



We burn for technology and safety.



*“L'uomo é la misura
di tutte le cose”*

PROTAGORA



VIVERE I VALORI SABAF

LA STRUTTURA DELLA CARTA È COMPOSTA DA:

2	Destinatari e ambito di applicazione
5	Introduzione
7	Missione
9	Valori
12	Principi di comportamento
13	Impegni dei destinatari
15	Impegni nel rapporto con gli Stakeholder
20	Meccanismi di attuazione
21	Comunicazione
22	Come segnalare un'inosservanza
23	Sistema disciplinare

DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

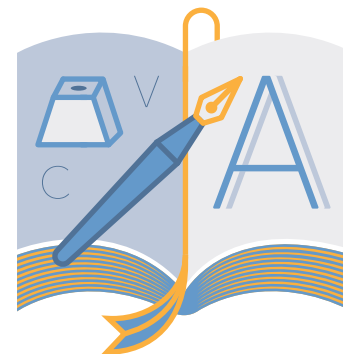
I destinatari della Carta sono i membri degli organi sociali, i dipendenti e i collaboratori esterni delle società che compongono il Gruppo, intesi come coloro i quali agiscono in nome o per conto e nell'interesse o vantaggio del Gruppo Sabaf indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto.

I destinatari sono tenuti ad osservare e far osservare le prescrizioni contenute nella presente Carta.

Si sottolinea che la Carta è ispirata da un'ideale di cooperazione in vista di un reciproco vantaggio delle parti coinvolte, nel rispetto del ruolo di ciascuno. Pertanto, il Gruppo, nell'ambito delle relazioni con gli *stakeholder*, predilige le controparti che agiscono sulla base dei valori, dei principi e delle norme comportamentali espressi nella presente Carta.

CARTA DEI VALORI SABAF

PREMESSA METODOLOGICA



La Carta Valori del Gruppo Sabaf, inteso come Sabaf S.p.A. e le società da essa controllate (di seguito il “Gruppo”), è stata predisposta secondo le principali normative, linee guida e documenti esistenti a livello nazionale e internazionale in tema di Diritti Umani, responsabilità sociale d’impresa e *corporate governance*. In particolare la Carta richiama:

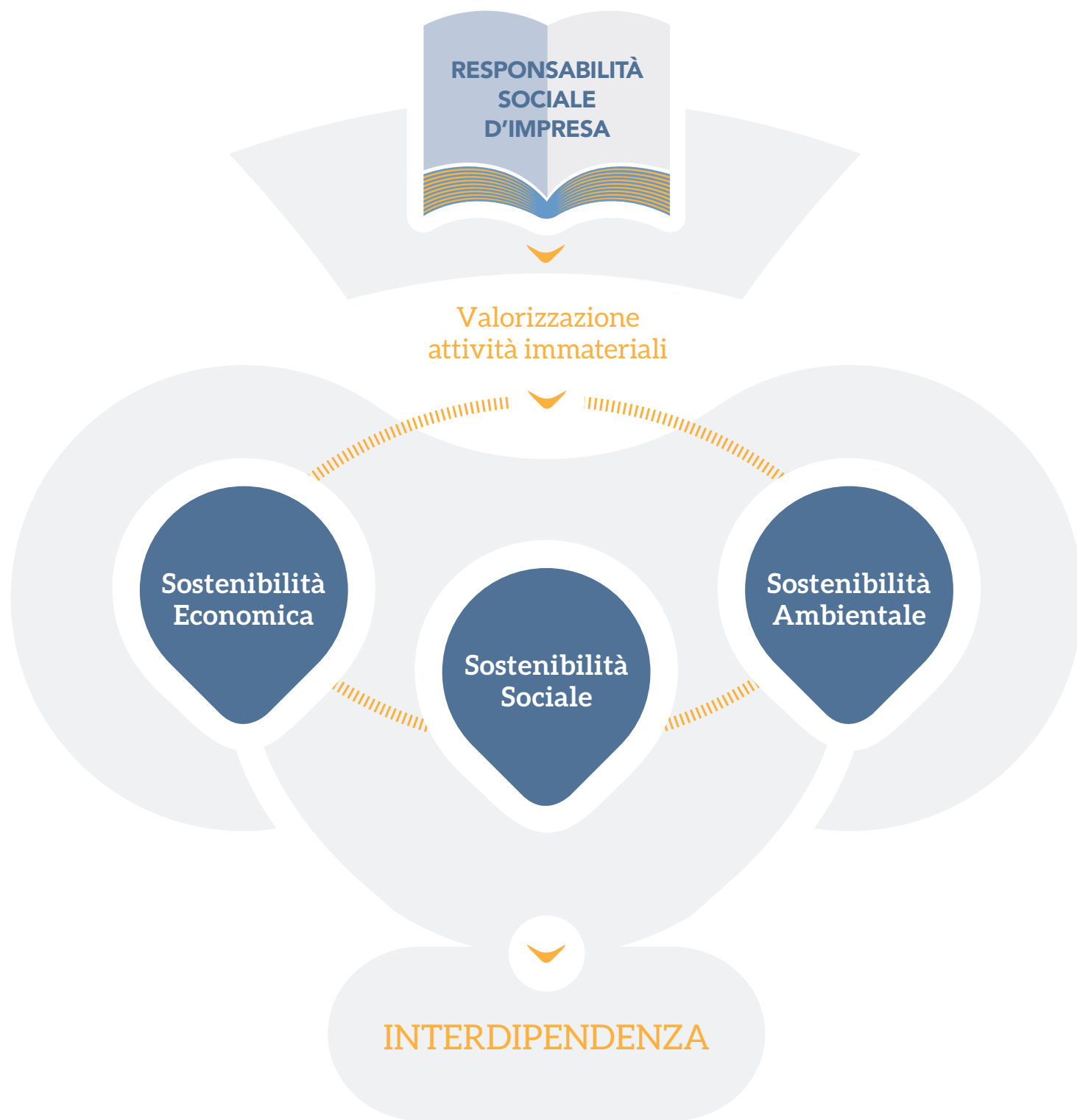
- la Carta dei Diritti delle Nazioni Unite, la Carta dei diritti dell’Unione Europea, la Costituzione Italiana, la Carta dei Fondamentali Valori Umani della Fondazione Internazionale Nova Spes;
- i “*core labour standards*” contemplati nelle convenzioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro), le Linee Guida per le Imprese Multinazionali dell’OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico), il Global Compact delle Nazioni Unite, i principi della Social Accountability

8000 (di seguito anche “SA8000”) e la Carta dei Valori d’Impresa dell’Istituto Europeo per il Bilancio Sociale;

- le *best practice* esistenti in tema di codici etici e carte valori.

