



RAPPORTO
ANNUALE
2015





RAPPORTO
ANNUALE
2015

CONCEPT CREATIVO

Con oltre 20 milioni di bruciatori e altrettanti rubinetti prodotti ogni anno, il **Gruppo Sabaf** si è presentato anche nel 2015 come leader mondiale di settore. I nostri componenti per apparecchi di cottura sono presenti nei piani cottura e nei forni di tutto il mondo: a tutti gli effetti, il made in Italy in cucina.

Da questo concetto è nata l'idea per la creatività che accompagna il Rapporto Annuale di quest'anno: un giro del mondo virtuale nei Paesi forniti, attraverso l'abbinamento con prodotti rappresentativi dell'azienda che diventano un elemento distintivo.

Il progetto fotografico crea una rottura rispetto ai Rapporti Annuali precedenti, in cui era l'illustrazione vettoriale a dominare la scena. La ricerca dei materiali, degli elementi con cui creare e allestire il set, porta ad un risultato in cui sono i colori decisi, ma complementari, a dominare la scena: ogni Stato ha un proprio colore di riferimento, riportato nel set fotografico attraverso l'utilizzo di carte speciali Fedrigoni della serie Sirio Color. Geometrie e allineamenti, ottenuti grazie a solidi costruiti e rivestiti ad hoc, in cui sono posizionati pazientemente elementi iconografici e alimenti tipici delle 8 nazioni selezionate, che creano ambientazioni evocative e permettono ai pensieri di viaggiare lontano, dal Brasile alla Cina, dall'Italia alla Turchia.

**Un messaggio di unità e collaborazione,
un omaggio al Mondo e alle Culture che lo popolano.**

INDICE

20 – CAP. 1

BUSINESS MODEL
E APPROCCIO
STRATEGICO

38 – CAP. 3

CORPORATE
GOVERNANCE,
RISK MANAGEMENT,
COMPLIANCE
E REMUNERAZIONE

30 – CAP. 2

DIMENSIONE
INTERNAZIONALE
E MERCATI DI
RIFERIMENTO

60 – CAP. 4

SOSTENIBILITÀ
SOCIALE E
AMBIENTALE

108 – CAP. 5

RELAZIONE
SULLA GESTIONE

118 – CAP. 6

BILANCIO
CONSOLIDATO AL
31 DICEMBRE 2015

156 – CAP. 7

BILANCIO
SEPARATO AL
31 DICEMBRE 2015

194 – CAP. 8

RELAZIONE SULLA
REMUNERAZIONE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

DELL'AMMINISTRATORE
DELEGATO
ALBERTO BARTOLI

“Il futuro riserva grandi opportunità,
ma dobbiamo sforzarci di rendere
la nostra organizzazione più forte e
coesa per cogliere appieno queste
opportunità.”

Egregi azionisti, gentili interlocutori,

Abbiamo chiuso l'esercizio 2015 con moderata soddisfazione. Ad un inizio d'anno particolarmente brillante, hanno poi fatto seguito periodi altalenanti. Il quarto trimestre ha fatto segnare una leggera flessione, così l'anno si è concluso con un incremento marginale del fatturato, ma con un miglioramento più significativo della marginalità. Questo incremento è stato favorito dall'apprezzamento del dollaro, ma internamente abbiamo lavorato sul costante miglioramento della produttività e della qualità dei nostri prodotti e dei servizi ad essi correlati. Questo importante lavoro sta proseguendo ed anzi accelerando nel corso del 2016, anno in cui abbiamo previsto significativi cambiamenti organizzativi sia nella produzione sia nella logistica, in una logica proiettata verso la lean manufacturing, con grande attenzione anche a tutte le innovazioni che possono arrivare dall'Internet delle cose. Per fare un ulteriore salto di qualità, è ora necessario che tutte le persone di Sabaf si muovano in un'unica direzione: occorre abbandonare le logiche personali per avere una cooperazione diffusa. Il futuro riserva grandi opportunità, ma dobbiamo sforzarci di rendere la nostra organizzazione più forte e coesa per cogliere appieno queste opportunità.

