b>	<b>81.472</b>
<i>di cui acque dolci</i>	<i>m<sup>3</sup></i>	<i>56.409</i>	<i>110.665</i>	<i>81.472</i>
<i>di cui altre acque</i>	<i>m<sup>3</sup></i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<b>- da pozzo</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>35.516</b>	<b>29.185</b>	<b>31.329</b>
<i>di cui acque dolci</i>	<i>m<sup>3</sup></i>	<i>35.516</i>	<i>29.185</i>	<i>31.329</i>
<i>di cui altre acque</i>	<i>m<sup>3</sup></i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<b>TOTALE</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>91.925</b>	<b>139.840</b>	<b>112.801</b>

Tutta l'acqua utilizzata nei processi produttivi dalle società del Gruppo è destinata allo smaltimento o al recupero interno per il riutilizzo in processi aziendali: non sono di conseguenza presenti scarichi idrici di natura industriale.

L'acqua utilizzata nei processi di pressofusione e di smaltatura presso lo stabilimento di Ospitaletto, a valle dei processi produttivi, è trattata in impianti di concentrazione che hanno sensibilmente ridotto le quantità di acqua necessarie e di rifiuti prodotti. Nel corso del 2019 è stato avviato un impianto di concentrazione anche presso il sito produttivo brasiliano, che ha permesso una riduzione dei consumi.

Alla riduzione dei consumi del 2019 ha inoltre contribuito in modo significativo la manutenzione dell'impianto di raffreddamento presso Sabaf Turchia.

Presso lo stabilimento di Ospitaletto è attivo un impianto per la raccolta delle acque meteoriche, destinate all'uso nell'attività industriale, che consente di ridurre il prelievo da pozzo. Attualmente il volume delle acque meteoriche raccolte non è rilevato.

## Rifiuti

Sfridi e rifiuti derivanti dal processo produttivo sono identificati e raccolti separatamente, per essere poi destinati al recupero o allo smaltimento. Le materozze derivanti dalla pressofusione dell'alluminio sono destinate direttamente al riutilizzo. I rifiuti, distinti per tipo e metodo di smaltimento, sono di seguito riassunti<sup>26</sup>.

Tipo di rifiuto e metodo di smaltimento <sup>27</sup>	2019 (t)	Incidenza %
<b>Assimilabile urbano</b>	<b>225</b>	<b>2,8</b>
<b>Totale pericoloso</b>	<b>1.631</b>	<b>20,3</b>
- riutilizzo	92	1,2
- riciclo	1	0,0
- incenerimento	746	9,3
- altro	733	9,1
- deposito temporaneo e/o deposito dell'anno passato	59	0,7
<b>Totale non pericoloso</b>	<b>6.164</b>	<b>76,9</b>
- riutilizzo	2.370	29,6
- riciclo	747	9,3
- recupero	111	1,4
- incenerimento	1.359	17,0
- altro	870	10,8
- deposito temporaneo e/o deposito dell'anno passato	707	8,8
<b>Totale rifiuti</b>	<b>8.020</b>	<b>100,0</b>

Valore economico generato dal Gruppo (€/000)	160.095
Tot rifiuti/Valore economico generato	0,05
Tot. rifiuti pericolosi/Valore economico generato	0,01

Tipo di rifiuto e metodo di smaltimento	2018 (t)	Incidenza %	2017 (t)	Incidenza %
<b>Assimilabile urbano</b>	<b>186</b>	<b>2,2</b>	<b>189</b>	<b>2,2</b>
Non pericoloso (smaltimento)	1.722	20,0	1.810	21,3
Non pericoloso (recupero)	4.286	49,6	4.391	51,8
<b>Tot. non pericoloso</b>	<b>6.008</b>	<b>69,6</b>	<b>6.201</b>	<b>73,1</b>
Pericoloso (smaltimento)	992	11,5	952	11,2
Pericoloso (recupero)	1.442	16,7	1.143	13,5
<b>Tot. pericoloso</b>	<b>2.434</b>	<b>28,2</b>	<b>2.095</b>	<b>24,7</b>
<b>TOTALE</b>	<b>8.628</b>	<b>100</b>	<b>8.485</b>	<b>100</b>
Valore economico generato dal Gruppo	160.054		155.408	
Tot rifiuti/val. economico generato	0,05		0,05	
Tot. Rifiuti peric/val. economico generato	0,02		0,01	

Nel corso dell'anno 2019 l'incidenza dei rifiuti sul valore economico generato dal Gruppo è rimasta in linea con il 2018. L'impegno aziendale si è concentrato sulla diminuzione della produzione di rifiuti speciali pericolosi, investendo in ricerca di materie prime e sostanze, in fase di ingresso, già non pericolose in origine.

Nel corso del 2019 presso lo stabilimento di Ospitaletto è stato sostituito l'impianto di gestione del refluo derivante dal processo di smaltatura dei coperchi. Nel dettaglio, il precedente impianto di evaporazione, che generava un rifiuto liquido con un volume annuo di circa 500 tonnellate e comportava un elevato consumo energetico, è stato sostituito con un impianto di trattamento chimico – fisico, che genera un rifiuto solido di circa 10 tonnellate, pressoché azzerando il consumo energetico.

Nel 2019, inoltre, presso lo stabilimento brasiliano è stato installato un impianto per la gestione del refluo derivante dal processo di smaltatura dei coperchi. Fino a quel momento il refluo generato

<sup>26</sup> A seguito di un perfezionamento del sistema di raccolta dati, i metodi di smaltimento per il 2019 presentano una classificazione più dettagliata.

<sup>27</sup> I dati non includono C.M.I. Polska. La società si impegna a rendicontare il dato dal prossimo esercizio.

veniva raccolto, stoccato e inviato allo smaltimento come rifiuto. A seguito del posizionamento del nuovo impianto di riutilizzo delle acque di processo industriali, il volume di rifiuti liquidi è stato dimezzato, permettendo anche una riduzione dei consumi di acqua.

In tutte le società del Gruppo è attiva la raccolta differenziata.