Con l’entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 è stata introdotta nell’ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti nel caso in cui determinati reati siano commessi nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi da parte di soggetti in posizioni apicali nella loro organizzazione o da soggetti sottoposti alla loro direzione e coordinamento.

Pertanto, la presente Carta intende riepilogare, anche alla luce del d.lgs. 231/2001, i principi e le regole di condotta che il Gruppo pone alla base nella conduzione dei propri affari.



CARTA DEI VALORI SABAF

INTRODUZIONE



La Carta Valori del Gruppo 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 presente Carta.

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.

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.

MISSIONE

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

CARTA DEI VALORI SABAF

MISSIONE



Il Gruppo Sabaf ha fatto della valorizzazione della Persona, 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 e adottato un sistema di gestione tale da garantire una crescita sostenibile nel tempo, attraverso l'innovazione costante ed il contenimento delle aspettative legittime dei diversi *stakeholder*.

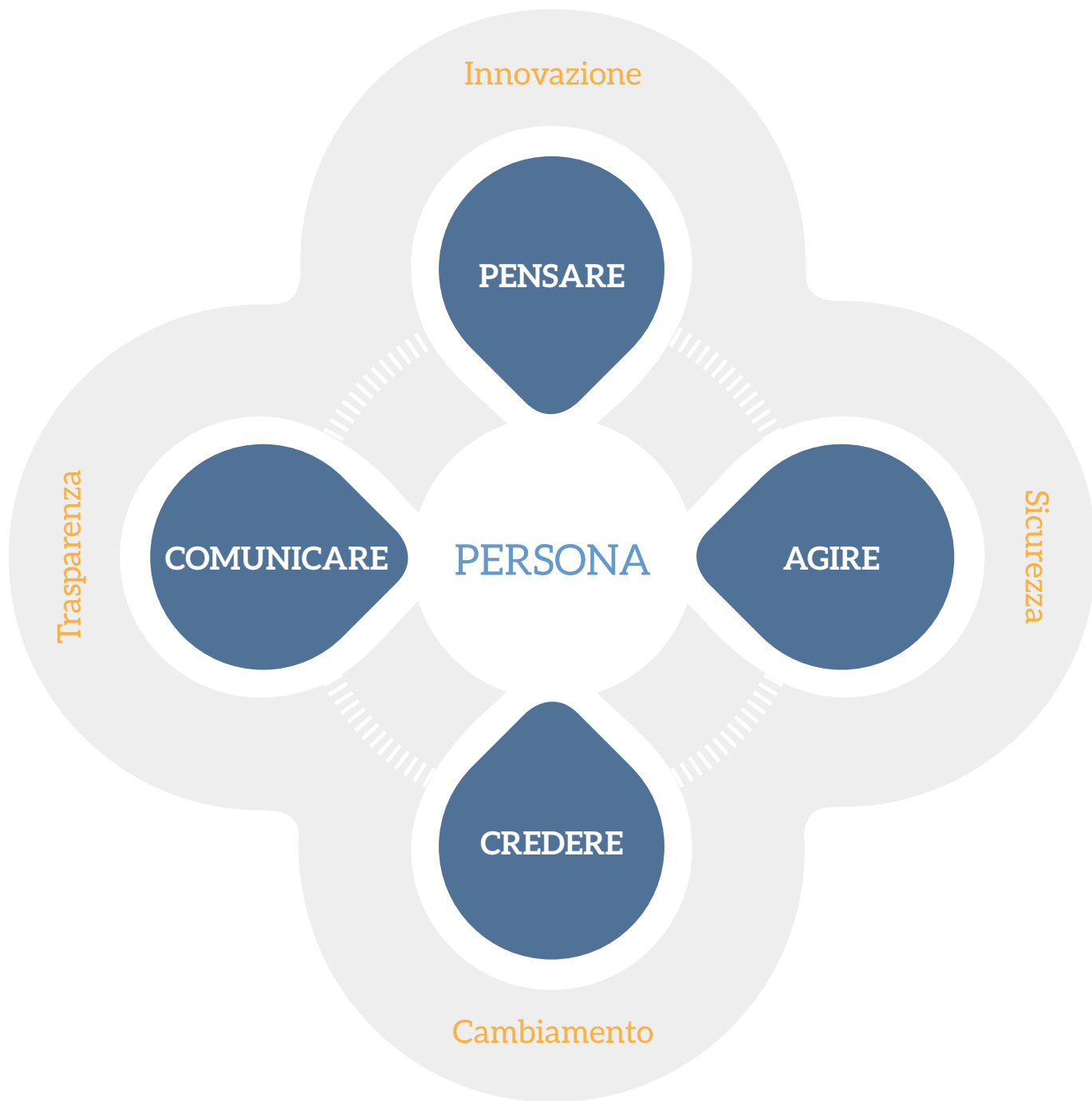
E in particolare:

- › 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 e alla valorizzazione delle competenze interne;
- › associare la crescita delle prestazioni aziendali alla sostenibilità socio-ambientale, promuovendo un dialogo aperto alle aspettative legittime degli interlocutori.