Pilastri fondamentali della nostra strada verso il miglioramento dei risultati sono state e saranno le nostre fabbriche estere. Sia il Brasile (a dispetto di una profonda crisi che sta attraversando il Paese), sia la Turchia (nonostante i fattori di rischio geopolitico dell'area), hanno dato un contributo decisivo al nostro conto economico, e ribadisco che, senza il percorso di internazionalizzazione intrapreso, il nostro Gruppo sarebbe più piccolo e più esposto ai rischi della debolezza della domanda del nostro settore.

Come vi avevo anticipato un anno fa, continuando sulla strada della crescita internazionale, abbiamo aperto una piccola sede produttiva in Cina. La produzione è partita in giugno, e vi è soddisfazione per come sono gestite le cose in quel lontano avamposto. Ovviamente, non è ancora soddisfacente il livello delle vendite, ma la Cina è il mercato più grande del mondo per la cottura a gas ed è pertanto tra le nostre priorità. Nonostante in Cina si percepisca qualche segnale di rallentamento dell'economia, le potenzialità per Sabaf rimangono intatte, e anzi stanno probabilmente aumentando, a causa dell'aumento del costo del lavoro, che da un lato mette in difficoltà i nostri competitori locali, dall'altro aumenta il potere di acquisto delle famiglie e la richiesta di prodotti di più elevata qualità. Ora dobbiamo moltiplicare i nostri sforzi commerciali per raggiungere un fatturato adeguato al nostro posizionamento strategico.

Nel 2015, abbiamo esaminato concretamente la possibilità di un'acquisizione nel mercato americano, per accelerare il processo di crescita anche in quell'area. Ma il livello dei concorrenti locali che abbiamo esaminato era francamente molto lontano dai nostri standard qualitativi, e abbiamo rinunciato ad acquisire. Il livello di interesse però rimane immutato, e stiamo esaminando la possibilità di investire in un nuovo impianto produttivo o in Messico o negli USA. Questo impianto completerebbe la nostra presenza internazionale e saremmo in grado di intercettare i flussi di domanda di ogni continente.

Parallelamente a questo completamento geografico, penso che per Sabaf sia giunto il momento di percorrere nuove strade. Il nostro settore ogni giorno diventa più difficile: la concentrazione dei nostri clienti, la grande pressione sui prezzi, uniti ad una situazione globale per cui la domanda maggiore viene da aree di grande instabilità impongono a mio avviso la ricerca di allargamento della nostra offerta. Rimarrà beninteso il grande presidio sul nostro core business, ma la crescita anche per linee esterne rappresenta un'opportunità da sondare. Penso soprattutto a nicchie limitrofe alla nostra, dove potremmo sfruttare le conoscenze tecniche che abbiamo accumulato nei decenni e le relazioni commerciali sviluppate con molteplici controparti in tutti gli angoli del pianeta.

A differenza del 2015, il 2016 è partito molto lentamente: la domanda è debole in tutte le aree, ad eccezione del continente nordamericano. Ma non smettiamo di investire, di scavare nei nostri costi, di offrire nuovi prodotti, di conquistare nuovi clienti. Tutto questo porterà i suoi frutti nel corso del tempo, sicuramente non in un trimestre. Ma noi non abbiamo mai privilegiato i risultati di breve periodo a discapito di quelli destinati a durare e a creare una crescita sostenibile.

Alle nostre numerose certificazioni (ISO 9001, ISO 14001, SA 8000), si è aggiunta alla fine del 2015 la certificazione energetica ISO 50001. La qualità dei nostri prodotti, la tutela dell'ambiente e della salute e della sicurezza dei nostri collaboratori trovano ora il loro completamento nel miglior utilizzo possibile delle fonti energetiche, in un processo virtuoso che si autoalimenta. Le certificazioni non sono medaglie che ci appuntiamo sul petto come trofei, ma sono strumenti per lavorare meglio e con più disciplina. Ringrazio perciò i miei colleghi che hanno duramente lavorato per ottenere questo importante riconoscimento.