Si segnala che nel corso del 2019 non si sono verificati sversamenti significativi.

## **Emissioni in atmosfera**

Buona parte delle emissioni in atmosfera del Gruppo Sabaf deriva da attività definite “ad inquinamento poco significativo”.

- In Sabaf S.p.A. si svolgono tre processi di produzione:
  1. la produzione dei componenti che costituiscono i bruciatori (coppe portainietto e spartifiamma) prevede la fusione e la successiva pressofusione della lega di alluminio, la sabbiatura dei pezzi, una serie di lavorazioni meccaniche con asportazione di materiale, il lavaggio di alcuni componenti, l'assemblaggio ed il collaudo. Tale processo produttivo comporta l'emissione di nebbie oleose in misura poco significativa, oltre a polveri e anidride carbonica;
  2. la produzione dei coperchi di bruciatori, in cui viene utilizzato l'acciaio come materia prima, che viene sottoposto a tranciatura e coniatura. I coperchi semilavorati sono poi destinati al lavaggio, alla sabbiatura, all'applicazione e alla cottura dello smalto, processo che genera l'emissione di polveri;
  3. la produzione di rubinetti e termostati, nella quale sono utilizzate come materie prime principalmente lega di alluminio, barre e corpi stampati in ottone e, in misura molto più ridotta, barre in acciaio. Il ciclo produttivo è suddiviso nelle seguenti fasi: lavorazione meccanica con asportazione di materiale, lavaggio dei semilavorati e dei componenti così ottenuti, finitura della superficie di accoppiamento corpi-maschi mediante utensile a diamante, assemblaggio e collaudo finale del prodotto finito. Da questo processo si generano nebbie oleose in misura poco significativa.
- In Sabaf do Brasil e Sabaf Turchia viene svolto l'intero processo produttivo dei bruciatori. Dall'analisi del processo interno non si evidenziano emissioni significative.
- In Faringosi Hinges s.r.l. e nelle società del Gruppo C.M.I. per la produzione delle cerniere viene utilizzato come materia prima principale l'acciaio, sottoposto ad una serie di lavorazioni meccaniche e assemblaggi che non comportano alcuna emissione significativa.
- In A.R.C. s.r.l. sono prodotti bruciatori professionali mediante lavorazioni meccaniche e assemblaggi; non si rileva nessuna emissione significativa.
- In Sabaf Cina vengono effettuate operazioni di lavorazione meccanica e di assemblaggio dei bruciatori. Le emissioni sono del tutto trascurabili.
- In Okida vengono assemblati componenti elettronici (schede, timer, ecc.), l'attività produttiva genera emissioni trascurabili.

Il livello di efficienza dei sistemi di depurazione è assicurato attraverso la loro regolare manutenzione ed il periodico monitoraggio di tutte le emissioni. I monitoraggi effettuati nel corso del 2019 hanno evidenziato la conformità ai limiti di legge di tutte le emissioni.

EMISSIONI DI CO <sub>2</sub> (tonnellate) <sup>28</sup>				
	U.M.	2019	2018	2017
Scope 1 (emissioni dirette) da gas refrigeranti	tCO <sub>2eq</sub>	59	-	-
Scope 1 (emissioni dirette) da consumo di combustibile	tCO <sub>2</sub>	7.734	8.022	8.508
<b>Totale Scope 1 (emissioni dirette)</b>	<b>tCO<sub>2eq</sub></b>	<b>7.793</b>	<b>8.022</b>	<b>8.508</b>
Scope 2 (emissioni indirette) – location based	tCO <sub>2</sub>	9.979	10.498	11.570
Scope 2 (emissioni indirette) – market based	tCO <sub>2</sub>	12.484	13.133	n.a.
<b>Totale emissioni Scope 1+2 (location based)</b>	<b>tCO<sub>2eq</sub></b>	<b>17.772</b>	<b>18.520</b>	<b>20.078</b>

L'uso di gas metano per l'alimentazione dei forni fusori comporta l'emissione in atmosfera di NOX e SOX, comunque tali emissioni risultano poco significative. In Sabaf non sono attualmente presenti sostanze lesive dello strato atmosferico d'ozono, ad eccezione del fluido frigorifero utilizzato in alcuni condizionatori (R22) e gestito in conformità alla normativa di riferimento.

## Investimenti ambientali

I principali investimenti ambientali del 2019 hanno riguardato:

- l'impianto di concentrazione dei reflui di smaltatura presso lo stabilimento brasiliano;
- l'impianto per il trattamento chimico-fisico dei reflui di smaltatura presso lo stabilimento di Ospitaletto.

## Contenzioso

Nel corso del 2019 il Gruppo non ha subito sanzioni legate alla compliance ambientale e non è in essere alcun contenzioso.

<sup>28</sup> I fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni sono:

- anno 2017: Department for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS) nel 2015 - Defra 2017 per le emissioni relative al consumo di metano;

- anno 2018: Scopo I combustibili: Defra 2018 - Scopo II Location-based: Terna 2016 - Scopo II Market-based: AIB 2017, laddove disponibili, altrimenti Terna 2016;

- anno 2019: Scopo I combustibili e F-GAS: Defra 2019 - Scopo II Location-based: Terna 2017 - Scopo II Market-based: AIB 2018, laddove disponibili, altrimenti Terna 2017.

A seguito di un perfezionamento del sistema di raccolta dati, le emissioni dirette (scope 1) per l'anno 2019 includono anche i fluidi frigoriferi utilizzati nei condizionatori.

# Sabaf, la gestione della qualità dei prodotti e delle relazioni con i clienti

## Rischi

Anche la nuova norma UNI EN ISO 9001:2015, alla quale Sabaf si conforma, introduce il concetto di “approccio basato sul rischio”, fondamentale per pianificare il sistema di gestione per la qualità.

**Rischi strategici**, tra cui la difesa della proprietà intellettuale (esiste il rischio che alcuni prodotti del Gruppo, ancorché protetti da tutela brevettuale, siano copiati dai concorrenti) e le collaborazioni con fornitori critici.