La crescita sostenibile del Gruppo dipende dal grado di "consonanza" e di condivisione dei valori che esso riesce a stabilire con i propri interlocutori e che, organizzati in sub-sistemi (es. dipendenti, sindacati, etc.) e sovra-sistemi (finanziario, politico, sociale, etc.), possono influenzare il raggiungimento degli obiettivi.

Il rispetto di comuni valori aumenta la fiducia reciproca, favorisce lo sviluppo della conoscenza comune - capitale intellettuale -, contribuisce quindi al contenimento dei costi di transazione e dei relativi costi di controllo; in sostanza favorisce l'aumento dei benefici per il Gruppo e per tutti i suoi interlocutori.

L'applicazione della Carta, infine, si fonda sul criterio dell'equità nei rapporti contrattuali e della reciprocità dei comportamenti. Infatti, per favorire il ciclo virtuoso della reputazione, non solo il Gruppo Sabaf deve rispettare un comportamento etico, ma anche tutti i suoi interlocutori dovrebbero fare altrettanto al fine di sostituire la logica della conflittualità con quella della collaborazione sinergica e del contenimento delle aspettative legittime.



I valori



IL VALORE DEL

pensare

è fondamentale alla Persona poiché ne fonda
la capacità di conoscere, valutare e di agire
responsabilmente;

IL VALORE DEL

comunicare

perché attraverso la comunicazione e l'ascolto
dell'Altro si instaurano relazioni interpersonali
rivolte alla reciproca comprensione;

IL VALORE DELL'

agire

inteso come possibilità di esprimere pienamente le
capacità creative individualmente e in gruppo;

IL VALORE DEL

credere

non tanto come l'atto nel quale si esprime la
religiosità ma anche come la fiduciosa speranza
nella realizzazione di sé e nella possibilità di
contribuire al miglioramento del proprio contesto.

Se la missione esprime il fine verso cui il Gruppo tende, i valori determinano il paradigma di riferimento in cui esso si riconosce nelle scelte di gestione e inoltre rappresentano i parametri utilizzati nel valutare la correttezza delle scelte effettuate.

Il Gruppo Sabaf assume come valore originario e quindi come criterio nodale di ogni scelta la Persona, da cui deriva una visione imprenditoriale incentrata sullo sviluppo di un nuovo Umanesimo 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 opera promuovendo le diversità culturali attraverso il criterio dell'equità spaziale e temporale.

Tale impegno morale implica una rinuncia a priori a tutte le scelte che non rispettino 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.

Per garantire l'esistenza e lo sviluppo della Persona, il Gruppo persegue congiuntamente la promozione del valore della vita, quindi la tutela dell'integrità della persona e del valore dell'ambiente naturale, manifestando particolare attenzione alle diverse forme di utilizzo dello stesso.

IL VALORE DEL

pensare

è fondamentale alla Persona poiché ne fonda la capacità di conoscere, valutare e di agire responsabilmente;

IL VALORE DEL

comunicare

perché attraverso la comunicazione e l'ascolto dell'Altro si instaurano relazioni interpersonali rivolte alla reciproca comprensione;

IL VALORE DELL'

agire

inteso come possibilità di esprimere pienamente le capacità creative individualmente e in gruppo;

IL VALORE DEL

credere

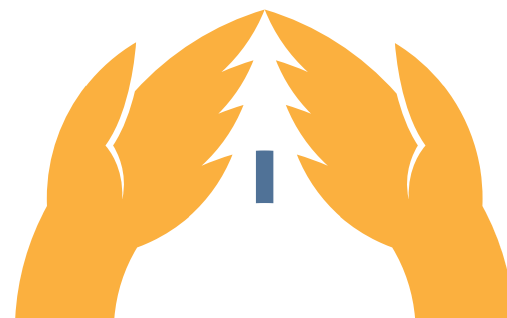
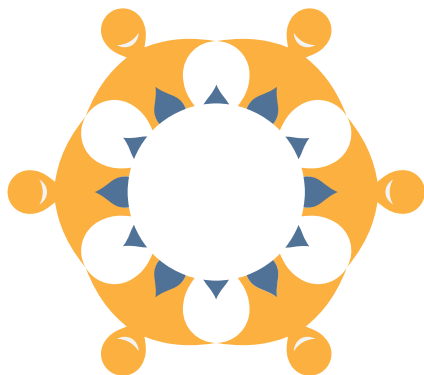
non tanto come l'atto nel quale si esprime la religiosità ma anche come la fiduciosa speranza nella realizzazione di sé e nella possibilità di contribuire al miglioramento del proprio contesto.

VALORI**1****INNOVAZIONE E ORIENTAMENTO
AL CAMBIAMENTO:***promuovere il valore del pensare e dell'agire*

Il Gruppo Sabaf investe in soluzioni tecnologiche all'avanguardia e nello sviluppo delle competenze e delle professionalità del proprio personale, al fine di favorire la continua innovazione dei processi e dei prodotti che, oltre a consolidare il vantaggio competitivo dell'impresa, rappresentano un progresso per la società civile in termini di maggiore sicurezza e minor impatto ambientale.

2**TUTELA DELLA
SICUREZZA:***promuovere il valore della vita*

La sicurezza è uno dei fattori principali del progetto imprenditoriale del Gruppo Sabaf. La sicurezza all'interno delle proprie aziende, intesa come tutela dell'integrità fisica dei lavoratori, è garantita attraverso l'ammodernamento ed il miglioramento continuo dei luoghi di lavoro e l'adozione di severi standard di sicurezza. La sicurezza per gli utilizzatori finali è assicurata offrendo prodotti con altissimi livelli di affidabilità e qualità; infatti, i prodotti sono sottoposti ad approfonditi controlli, in conformità ai più severi standard presenti sul mercato che ne garantiscono l'assenza di difetti.