Grazie.
Alberto Bartoli

INTRODUZIONE AL RAPPORTO ANNUALE

Il percorso di Sabaf verso il Reporting Integrato

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

A conferma della rilevanza della rendicontazione integrata come nuovo modello di corporate reporting emergente, sono proseguiti i lavori a livello internazionale sul tema. Nel dicembre 2013 è stato presentato, infatti, da parte dell'International Integrated Reporting Council (IIRC), il Framework Internazionale sul reporting di sostenibilità "The International <IR> Framework", che definisce i principi guida da seguire per la predisposizione di un Bilancio Integrato ed i contenuti chiave dello stesso. L'Integrated Reporting rappresenta un'importante evoluzione della rendicontazione aziendale,

sempre più focalizzata sulla creazione di maggiore coesione ed efficienza nel processo di rendicontazione e sull'adozione di un "integrated thinking".

Sabaf, tra le prime società a livello internazionale a cogliere il trend della rendicontazione integrata, intende proseguire nel cammino intrapreso, ispirandosi a quanto indicato dal Framework internazionale, 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.

Nota metodologica

Le Sezioni 1 - **Business Model ed approccio strategico**, 2 - **Dimensione internazionale e mercati di riferimento** e 4 - **Sostenibilità sociale e ambientale** costituiscono il bilancio sociale al 31 dicembre 2015, predisposto secondo le Sustainability Reporting Guidelines G4 definite dal Global Reporting Initiative (GRI) nel 2013, e comprendono gli indicatori previsti per l'opzione di rendicontazione "core". Il bilancio sociale fa inoltre riferimento ai principi AA 1000 emanati da AccountAbility, per quanto attiene il processo di rendicontazione sociale e il dialogo con gli stakeholder. In continuità rispetto agli anni precedenti, il processo di definizione dei contenuti e di determinazione della materialità si è basato sui principi previsti dal GRI (materialità, inclusività degli stakeholder, contesto di sostenibilità, completezza, comparabilità, accuratezza, tempestività, chiarezza, affidabilità e equilibrio). Il perimetro di rendicontazione del bilancio sociale è lo stesso del bilancio consolidato. Le eventuali eccezioni sono opportunamente indicate nel corso del documento. In riferimento all'anno 2015 il perimetro di rendicontazione è stato esteso a Sabaf Appliance Components (Kunshan) Co. Ltd. Cina.

La Sezione 3 - **Governance, Risk Management, Compliance e Remunerazione** riporta le informazioni rilevanti in merito alla struttura di governo societario e al sistema di gestione dei rischi aziendali.

Le Sezioni 5 - **Relazione sulla Gestione**, 6 - **Bilancio Consolidato** e 7 - **Bilancio d'esercizio** di Sabaf S.p.A. costituiscono la Relazione Finanziaria Annuale al 31 dicembre 2015.

Da ultimo è riportata la **Relazione sulla Remunerazione**, predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter del Testo Unico della Finanza.

Anche quest'anno 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 medio-lungo termine.

Al fine di garantire l'attendibilità delle informazioni riportate nel Bilancio Sociale, 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.

Il Rapporto Annuale è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 22 marzo 2016 e presentato all'assemblea degli azionisti del 28 aprile 2016.

La rendicontazione di Sabaf in ambito sostenibilità: la parola agli esperti

Quest'anno Sabaf ha avviato un'indagine finalizzata a raccogliere le opinioni del mondo accademico sulla sezione di sostenibilità inclusa nel Rapporto Annuale. I feedback sono stati raccolti attraverso interviste telefoniche con docenti esperti di economia aziendale e responsabilità sociale d'impresa delle Università di Brescia, Verona e Ca' Foscari.

Il risultato è stato complessivamente molto positivo. Il documento risulta chiaro e completo sia nella grafica che nei contenuti soprattutto grazie al suo essere "conciso ma efficace", pur mantenendo l'allineamento alle GRI G4 Sustainability Reporting Guidelines, e l'equilibrato bilanciamento delle informazioni qualitative e quantitative. Un esempio di rendicontazione di sostenibilità portato in aula agli studenti come best practice di settore. Il confronto con il settore di appartenenza è un aspetto molto apprezzato e che lo distingue da altri bilanci di sostenibilità. Il rapporto presenta, infatti, un grado di trasparenza nella disclosure superiore alla media offrendo un confronto con gli indici di settore e i risultati degli anni precedenti, indicatori sul capitale intangibile, una rendicontazione puntuale sugli indicatori dedicati alla remunerazione uomo/donna e i congedi parentali, e una rappresentazione dettagliata dei flussi informativi all'interno della struttura di Governance.