**Rischi legali e di compliance**, relativi al mancato rispetto delle normative di prodotto: Sabaf opera su mercati internazionali che adottano differenti leggi e regolamenti. Il prodotto deve pertanto essere conforme ai requisiti cogenti e volontari e l'organizzazione deve poter dimostrare questa coerenza agli enti di certificazione preposti al controllo.

## Politica di gestione della qualità

Il Sistema di Gestione della Qualità ha lo scopo di consentire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- accrescimento della soddisfazione dei clienti, attraverso la comprensione e il soddisfacimento delle loro esigenze presenti e future;
- miglioramento continuo dei processi e dei prodotti, finalizzato anche alla salvaguardia dell'ambiente e della sicurezza dei dipendenti;
- coinvolgimento di partner e fornitori nel processo di miglioramento continuo, favorendo la logica della “comakership”;
- valorizzazione delle risorse umane;
- miglioramento della business performance e del sistema di gestione per la qualità basato sul “risk based thinking”.

Per contribuire coerentemente al perseguimento di tali obiettivi, il Gruppo Sabaf assume una serie di impegni dichiarati esplicitamente nella Carta dei Valori:

- agire con trasparenza, correttezza ed equità contrattuale;
- comunicare le informazioni sui prodotti in modo chiaro e trasparente;
- adottare un comportamento professionale e disponibile nei confronti dei clienti;
- non elargire a clienti regali che eccedano le normali pratiche di cortesia e che possano tendere ad influenzare la loro valutazione obiettiva del prodotto;
- garantire elevati standard di qualità dei prodotti offerti;
- garantire l'attenzione costante nella ricerca tecnologica per offrire prodotti innovativi;
- collaborare con le aziende clienti per garantire all'utilizzatore finale la massima sicurezza nell'utilizzo dei prodotti;
- promuovere azioni di responsabilità sociale nell'intera filiera produttiva;
- ascoltare le esigenze dei clienti attraverso un monitoraggio costante della customer satisfaction e degli eventuali reclami;
- informare i clienti dei potenziali rischi legati all'utilizzo dei prodotti, nonché del relativo impatto ambientale.

## *Società del Gruppo che hanno ottenuto la certificazione di qualità secondo la Norma ISO 9001*

<b>Società</b>	<b>Anno di prima certificazione</b>
Sabaf S.p.A.	1993
Faringosi Hinges	2001
C.M.I. s.r.l.	2003
Okida	2005
Sabaf do Brasil	2008
Sabaf Turchia	2015

Nel corso dell'anno 2019, il Sistema di Gestione della Qualità è stato costantemente monitorato e mantenuto per garantire la corretta implementazione e il rispetto dei requisiti dello standard ISO 9001. Nell'ambito del piano di audit interno per il 2019 sono state verificate complessivamente 16 aree funzionali presso lo stabilimento di Ospitaletto tra uffici e reparti produttivi, 14 presso Sabaf do Brasil e 14 presso Sabaf Turchia. Dai risultati di tali verifiche non sono emerse criticità del sistema che, pertanto, soddisfa pienamente la norma.

Relativamente alle verifiche di terza parte sul Sistema di Gestione della Qualità, nel corso del 2019 CSQ (Ente certificatore di IMQ) ha svolto la verifica ispettiva annuale presso la sede di Ospitaletto e presso lo stabilimento di Sabaf do Brasil, confermando l'adeguatezza del Sistema e il mantenimento della certificazione ISO 9001. Per lo stabilimento sito in Turchia il prossimo controllo da parte dell'ente di certificazione è programmato per il 2020.

Nel mese di ottobre 2019, l'Ente di Certificazione TUV NORD ha effettuato l'audit per il mantenimento della certificazione del Sistema di Gestione per la Qualità di Faringosi Hinges s.r.l. secondo la norma ISO 9001:2015. L'intervento si è concluso con esito positivo.

Nel mese di febbraio 2019, l'Ente di Certificazione NQA ha effettuato l'audit di sorveglianza annuale per il mantenimento della certificazione ISO 9001:2015 del Sistema di Gestione per la Qualità di Okida. La verifica si è conclusa con esito positivo.

Nel corso del 2019 l'Organismo di Certificazione TUV Italia S.r.l. ha svolto l'audit di sorveglianza periodica presso C.M.I. s.r.l. confermando l'adeguatezza del Sistema di Gestione della Qualità e il mantenimento della certificazione ISO 9001:2015.

## **Salute e sicurezza dei consumatori**

Sabaf tutela la salute dei consumatori controllando che i materiali che costituiscono i propri prodotti siano conformi alle direttive internazionali vigenti (quali REACH e RoHs).

Per garantire il funzionamento in sicurezza di rubinetti, termostati e bruciatori, Sabaf effettua controlli di tenuta sul 100% della produzione.

Rubinetti e termostati sono inoltre certificati da enti terzi che garantiscono il rispetto dei requisiti di funzionamento e sicurezza richiesti per poter essere commercializzati nel mercato mondiale.

Le cerniere e i componenti elettronici non presentano invece rischi significativi per la sicurezza dei consumatori.

Nel periodo di rendicontazione non si sono registrati casi di non conformità con normative riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti.

## Customer satisfaction

L'indagine di customer satisfaction, condotta con frequenza biennale, rientra nelle attività di stakeholder engagement che Sabaf intraprende al fine di migliorare costantemente il livello qualitativo dei servizi offerti e di rispondere alle aspettative dei clienti.

L'ultima indagine, effettuata nel 2019 attraverso un questionario circolato ai clienti tramite sondaggio online (Survey Monkey), ha confermato l'opinione positiva dei clienti, sottolineando tra i punti di forza la qualità dei prodotti e la tempestività, professionalità e competenza nell'assistenza tecnica e commerciale.