3

TRASPARENZA E DIALOGO:

promuovere il valore del comunicare

Il Gruppo Sabaf è attento alle esigenze e alle aspettative legittime dei suoi interlocutori interni ed esterni (dipendenti, clienti, fornitori, azionisti, finanziatori, Pubblica Amministrazione, collettività). A tal fine il Gruppo è impegnato in un dialogo continuo con tutti gli *stakeholder* che vengono informati sulle proprie attività con la massima completezza e trasparenza. Le procedure interne ed i comportamenti effettivi sono orientati al completo rispetto delle leggi e dei regolamenti.

4

TUTELA DELL'AMBIENTE:

promuovere il valore del rispetto

Il Gruppo Sabaf garantisce l'osservanza delle norme ambientali ed industriali relative al controllo dell'inquinamento, adempiendo in modo sistematico ai provvedimenti previsti dalla legislazione vigente in materia ambientale; informa, stimola e sensibilizza tutto il personale, per promuovere un'adeguata coscienza ambientale.

Obiettivo del Gruppo è altresì ricercare costantemente un corretto equilibrio tra obiettivi economici e sostenibilità ambientale, contribuendo in modo costruttivo alla tutela dell'ambiente.

PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

Il Gruppo Sabaf persegue la propria missione nel rispetto del valore della Persona dal quale declina i principi di comportamento sotto elencati. I principi devono ispirare i comportamenti e le decisioni dei collaboratori del Gruppo nelle relazioni interne ed esterne; inoltre, il Gruppo auspica che anche tutti gli stakeholder con cui intrattiene delle relazioni, adottino nelle attività d'impresa tali principi:

ONESTÀ

Rispettare con diligenza le leggi vigenti, tutti i regolamenti interni, la presente Carta e le relative norme e convenzioni citate.

INTEGRITÀ MORALE

Assumere, nei diversi contesti, un comportamento moralmente integro e coerente con i valori espressi nella presente Carta, atto ad evitare ogni forma di discriminazione arbitraria. Non attribuire vantaggi illeciti in cambio di regalie o omaggi in nessuna tipologia di contrattazione o negoziazione.

EQUITÀ E IMPARZIALITÀ

Esercitare il potere derivante da una posizione d'autorità in manie-

ra equa. Essere imparziali - nella forma e nella sostanza - in tutte le decisioni che devono essere prese in modo obiettivo ed equanime senza discriminare alcun interlocutore per ragioni legate al sesso, all'orientamento sessuale, all'età, alla nazionalità, allo stato di salute, alle opinioni politiche, alla razza e alle credenze religiose e, in genere, a qualsiasi caratteristica della persona umana.

TRASPARENZA E CORRETTEZZA

Comunicare in maniera trasparente, adottando una forma e un contenuto di facile comprensione e appropriato per i diversi interlocutori con i quali il Gruppo si relaziona. Trasparenza significa far comprendere il procedimento logico che è alla base delle diverse

scelte aziendali, per permettere ai diversi stakeholder interessati di poter decidere consapevolmente. Comunicare in modo corretto implica, invece, farsi carico della veridicità e della completezza delle informazioni fornite. Le informazioni, qualora sia previsto per legge o richiesto dai soggetti, devono essere trattate in forma riservata.

EFFICIENZA ED EFFICACIA

Perseguire i migliori risultati possibili, date le risorse disponibili, nel rispetto degli standard qualitativi più elevati previsti per le diverse tipologie di attività. Svolgere il proprio compito in maniera professionale e responsabile per raggiungere gli obiettivi concordati in maniera efficace.

CONCORRENZA LEALE

Riconoscere l'importanza fondamentale di un mercato competitivo, rispettandone le norme di legge. Il Gruppo evita pratiche tali da rappresentare una violazione delle leggi sulla concorrenza.