## Gestione dei reclami da clienti

Sabaf gestisce sistematicamente ogni reclamo proveniente dai clienti. È in essere uno specifico processo che prevede:

- l'analisi del difetto lamentato, per valutarne la fondatezza;
- l'identificazione delle cause che hanno originato il difetto;
- le azioni correttive necessarie per impedire o limitare il ripetersi del problema;
- il feedback al cliente tramite 8D report (strumento di gestione della qualità che permette ad un team interfunzionale di determinare le cause dei problemi e fornire soluzioni efficaci).

Le cause dei reclami variano in funzione del prodotto e possono essere sintetizzate prevalentemente in:

- difetti estetici per le famiglie dei coperchi e spartifiamma bruciatori;
- anomalie dimensionali e/o di funzionamento per la famiglia di rubinetti, termostati, cerniere e schede elettroniche;
- difetti di pressofusione e/o di tranciatura per bruciatori e cerniere.

## Contenzioso

Non è in essere alcun contenzioso con i clienti.

# Sabaf e la gestione della catena di fornitura

## Rischi

La catena di fornitura presenta diverse tipologie di rischio, che devono essere valutate e monitorate al fine di contenere la possibilità di danno per le società del Gruppo.

**Rischi di contesto esterno.** Considerato che una quota rilevante (ancorché non preponderante) degli acquisti avviene sui mercati internazionali, il Gruppo monitora e gestisce il rischio di instabilità dei Paesi fonte di approvvigionamento.

**Rischi strategici** relativi ad un approccio socialmente responsabile lungo la catena di fornitura (qualità di fornitura, rispetto dei diritti umani e tutela dei lavoratori, rispetto ambientale e consumi energetici). La definizione del livello di criticità, specialmente ambientale e sociale, deriva da una valutazione del rischio che tiene conto della tipologia di processo, prodotto o servizio fornito e della collocazione geografica del fornitore.

**Rischi operativi** tra cui la continuità delle forniture, valutata anche prestando attenzione alla sostenibilità finanziaria dei fornitori.

## Politica di gestione della catena di fornitura

Tutte le società del Gruppo si uniformano ai principi di comportamento definiti nella Carta Valori nella gestione dei rapporti con i fornitori.

Il Gruppo sta gradualmente implementando una politica di gestione degli acquisti valida per tutte le società del Gruppo. Allo stato attuale, la gestione dei rapporti con i fornitori in Sabaf S.p.A., Sabaf do Brasil, Sabaf Turchia, Sabaf Cina e Faringosi Hinges s.r.l. è condotta sulla base di procedure omogenee. Per le società di più recente acquisizione (A.R.C., Okida e C.M.I.) sono condivise le politiche generali, con particolare riferimento alla gestione dei rischi sopra esposti, e sono individuate e messe a frutto le possibili sinergie.

### **Sabaf S.p.A., la norma SA8000 e i fornitori**

Nel 2009 Sabaf S.p.A. ha ottenuto la certificazione di conformità ai requisiti della Norma SA8000 (Social Accountability 8000) e, pertanto, l'Azienda richiede ai propri fornitori di rispettare, in tutte le loro attività, i principi della Norma, quale criterio minimo per stabilire un rapporto duraturo basato sui principi della responsabilità sociale. I contratti di fornitura includono una clausola di carattere etico ispirata alla Norma SA8000, che impegna i fornitori a garantire il rispetto dei diritti umani e sociali e in particolare: ad evitare l'impiego di persone in età inferiore a quella stabilita dalla Norma, a garantire ai lavoratori un luogo di lavoro sicuro, a tutelare la libertà sindacale, a rispettare la legislazione in materia di orario di lavoro, ad assicurare ai lavoratori il rispetto del minimo retributivo legale.

Nel 2017 Sabaf S.p.A. ha aderito all'aggiornamento della Norma SA8000:2014 ed ha chiesto a tutti i fornitori, legati da contratto, di assimilare ed aderire ai principi così come perfezionati nell'ultima versione. Durante l'anno Sabaf S.p.A. ha aggiornato l'analisi del rischio della catena di fornitura in linea con i requisiti della SA8000 allo scopo di predisporre un piano d'azione e monitoraggio dei fornitori considerati critici ai fini della Norma. L'analisi è stata condotta tenendo in considerazione la collocazione geografica, il settore di appartenenza, la tipologia di attività e la rilevanza del fatturato verso Sabaf. Si è proceduto con l'invio di un questionario di verifica della comprensione della Norma e di valutazione degli aspetti di responsabilità sociale del singolo

fornitore. Le risposte ricevute non hanno evidenziato non conformità.  
L'eventuale mancata osservanza dei principi della Norma SA8000 non determina l'immediata interruzione dei rapporti di fornitura. Si devono al contrario intraprendere sforzi ragionevoli per garantire che le eventuali irregolarità siano gestite adeguatamente, stimolandone l'aggiustamento. L'obiettivo è diffondere la cultura della responsabilità sociale.

Per quanto riguarda la gestione, da parte dei fornitori, di qualità, ambiente e responsabilità sociale, ove già la normativa di legge vigente imponga il rispetto dei requisiti minimi richiesti da Sabaf, il rischio è ritenuto minore; in caso contrario vengono effettuate verifiche periodiche relative alla gestione di tali aspetti tramite audit. Nel corso del 2019 sono stati analizzati i fornitori di classe A e B per una copertura del 95% della spesa<sup>29</sup>. Da questa analisi sono emersi 34 casi di fornitori ritenuti potenzialmente critici, a seguito di cui sono stati condotti 25 audit (17 nel 2018) dai quali non sono emerse non conformità critiche ma solo osservazioni. A fronte delle non conformità non critiche, sono stati richiesti ai fornitori gli opportuni interventi.

## Rapporti con i fornitori e condizioni negoziali

Le relazioni con i fornitori sono improntate alla collaborazione di lungo periodo e fondate sulla correttezza negoziale, l'integrità e l'equità contrattuale e la condivisione delle strategie di crescita. Per favorire la condivisione con i fornitori dei valori alla base del proprio modello di business, Sabaf ha distribuito in modo capillare la Carta Valori.

Sabaf garantisce l'assoluta imparzialità nella scelta dei fornitori e si impegna a rispettare rigorosamente i termini di pagamento pattuiti. Per i fornitori artigiani e meno strutturati sono concordati termini di pagamento molto brevi (prevalentemente a 30 giorni).

Sabaf richiede ai propri fornitori la capacità di sapersi rinnovare tecnologicamente, in modo tale da poter sempre proporre i migliori rapporti qualità/prezzo, e privilegia nella scelta i fornitori che hanno ottenuto o stanno ottenendo le certificazioni dei Sistemi di Qualità e Ambientale.

Nel 2019 il fatturato dei fornitori del Gruppo Sabaf con Sistema di Qualità Certificato è stato pari al 74% del totale (72% nel 2018).

## Analisi degli acquisti

Come evidenziato nella tabella seguente, il Gruppo Sabaf mira a favorire lo sviluppo del territorio in cui opera e, pertanto, nella selezione dei fornitori, favorisce le aziende locali<sup>30</sup>.

	Totale acquisti 2019 (€/000) <sup>31</sup>	% acquisti domestici
Sabaf S.p.A.	56.466	79%
Faringosi Hinges s.r.l.	8.331	99%
A.R.C. s.r.l.	3.466	83%
Gruppo C.M.I.	24.916	71%
Sabaf Turchia	10.242	72%
Okida	5.537	68%
Sabaf do Brasil	7.491	95%
Sabaf Cina	534	98%

29 La valutazione è effettuata relativamente ai fornitori con un fatturato medio annuo verso Sabaf superiore ai 5.000 euro nei tre anni precedenti. I fornitori residui sono considerati non significativi.

30 I dati in tabella non tengono in considerazione le forniture intercompany.

31 Valori convertiti in euro ai tassi di cambio medio annuo.

Gli acquisti realizzati al di fuori dell'Unione Europea provengono per la maggior parte da fornitori situati in Cina. I fornitori cinesi hanno sottoscritto la clausola di rispetto dei principi della norma SA8000.

Per tutte le società del Gruppo i principali macchinari utilizzati (isole di pressofusione, transfer di lavorazione e di montaggio) sono invece forniti dall'Italia per garantire processi produttivi omogenei in termini di qualità e sicurezza.

## **Contenzioso**

Nel corso dell'ultimo triennio non sono sorti contenziosi con fornitori.

# Sabaf, Pubblica Amministrazione e Collettività

## Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Coerentemente con le linee politiche di riferimento, i rapporti di Sabaf nei confronti della Pubblica Amministrazione e dell'Erario sono improntati alla massima trasparenza e correttezza.

In ogni realtà locale in cui è presente, Sabaf ha da sempre impostato un dialogo aperto con le autorità per favorire uno sviluppo industriale condiviso e sostenibile, con ricadute positive per le comunità locali.

## Rapporti con le associazioni industriali

Sabaf S.p.A. è tra i soci fondatori di **APPLiA Italia (ex CECED Italia)**, l'associazione che sviluppa e coordina in Italia le attività di studio promosse a livello europeo da APPLiA – Home Appliance Europe con le annesse implicazioni scientifiche, giuridiche ed istituzionali nel settore degli elettrodomestici.

Dal 2014 Sabaf S.p.A. è associata all'Associazione Industriale Bresciana (AIB), che aderisce al sistema Confindustria.

## Rapporti con le università e il mondo studentesco

Sabaf S.p.A. organizza sistematicamente visite aziendali con gruppi di studenti e porta la propria testimonianza di best practice in tema di responsabilità sociale all'interno di importanti convegni in diverse città d'Italia.

## Iniziative benefiche e liberalità

Nel 2019 Sabaf S.p.A. si è associata alla Fondazione Spedali Civili di Brescia, contribuendo all'acquisto di Apotecachemo, un sistema che permette di automatizzare la preparazione di farmaci chemioterapici.

Tra le iniziative a carattere umanitario del Gruppo si segnala il supporto all'Associazione Volontari per il Servizio Internazionale (AVSI), un'organizzazione non governativa senza scopo di lucro, impegnata in progetti internazionali di aiuto allo sviluppo. Le donazioni sono destinate al sostegno a distanza di venti bambini che vivono in diversi Paesi del mondo.

## Contenzioso

Non sono in essere contenziosi di rilievo con Enti Pubblici o con altri esponenti della collettività.

# Sabaf e azionisti

## La composizione del capitale

Il capitale sociale di Sabaf S.p.A., interamente sottoscritto e versato, è di Euro 11.533.450 composto da n. 11.533.450 azioni ordinarie dal valore nominale di 1,00 Euro ciascuna. Alla data del 24 marzo 2020 hanno maturato la maggiorazione del diritto di voto (due voti per ogni azione) complessivamente n. 5.186.334 azioni.

	Numero delle azioni che compongono il capitale	Numero dei diritti di voto
<b>Totale</b>	<b>11.533.450</b>	<b>16.719.784</b>
di cui:		
Azioni Ordinarie IT0001042610	6.347.116	6.347.116
Azioni ordinarie con voto maggiorato IT0005253338	5.186.334	10.372.668

Gli azionisti iscritti a libro soci al 06 marzo 2020 sono 1.845, di cui:

- 1.568 possiedono fino a 1.000 azioni
- 195 possiedono da 1.001 a 5.000 azioni
- 27 possiedono da 5.001 a 10.000 azioni
- 55 possiedono oltre 10.000 azioni

Il 28,75% del capitale è detenuto da azionisti residenti all'estero.

### AZIONISTI RILEVANTI

AZIONISTA	NUMERO DI AZIONI	% SUL CAPITALE SOCIALE	DIRITTI DI VOTO	% POSSEDUTA
GIUSEPPE SALERI S.a.p.A.	2.535.644	21,99%	5.015.288	29,99%
QUAESTIO CAPITAL MANAGEMENT SGR SPA	2.306.690	20,00%	4.613.380	28,83%
DELTA LLOYD AM	1.151.464	9,98%	1.151.464	7,20%
FINTEL S.r.l.	850.000	7,37%	850.000	5,31%

Non risultano altri azionisti, al di fuori di quelli sopra evidenziati, con una partecipazione al capitale superiore al 5%.