DIALOGO

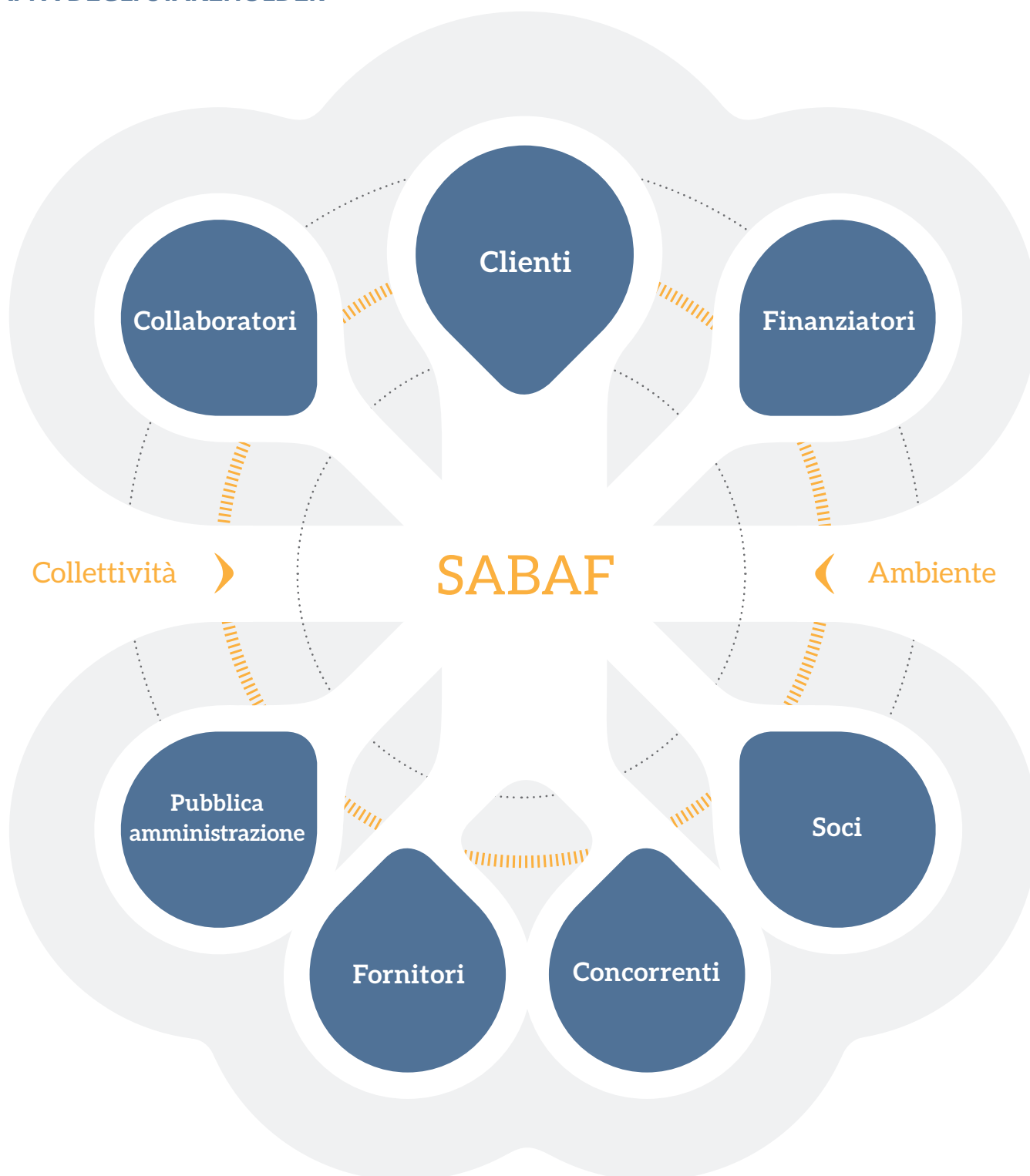
Prendere decisioni dopo aver ascoltato e consultato i diversi interlocutori interessati al fine di giungere a soluzioni che rispettino le aspettative legittime di tutti gli stakeholder di volta in volta coinvolti nelle scelte.

IMPEGNI DEI DESTINATARI

Il Gruppo si aspetta dai destinatari della presente Carta:



- › Impegno professionale al fine di tutelare la reputazione del Gruppo e le relazioni con tutti gli *stakeholder* impostate sulla fiducia reciproca.
- › Correttezza e onestà nella gestione delle attività, adottando una condotta integra nel rispetto della presente Carta e degli impegni, delle procedure, dei regolamenti e delle normative vigenti.
- › Trasparenza e tracciabilità delle operazioni, in modo da consentire in qualsiasi momento di procedere all'effettuazione di riscontri sulle caratteristiche e le motivazioni delle operazioni e sui soggetti che le hanno autorizzate, effettuate, registrate o verificate.
- › Protezione dei beni aziendali (materiali e immateriali), facendone un uso appropriato e coerente con l'attività lavorativa e adottando comportamenti che ne impediscano l'uso inopportuno da parte di terzi.
- › Rispetto delle norme e delle disposizioni, nazionali e internazionali, in tema di riciclaggio. Pertanto prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con clienti, fornitori e partner in relazioni d'affari, i destinatari sono tenuti ad assicurarsi circa la reputazione della controparte. I destinatari della Carta non dovranno in alcun modo ed in nessuna circostanza essere implicati in vicende relative alla ricettazione, al riciclaggio e all'impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita.
- › Comunicazione immediata e tempestiva di eventuali comportamenti adottati, che, anche solo potenzialmente, siano suscettibili di violare quanto disposto dal nostro ordinamento in tema di criminalità organizzata.
- › Riservatezza delle informazioni e dei documenti acquisiti nello svolgimento delle proprie funzioni.
- › L'immediata segnalazione di situazioni in cui i destinatari si trovino in potenziale conflitto di interesse.



CARTA DEI VALORI SABAF

IMPEGNI NEL RAPPORTO CON GLI STAKEHOLDER

*Il Gruppo Sabaf identifica con il termine *stakeholder* tutti quei gruppi di individui, composti da persone, organizzazioni e comunità, che influiscono direttamente nelle attività dell'impresa o che ne subiscono direttamente e indirettamente gli effetti.*

COLLABORATORI:

sono tutti coloro che intrattengono una relazione di subordinazione o di collaborazione che comporti l'esistenza di un rapporto gerarchico; inoltre rientrano in questa categoria gli agenti e coloro che "rappresentano" il Gruppo all'esterno e ne curano le relazioni con gli altri *stakeholder*.

SOCI:

sono gli azionisti, detentori dei titoli rappresentativi della proprietà di ciascuna società del Gruppo.

CLIENTI:

sono i produttori di elettrodomestici, dalle grandi multinazionali alle piccole e medie imprese di nicchia.

FORNITORI:

sono i fornitori di materie prime, macchinari, attrezzature, beni e servizi.

FINANZIATORI:

sono gli istituti di credito e altre istituzioni finanziarie che contribuiscono al sostegno finanziario delle società del Gruppo.

CONCORRENTI:

sono tutte le imprese che operano nello stesso settore del Gruppo.

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE:

è rappresentata dagli organi dello Stato, dalle Autonomie Locali e dagli enti pubblici.

COLLETTIVITÀ:

rappresenta la comunità locale con cui il Gruppo si relaziona, la scuola e il mondo accademico, gli utilizzatori finali degli elettrodomestici e più in generale l'intera società civile con cui il Gruppo ha o potrebbe avere relazioni di scambio.

AMBIENTE:

è inteso sia come contesto territoriale nel quale le società del Gruppo svolgono le proprie attività produttive sia come contesto ecologico allargato potenzialmente influenzabile dalle attività o dai prodotti del Gruppo.