## Relazioni con gli investitori e gli analisti finanziari

Fin dalla quotazione in Borsa (1998), la Società ha attribuito un'importanza strategica alla comunicazione finanziaria. La politica di comunicazione finanziaria di Sabaf è basata sui principi di correttezza, trasparenza e continuità, nella convinzione che tale approccio permetta agli investitori di poter valutare correttamente l'Azienda. In tale ottica, Sabaf garantisce la massima disponibilità al dialogo con analisti finanziari e investitori istituzionali. Nel corso del 2019 la Società ha incontrato gli investitori istituzionali nell'ambito di roadshow organizzati a Milano e Londra. Alcuni investitori, inoltre, hanno effettuato incontri con il management presso la sede sociale a Ospitaletto, cogliendo l'opportunità di visitare gli impianti produttivi.

## Remunerazione degli azionisti e andamento del titolo

Nel corso del 2019, il titolo Sabaf ha registrato il prezzo ufficiale massimo il giorno 26 marzo (16,538 euro) e minimo il giorno 31 ottobre (12,068 euro). I volumi medi scambiati sono stati pari a n. 4.971 azioni al giorno, pari ad un controvalore medio di 71.894 euro (164.508 euro nel 2018).

*Andamento 2019 del titolo Sabaf (prezzo e volumi scambiati)*



## Sabaf vs indice FTSE Italia STAR



La politica dei dividendi adottata da Sabaf tende a garantire una valida remunerazione degli azionisti anche tramite il dividendo annuale, pari a 0,55 euro per azione nel 2019. Relativamente all'esercizio in corso, gli Amministratori, preso atto del significativo cambiamento dello scenario economico globale avvenuto a seguito del dilagare della pandemia da coronavirus, hanno ritenuto opportuno, in via del tutto prudente, proporre all'Assemblea degli azionisti di destinare l'utile dell'esercizio 2019 della Capogruppo Sabaf S.p.A. interamente alla riserva straordinaria. La distribuzione di un dividendo sugli utili 2019 sarà riesaminata quando l'attuale situazione legata al coronavirus sarà superata.

## Investimenti socialmente responsabili

Frequentemente il titolo Sabaf è stato oggetto di analisi anche da parte di analisti e gestori di fondi SRI, che in più occasioni hanno anche investito in Sabaf.

## Contenzioso

Non è in essere alcun contenzioso con i soci.

# Sabaf e finanziatori

## Rapporti con gli istituti di credito

Il Piano Industriale 2018-2022 prevede il finanziamento della crescita anche tramite un maggiore ricorso all'indebitamento finanziario, che è previsto debba comunque mantenersi all'interno di parametri di assoluta sicurezza (rapporto indebitamento finanziario netto su EBITDA inferiore a 2). Al 31 dicembre 2019 l'indebitamento finanziario netto è pari a 55,1 milioni di euro rispetto ai 53,5 milioni di euro del 31 dicembre 2018; il rapporto tra indebitamento finanziario netto ed EBITDA proforma<sup>32</sup> è pari a 1,86 (1,59 al 31 dicembre 2018).

I rapporti con le banche sono da sempre improntati alla massima trasparenza. Sono privilegiate le relazioni con quegli istituti in grado di supportare il Gruppo in tutte le sue necessità finanziarie e di proporre tempestivamente soluzioni a fronte di specifiche esigenze.

## Contenzioso

Non è in essere alcun contenzioso con i finanziatori.

---

<sup>32</sup> L'EBITDA pro-forma è calcolato considerando, per le società acquisite ed entrate nel perimetro di consolidamento in corso d'anno, l'EBITDA dell'intero anno.

## Sabaf e concorrenti

### Le tendenze nel settore dei produttori di apparecchi di cottura

L'industria degli elettrodomestici evidenzia i seguenti trend:

- **Concentrazione**, con un numero ridotto di grandi player presenti su scala globale. Tale tendenza è meno evidente per gli apparecchi di cottura rispetto agli altri elettrodomestici: nel comparto cottura, infatti, design ed estetica da un lato e la minore intensità di investimenti dall'altro consentono il successo anche di piccoli produttori fortemente innovativi.
- **Internazionalizzazione della produzione**, sempre più delocalizzata verso paesi a basso costo della manodopera.
- **Esternalizzazione della progettazione e della produzione di componenti** verso fornitori altamente specializzati che, come Sabaf, sono attivi nei principali mercati mondiali ed in grado di fornire una gamma di prodotti che risponde alle esigenze specifiche dei diversi mercati.

### Principali concorrenti italiani ed internazionali

In Europa Sabaf stima di detenere una quota di mercato di circa il 40% nel settore dei componenti gas. La quota di mercato a livello mondiale è stimata intorno al 10%.

I principali concorrenti di Sabaf sul mercato internazionale sono Copreci, Defendi e Robertshaw.

Copreci è una cooperativa situata in Spagna nei Paesi Baschi, parte di Mondragon Cooperative Corporation e rappresenta il principale concorrente di Sabaf per quanto riguarda rubinetti e termostati.

Defendi è una società italiana acquisita nel 2013 dal gruppo tedesco EGO ed è attiva principalmente nella produzione di bruciatori in Italia e in Brasile.

Robertshaw è il principale produttore di componenti gas per il mercato nordamericano.