Per contribuire coerentemente al perseguimento della propria missione e dei propri valori, il Gruppo Sabaf specifica per ogni categoria di stakeholder gli impegni che si assume in tutte le sue attività.

IMPEGNI NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI

- Valorizzare il contributo del capitale umano nei processi decisionali, favorendo l'apprendimento continuo, la crescita professionale e la condivisione della conoscenza.
- Promuovere in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera il rispetto dei fondamentali Diritti Umani dei lavoratori, così come individuati nei principi fissati nella norma SA8000, 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. In particolare, il Gruppo si impegna a:
 - › evitare ogni forma di discriminazione e di favoritismo nella fase di assunzione del personale. La selezione deve avvenire in base alla rispondenza dei profili dei candidati alle esigenze dell'azienda;
 - › valorizzare e rispettare le diversità.
 Evitare, nell'avanzamento di carriera, ogni forma di discriminazione per ragioni legate al sesso, 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;
 - › evitare ogni forma di *mobbing* a danno dei lavoratori.
- Svolgere le proprie attività nel rispetto della legislazione vigente in tema di salute e sicurezza del lavoro e applicando sistemi di gestione della sicurezza allineati alle *best practice* nazionali ed internazionali. In particolare:
 - › minimizzare qualsiasi forma di esposizione a rischi nei luoghi di

lavoro e valutare quelli che non possono essere evitati individuando le migliori tecniche di mitigazione;

- › coinvolgere tutti i Collaboratori, nell'ambito delle loro mansioni, perché si impegnino ad una conduzione delle proprie attività che si fondi sulla prevenzione dei rischi e sulla tutela della salute e della sicurezza di se stessi, dei colleghi e dei terzi.
- Informare in modo chiaro e trasparente sulle mansioni da svolgere e sulla funzione ricoperta, sull'andamento del Gruppo e sulle evoluzioni del mercato.
- Promuovere il dialogo a sostegno dei processi decisionali, nel rispetto delle competenze e delle responsabilità interne. Favorire il lavoro di gruppo e la diffusione della creatività, al fine di permettere la piena espressione delle capacità individuali, coerentemente con gli obiettivi aziendali.
- Diffondere a tutti i livelli la cultura del controllo interno, finalizzata al conseguimento dei seguenti obiettivi:
 - › controllo adeguato dei rischi aziendali;
 - › efficacia ed efficienza dei processi operativi aziendali;
 - › salvaguardia dell'integrità patrimoniale;
 - › completezza, affidabilità e tempestività delle informazioni contabili e gestionali;
 - › trasparenza e correttezza professionale;
 - › conformità dei comportamenti aziendali alle leggi, ai regolamenti, alle direttive e alle procedure aziendali.
- Fissare obiettivi annuali, sia generali che individuali, focalizzati su di un risultato possibile, concreto, misurabile e relazionato con il tempo

IMPEGNI NEL RAPPORTO CON GLI STAKEHOLDER



previsto per il suo raggiungimento.

- Instaurare con le organizzazioni sindacali un dialogo responsabile e costruttivo favorendo un clima di reciproca fiducia nel rispetto dei principi di correttezza e trasparenza.
- Tutelare i dati personali acquisiti nello svolgimento delle proprie attività nel rispetto delle normative vigenti e della tutela morale delle persone.

IMPEGNI NEI CONFRONTI DEI SOCI

- Valorizzare l'investimento degli azionisti garantendo la crescita sostenibile delle società del Gruppo.
- Comunicare le proprie strategie e politiche in modo tempestivo, completo, chiaro e trasparente, evitando ogni asimmetria informativa, in particolare nei confronti degli azionisti di minoranza.
- Garantire l'integrità nella gestione dell'impresa.
- Aderire al Codice di Autodisciplina delle società quotate.
- Adottare le migliori *best practice* esistenti in tema di *corporate governance* per massimizzare il valore dell'impresa e ridurre i rischi d'impresa.
- Considerare con equità i diversi interessi dei soci nell'impresa.
- Favorire il dialogo tra azionisti e Consiglio di Amministrazione.
- Assicurare la correttezza, la trasparenza e l'interesse di ciascuna società del Gruppo nell'esecuzione delle operazioni con parti correlate.
- Avere un rapporto con la società di revisione legale dei conti e con le Autorità di Controllo improntato alla massima trasparenza.
- Adottare opportune procedure per gestire il trattamento delle informazioni riservate, con particolare riferimento alle informazioni *"price sensitive"*.

È considerata informazione *"price sensitive"* l'informazione su un fatto rilevante non di pubblico dominio, idonea ad influenzare sensibilmente, se resa pubblica, il prezzo delle azioni di Sabaf S.p.A., società Capogruppo, in Borsa.

IMPEGNI NEI CONFRONTI DEI CLIENTI

- Agire con trasparenza, correttezza ed equità contrattuale.
- Comunicare le informazioni su prodotti e servizi 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 e del servizio.
- 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.

IMPEGNI NEI CONFRONTI DEI FORNITORI

- Agire con trasparenza, correttezza, integrità ed equità contrattuale.
- Considerare la certificazione di qualità, la capacità innovativa e la ricaduta sul territorio, elementi qualificanti nella selezione dei fornitori.
- Intrattenere rapporti esclusivamente con fornitori che rispettano l'ambiente e privilegiare coloro che adottano un comportamento socialmente responsabile nella condotta degli affari e che godono di una buona reputazione.
- Promuovere la condivisione della conoscenza in modo da favorire rapporti di collaborazione di lungo periodo.
- Stimolare i fornitori ad adottare buone pratiche di responsabilità sociale.
- Garantire l'imparzialità nella scelta dei fornitori, offrendo a tutti i potenziali fornitori in possesso dei requisiti previsti la possibilità di concorrere all'assegnazione della fornitura.
- Pagare i fornitori nei tempi e nei modi stabiliti.
- Non accettare dai fornitori regali che eccedano le normali pratiche di cortesia e che possano tendere a influenzare la valutazione obiettiva del prodotto e del servizio.
- Richiedere ai fornitori che operano nei Paesi ove i diritti dei lavoratori non sono rispettati, opportune garanzie sul rispetto delle convenzioni obbligatorie dell'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro).

I singoli fornitori, in sede contrattuale, dichiarano di condividere i principi enunciati dalla presente Carta e si impegnano a rispettarli.

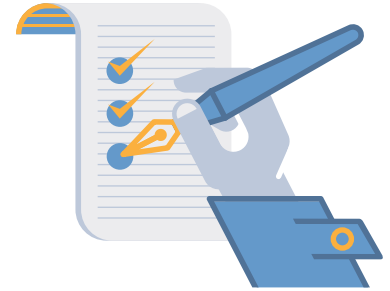
La violazione dei principi in essa stabiliti costituisce un inadempimento contrattuale, pena la possibile risoluzione del rapporto.

IMPEGNI NEI CONFRONTI DEI FINANZIATORI

- Comunicare le proprie strategie e politiche in modo tempestivo, completo, chiaro e trasparente evitando ogni asimmetria informativa.
- Garantire la continuità aziendale.
- Porre in essere rapporti esclusivamente con finanziatori che garantiscano nell'assegnazione di finanziamenti e/o altri servizi/prestazioni trasparenza, correttezza, integrità ed equità contrattuale.
- Gestire i finanziamenti ottenuti nel pieno rispetto degli adempimenti contrattuali.

IMPEGNI NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- Garantire il rispetto della Legge e dei regolamenti vigenti.
- Definire chiaramente le funzioni aziendali preposte ed autorizzate ad assumere impegni con la Pubblica Amministrazione e con le Pubbliche Istituzioni.
- Comunicare in modo chiaro, tempestivo, completo e trasparente, verificando preventivamente e con la dovuta diligenza, che quanto dichiarato e/o attestato nell'interesse del Gruppo sia veritiero e corretto.
- Comunicare con tempestività ai referenti interni del Gruppo preposti eventuali richieste o proposte di benefici ricevute da pubblici funzionari verso qualsiasi destinatario, dipendente o soggetto terzo.
- Collaborare con le istituzioni per garantire lo sviluppo di prodotti più sicuri nel proprio settore.
- Condividere le proprie conoscenze tecniche con le istituzioni in studi e ricerche riguardanti il proprio settore e la responsabilità sociale d'impresa.
- Rispettare le regole antitrust e i regolamenti delle relative Authority.



È espressamente vietato:

- Effettuare promesse o indebite elargizioni o altri benefici di qualsiasi natura a pubblici funzionari o ad incaricati di un pubblico servizio o a persone dagli stessi indicati.
- Accettare regali, omaggi o altre utilità provenienti da funzionari pubblici o da incaricati di un pubblico servizio, ovvero cedere a raccomandazioni o pressioni provenienti dagli stessi.
- Presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati.
- Destinare, in caso di finanziamenti o erogazioni pubbliche agevolate, somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari per scopi diversi da quelli cui erano destinati.
- Finanziare partiti politici nei Paesi in cui le Società del Gruppo operano.

IMPEGNI NEI CONFRONTI DEI CONCORRENTI

- Operare nel rispetto di leggi e regolamenti vigenti in materia di concorrenza e proibire l'adozione di metodi di concorrenza sleale.
- Rispettare i diritti di terzi legati ai brevetti e ai marchi.

IMPEGNI NEI CONFRONTI DELLA COLLETTIVITÀ

- Operare nelle comunità locali in modo socialmente responsabile, ossia come un "buon cittadino".
- Contribuire al miglioramento della qualità della vita nelle comunità locali in cui il Gruppo opera attraverso interventi nel sociale, nella cultura, nell'educazione e nello sport.
- Promuovere il rispetto dei diritti umani nelle comunità locali in cui

operano le società del Gruppo.

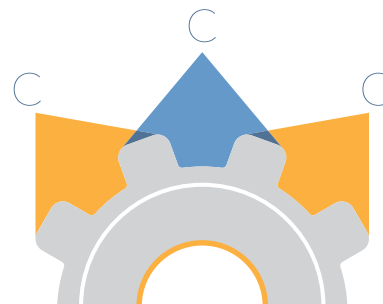
- Erogare contributi e sponsorizzazioni alle associazioni senza fini di lucro in coerenza con le politiche di intervento fissate preventivamente dalla Capogruppo.
- Contribuire all'educazione dei giovani attraverso collaborazioni con gli istituti scolastici e le università.
- Promuovere la diffusione dei prodotti con sistemi di sicurezza.

IMPEGNI NEI CONFRONTI DELL'AMBIENTE

- Gestire le attività produttive minimizzando gli impatti ambientali diretti e indiretti.
- Adottare un approccio precauzionale in tema di impatti ambientali anche attraverso l'implementazione di sistemi di monitoraggio sistematico delle attività industriali esposte ai rischi ambientali.
- Promuovere lo sviluppo e la diffusione di tecnologie e prodotti eco-efficienti.
- Definire specifici obiettivi ambientali e programmi di miglioramento volti alla minimizzazione degli impatti ambientali significativi.
- Sensibilizzare e formare il personale, affinché sia consapevole degli aspetti e degli impatti ambientali connessi alle proprie attività e si impegni ad operare nel rispetto dell'ambiente, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi aziendali.
- Fornire all'autorità locale tutte le informazioni necessarie a comprendere gli eventuali rischi ambientali legati alle attività del Gruppo.

CARTA DEI VALORI SABAF

MECCANISMI DI ATTUAZIONE



La corretta attuazione della Carta Valori è connessa da un lato all'assunzione da parte di tutti i collaboratori di un comune spirito aziendale, dall'altro alla reciprocità nei rapporti di scambio tra le società del Gruppo e i suoi stakeholder.