#### *Principali concorrenti italiani ed internazionali*

	Rubinetti e Termostati	Bruciatori	Cerniere	Componenti elettronici
<b>Gruppo Sabaf</b>	X	X	X	X
<b>Copreci (Spagna)</b>	X			X
<b>Defendi Italy (Italia)</b>	X	X		X
<b>Robertshaw (USA)</b>	X	X		
<b>Somipress (Italia)</b>		X		
<b>Nuova Star (Italia)</b>			X	

*Dati economici 2017 e 2018 dei principali concorrenti italiani (migliaia di euro)<sup>33</sup>*

	2018			2017		
	VENDITE	RISULTATO OPERATIVO	RISULTATO NETTO	VENDITE	RISULTATO OPERATIVO	RISULTATO NETTO
<b>Gruppo Sabaf</b>	<b>150.642</b>	<b>16.409</b>	<b>15.614</b>	<b>150.223</b>	<b>18.117</b>	<b>14.835</b>
<b>DEFENDI ITALY</b>	50.383	(98)	577	56.562	3.516	2.534
<b>GRUPPO SOMIPRESS</b>	36.456	2.162	1.824	37.797	3.060	1.996
<b>NUOVA STAR</b>	35.485	366	321	33.418	323	189

Non sono disponibili ulteriori informazioni relative ai concorrenti a causa della difficoltà di reperire i dati.

Sabaf è fermamente convinta che la concorrenza tra le imprese promuove sia un'economia efficace sia una crescita sostenibile. Nelle scelte aziendali, Sabaf tiene in considerazione anche il rischio di incorrere in comportamenti lesivi della libera concorrenza. Attualmente il Gruppo non ha adottato una policy formalizzata volta a prevenire comportamenti anti-competitivi. In base alle informazioni a disposizione, non c'è evidenza di comportamenti anti-competitivi o di violazione di norme antitrust.

## Contenzioso

È in essere un contenzioso promosso contro un concorrente a seguito di una presunta violazione di un nostro brevetto.

È inoltre in essere un contenzioso promosso da un concorrente per presunta violazione di un brevetto, che il Gruppo ritiene totalmente infondato.

---

<sup>33</sup> Elaborazione Sabaf dai bilanci delle varie società. Ultimi dati disponibili.

## GRI Content Index

GRI Standard	Disclosure	Pagina (o riferimento diretto)	Omission	
<b>GRI 101: Foundation 2016</b>				
<b>General Disclosures</b>				
<b>GRI 102: General Disclosures 2016</b>	<b>PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>			
	102-1	Nome dell'organizzazione	Prima di copertina	
	102-2	Attività, marchi, prodotti e/o servizi	pagg. 6-8	
	102-3	Sede principale	Via dei Carpini, 1 25035 Ospitaletto (Brescia)	
	102-4	Paesi di operatività	pagg. 8-11	
	102-5	Assetto proprietario e forma legale	pagg. 33-35; 90	
	102-6	Mercati serviti	pagg. 8-11	
	102-7	Dimensione dell'organizzazione	pagg. 4-11	
	102-8	Informazioni su dipendenti e altri lavoratori	pagg. 56-58; 66	
	102-9	Descrizione della catena di fornitura	pagg. 86-88	
	102-10	Cambiamenti significativi dell'organizzazione e della sua catena di fornitura	pagg. 13-14	
	102-11	Modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale	pagg. 25; 46-47	
	102-12	Iniziative esterne	pagg. 17-18; 27-28	
102-13	Appartenenza ad associazioni	pag. 89		

<b>STRATEGIA</b>			
102-14	Dichiarazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato	pagg. 15-16	
<b>ETICA E INTEGRITÀ</b>			
102-16	Valori, principi, standard, codici di condotta e codici etici	pagg. 17-20	
<b>GOVERNANCE</b>			
102-18	Struttura di governance	pagg. 33-45	
102-22	Composizione del più alto organo di governo	pagg. 35-39	
<b>COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER</b>			
102-40	Elenco degli stakeholder coinvolti	pag. 26	
102-41	Accordi di contrattazione collettiva	pagg. 67-69	
102-42	Processo di identificazione e selezione degli stakeholder da coinvolgere	pag. 26	
102-43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	pag. 26	
102-44	Aspetti chiave e criticità emerse	pagg. 26; 85	
<b>METODO DI RENDICONTAZIONE</b>			
102-45	Elenco delle entità incluse nel bilancio consolidato e di quelle non comprese nel bilancio di sostenibilità	pagg. 8; 13-14	
102-46	Processo per la definizione dei contenuti	pagg. 13-14; 29	
102-47	Aspetti materiali identificati	pagg. 29-32	
102-48	Rettifiche nelle informazioni	pagg. 13-14	
102-49	Cambiamenti nel sistema di reporting	pagg. 13-14; 29	

	102-50	Periodo di rendicontazione	pagg. 13-14	
	102-51	Data della più recente Dichiarazione	Anno 2018	
	102-52	Periodicità di rendicontazione	pagg. 13-14	
	102-53	Contatti e indirizzi per informazioni sul bilancio	Tel.: +39 030 - 6843001 Fax: +39 030 - 6848249 E-mail: info@sabaf.it	
	102-54	Dichiarazione di conformità ai GRI Standards	pagg. 13-14	
	102-55	GRI Content Index	pagg. 96-104	
	102-56	Attestazione esterna	pagg. 105-107	
<b>Material Topics</b>				
<b>GRI 200 Economic Standards Series</b>				
	<b>Performance economica</b>			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 29-32	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 46-47	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 46-47	
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1	Valore economico generato e distribuito	pag. 24	
	<b>Presenza di mercato</b>			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 29-32	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 46-47; 53-55; 67-69	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 46-47; 53-55; 67-69	
GRI 202: Market Presence 2016	202-1	Rapporto dello stipendio standard dei neoassunti per genere e lo stipendio minimo locale	pag. 69	

	<b>Anticorruzione</b>			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 29-32	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 46-47; 51	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 46-47; 51	
GRI 205: Anti-Corruption 2016	205-3	Episodi confermati di corruzione e azioni intraprese	pag. 51	
	<b>Comportamento anticoncorrenziale</b>			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 29-32	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 46-47; 94-95	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 46-47; 94-95	
GRI 206: Anti-Competitive Behavior 2016	206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	pag. 95	
<b>GRI 300 Environmental Standards Series</b>				
	<b>Materiali</b>			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 29-32	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 46-47; 75-76; 77	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 46-47; 75-76; 77	
GRI 301: Materials 2016	301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	pag. 77	
	<b>Energia</b>			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 29-32	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 46-47; 75-76; 78	