Infatti, così come il Gruppo Sabaf si impegna a garantire trasparenza, equità e onestà, ci si aspetta dai propri interlocutori un comportamento altrettanto socialmente responsabile.

RUOLO DELLA CAPOGRUPPO

Al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo sono riservate le seguenti attività:

- valutare e monitorare i rischi etici;
- favorire la diffusione e la conoscenza della Carta Valori all'interno del Gruppo;
- approvare annualmente il Rapporto Annuale che espone le performance economiche, sociali ed ambientali del Gruppo;
- approvare le revisioni della Carta Valori.

Lo stato di diffusione della Carta Valori nell'ambito del Gruppo è verificato da parte della Funzione Internal Audit di Capogruppo.

RAPPORTO CON LE SOCIETÀ CONTROLLATE

Ogni società controllata è tenuta ad adottare e diffondere la Carta Valori, nonché comunicare alla Funzione Internal Audit qualsiasi violazione segnalata/accertata della stessa.

RUOLO DEI COLLABORATORI

Tutti i collaboratori delle società del Gruppo sono direttamente coinvolti nell'attuazione della Carta Valori, che può efficacemente svolgere la funzione preventiva che le è propria solo attraverso un consapevole e cosciente impegno da parte di ogni singolo individuo. L'esistenza del documento non è condizione necessaria e sufficiente perché lo stesso sia rispettato, ma costituisce la "Carta Costituzionale" in cui sono espressi i valori verso cui l'attività imprenditoriale del Gruppo Sabaf deve tendere, attraverso i comportamenti e le scelte dei singoli, così come del Gruppo nel suo insieme.

CARTA DEI VALORI SABAF

COMUNICAZIONE



La Carta Valori è consegnata a tutti gli *stakeholder* interni ed esterni che ne fanno richiesta ed è disponibile sul sito internet del Gruppo Sabaf. Sono inoltre previste, per alcune tipologie di *stakeholder*, specifiche attività di comunicazione.

Infine, Sabaf S.p.A. pubblica annualmente il Rapporto Annuale per comunicare le *performance* sociali, ambientali ed economiche del Gruppo.

La Carta Valori è inoltre consegnata a tutti i dipendenti del Gruppo al momento dell'assunzione e successivamente diffusa in caso di eventuali modifiche.



COME SEGNALARE UN'INOSSERVANZA



Ogni interlocutore del Gruppo Sabaf può segnalare i casi di inosservanza della presente Carta inviando per iscritto e in forma non anonima, la descrizione della presunta inosservanza alla Funzione Internal Audit di Sabaf S.p.A..

Le segnalazioni possono essere:

- spedite a Sabaf S.p.A. - Via dei Carpinì, 1 - Ospitaletto (BS) - all'attenzione della Funzione Internal Audit,
- inviate via mail all'indirizzo di posta elettronica: **internal.audit@sabaf.it**.

La Funzione Internal Audit di Sabaf S.p.A. agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la propria identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

La Funzione Internal Audit di Sabaf S.p.A. valuta tutte le segnalazioni di violazione ricevute ovvero le inosservanze alla Carta rilevate nell'esercizio della propria attività.

La Funzione Internal Audit di Sabaf S.p.A. informa:

- l'Organismo di Vigilanza della Società di riferimento qualora la violazione sia pertinente alle tematiche ex d.lgs. 231/2001;
- il Consiglio di Amministrazione, qualora la violazione sia di particolare gravità ovvero riguardi i Vertici o i Consiglieri della Società¹.

La Funzione Internal Audit di Sabaf S.p.A. segnala senza indugio al responsabile gerarchico del soggetto che ha commesso la violazione e alla Direzione Risorse Umane le inosservanze alla Carta rilevate nell'esercizio della propria attività o segnalate da altre Funzioni aziendali (previa verifica della loro fondatezza), al fine dell'applicazione, nei confronti del soggetto responsabile della violazione, del relativo procedimento ai sensi del sistema disciplinare in essere.

¹ Oltre ad informare l'Organismo di Vigilanza qualora la segnalazione sia pertinente a tematiche ex d.lgs. 231/2001.

CARTA DEI VALORI SABAF

SISTEMA DISCIPLINARE



Spetta alla Funzione Internal Audit di Sabaf S.p.A., con il supporto dell'Organismo di Vigilanza per le tematiche di propria competenza, il compito di verificare ed accertare eventuali violazioni dei doveri previsti nella presente Carta.

Poiché l'osservanza dei contenuti della presente Carta deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti delle normative vigenti, in caso di violazione delle regole della Carta, le funzioni competenti, titolari del potere disciplinare, daranno corso ai procedimenti disciplinari:

- per impiegati e quadri si fa riferimento all'apparato sanzionatorio esistente previsto dal CCNL applicabile, incluso il licenziamento;
- per i dirigenti si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure ritenute più idonee, e comunque in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL. La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza del Consiglio di Amministrazione;
- per gli Amministratori potrà essere applicato ogni

idoneo provvedimento previsto dalla legge, inclusa la revoca degli incarichi;

- per tutti coloro che, a vario titolo, agiscono in nome o per conto e nell'interesse o vantaggio di una delle società del Gruppo Sabaf, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto, verranno definite le misure sanzionatorie in relazione alla gravità della violazione, inclusa la risoluzione del contratto in essere e l'eventuale richiesta di risarcimento.



VIVERE I VALORI SABAF



Printed on paper Fedrigoni SIRIO COLOR and X-PER



COPYRIGHT 2014 - SABAF S.P.A.
TUTTI I DIRITTI RISERVATI

CONCEPT AND GRAPHIC DESIGN:
ALL-ADVISORS

DIGITAL ILLUSTRATION:
ALESSANDRO VAIRO

PRINT:
GRAPHIC CENTER