	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 46-47; 75-76; 78	
GRI 302: Energy 2016	302-1	Consumo di energia nell'organizzazione	pag. 78	
	302-3	Intensità energetica	pag. 78	
<b>Emissioni</b>				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 29-32	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 46-47; 75-76; 82	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 46-47; 75-76; 82	
GRI 305: Emissions 2016	305-1	Emissioni gas serra dirette (Scope 1)	pag. 82	
	305-2	Emissioni gas serra indirette (Scope 2)	pag. 82	
<b>Rifiuti e scarichi</b>				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 29-32	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 46-47; 75-76; 80	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 46-47; 75-76; 80	
GRI 306: Effluents and Waste 2016	306-2	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	pag. 80	
<b>Compliance ambientale</b>				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 29-32	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 46-47; 75-76; 82	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 46-47; 75-76; 82	
GRI 307: Environmental compliance 2016	307-1	Casi di non compliance con leggi e regolamenti ambientali	pag. 82	
<b>GRI 400 Social Standards Series</b>				

<b>Occupazione</b>				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 29-32	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 46-47; 53-55; 63	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 46-47; 53-55; 63	
GRI 401: Employment 2016	401-1	Numero e tasso di assunzioni e cessazioni	pagg. 59-63	
<b>Relazioni industriali</b>				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 29-32	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 46-47; 53-55; 73-74	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 46-47; 53-55; 73-74	
GRI 402: Labor management relations 2016	402-1	Periodo minimo di preavviso per cambi organizzativi	pag. 73	
<b>Salute e sicurezza</b>				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 29-32	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 46-47; 70-72	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 46-47; 70-72	
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	pagg. 70-72	
	403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	pagg. 70-72	
	403-3	Servizi di medicina del lavoro	pagg. 70-72	
	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pagg. 70-72	

	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pagg. 70-72	
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	pagg. 70-72	
	403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	pagg. 70-72	
	403-9	Infortuni sul lavoro	pag. 71	
<b>Formazione ed educazione</b>				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 29-32	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 46-47; 53-55; 64	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 46-47; 53-55; 64	
GRI 404: Training and Education 2016	404-1	Ore medie di formazione per anno per dipendente	pag. 64	
<b>Diversità e pari opportunità</b>				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 29-32	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 37; 46-47; 53-55; 66	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 37; 46-47; 53-55; 66	
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1	Diversità negli organi di governo e nelle categorie di dipendenti	pagg. 36-42; 66	
<b>Non discriminazione</b>				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 29-32	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 46-47; 53-55	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 46-47; 53-55	

GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1	Episodi di discriminazione ed azioni intraprese	pag. 55	
<b>Valutazione sociale dei fornitori</b>				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 29-32	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 46-47; 86-98	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 46-47; 86-98	
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-2	Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	pagg. 87	
<b>Salute e sicurezza dei consumatori</b>				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 29-32	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 46-47; 83-85	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 46-47; 83-85	
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza delle categorie di prodotto e di servizio	pag. 84	
<b>Customer satisfaction e supporto ai clienti</b>				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 29-32	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 46-47; 83-85	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 46-47; 83-85	
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	pag. 84	
<b>Topics not covered by the topic-specific Standards</b>				
<b>Partnership con gruppi multinazionali</b>				

GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 29-32	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 21-22; 46-47	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 21-22; 46-47	

# Attestazione esterna



EY S.p.A.  
Corso Magenta, 29  
25121 Brescia

Tel: +39 030 2896111  
Fax: +39 030 295437  
ey.com

Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 3, c. 10, D. Lgs. 254/2016 e dell'art. 5 del regolamento Consob adottato con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018

Al Consiglio di Amministrazione della  
Sabaf S.p.A.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario della Sabaf S.p.A. e sue controllate (di seguito "Gruppo Sabaf" o "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 24 marzo 2020 (di seguito "DNF").

## Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* (di seguito "GRI Standards"), da essi individuato come standard di rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili inoltre per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

## Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

EY S.p.A.  
Sede Legale: Via Lombardia, 31 - 00187 Roma  
Capitale Sociale Euro 2.825.000,00 i.v.  
Iscritta alla S.O. del Registro delle Imprese presso la C.C.I.A.A. di Roma  
Codice fiscale e numero di iscrizione 00434000584 - numero R.E.A. 250904  
P.IVA 00891231003  
Iscritta al Registro Revisori Legali al n. 70945 Pubblicato sulla G.U. Suppl. 13 - IV Serie Speciale del 17/2/1998  
Iscritta all'Albo Speciale delle società di revisione  
Consob al progressivo n. 2 delibera n.10831 del 18/7/1997

A member firm of Ernst & Young Global Limited

## Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" (di seguito "ISAE 3000 Revised"), emanato dall'International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'ISAE 3000 Revised ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo Sabaf;
4. comprensione dei seguenti aspetti:
  - o modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
  - o politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
  - o principali rischi, generati o subito connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a).

5. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.  
In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione della Sabaf S.p.A. e con il personale della Sabaf Beyaz Esya Parcalari Sanayi Ve Ticaret Limited Sirteki (Sabaf Turchia) e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di Gruppo
  - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
  - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per il sito di Manisa della società Sabaf Beyaz Esya Parcalari Sanayi Ve Ticaret Limited Sirteki (Sabaf Turchia), che abbiamo selezionato sulla base della sua attività, del contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della sua ubicazione, abbiamo effettuato una visita in loco nel corso della quale ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

### Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Sabaf relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards.

### Altri aspetti

La DNF per l'esercizio chiuso il 31 dicembre 2017, i cui dati sono presentati a fini comparativi, è stata sottoposta ad un esame limitato da parte di un altro revisore che, il 13 aprile 2018, ha espresso su tale DNF una conclusione senza rilievi.

Brescia, 3 aprile 2020

EY S.p.A.



Massimo Meloni  
(Revisore Legale)