È stato evidenziato lo sforzo di Sabaf nell'ispirarsi ai principi IIRC (International Integrated Reporting Council). La rappresentazione del business model integrato e la struttura per capitali, che, si sottolinea, sono stati personalizzati e adattati al business di Sabaf, caratterizzano il percorso del Gruppo verso il Bilancio Integrato.

Grazie a quest'indagine è stato possibile raccogliere anche alcuni spunti di miglioramento per il futuro. Ad esempio, è stata sottolineata l'importanza di includere una prospettiva futura nella rendicontazione attraverso l'inclusione di obiettivi strategici sia di breve che di medio termine. Inoltre, al fine di compiere in modo completo la transizione al bilancio integrato, si propone di esaminare e quantificare come interagiscano tra di loro i diversi capitali nel processo di creazione di valore e trasporre i risultati di tale analisi nella rendicontazione incrementando la connettività tra gli aspetti materiali e i rischi di Sabaf e riflettere tale aspetto nella disclosure di sostenibilità, fornendo quindi una lettura trasversale degli impatti di Sabaf in ambito economico, sociale e ambientale.

Analisi di materialità

Le Linee Guida GRI-G4 prevedono che i contenuti del Bilancio Sociale siano definiti sulla base di un'analisi di materialità. Sabaf, in compliance con le richieste del GRI-G4, ha avviato già dal 2014, con il coinvolgimento del management aziendale, un processo di identificazione dei temi materiali (rilevanti) da rendicontare nel Rapporto Annuale, 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.

Le tematiche si sono confermate come le maggiormente rilevanti anche per il 2015.

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
- un sistema di governance trasparente ed efficace a supporto del business
- attenzione costante al rispetto della legge nello svolgimento delle proprie attività

Per maggiori approfondimenti sulla metodologia adottata per l'analisi di materialità si faccia riferimento alla pagina 7 del Rapporto Annuale 2014.

Matrice di materialità



Tematiche materiali

| ID | TEMATICA MATERIALE | IMPORTANZA DELLA TEMATICA PER SABAF | LINK AGLI ASPECTS DEL GRI-G4 | IMPATTI INTERNI | IMPATTI ESTERNI |
|----|--|--|--|-----------------|-----------------------------------|
| 1 | Formazione del personale | Attività di formazione con lo scopo di garantire la continua crescita professionale dei dipendenti | Training and education (G4-LA9) | Sabaf | |
| 2 | Relazioni industriali | Rapporto tra SABAF e le rappresentanze sindacali interne, basato sui principi di trasparenza e correttezza reciproca | Freedom of Association and Collective Bargaining (G4-HR4) | Sabaf | Organizzazioni sindacali |
| 3 | 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 (G4-EC5) - Training and education (G4-LA11) - Equal Remuneration for Woman and Man (G4-LA13) | Sabaf | Organizzazioni sindacali |
| 4 | 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 | - Materials (G4-EN1, G4-EN2) - Energy (G4-EN3, G4-EN5) - Water (G4-EN8, G4-EN9, G4-EN10) - Emissions (G4-EN15, G4-EN16, G4-EN20, G4-EN21) - Effluents and Waste (G4-EN22, G4-23, G4-EN24) - Overall (G4-EN31) | Sabaf | Ambiente, Collettività |
| 5 | 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 alla società di rafforzare la leadership nel settore industriale di appartenenza | Product and Services (G4-EN27) Customer Health and Safety (G4-PR1) | Sabaf | Clienti, Collettività, Ambiente |
| 6 | Partnership con gruppi multinazionali | Apertura di SABAF a collaborazioni strategiche con i principali player del settore | - (*) | Sabaf | Clienti |
| 7 | Affermazione sui mercati internazionali e personalizzazione dei prodotti per i mercati emergenti | Replicare il modello di business di SABAF nei Paesi Emergenti, adattandolo alle culture locali | - (*) | Sabaf | Clienti, Collettività |
| 8 | Immagine distintiva del Gruppo e reputazione del brand | Operare mantenendo l'immagine distintiva che il brand SABAF ha acquisito sul mercato, sinonimo di affidabilità, qualità ed innovazione | - (*) | Sabaf | Clienti, Finanziatori |
| 9 | 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) | Product and Service Labeling (G4-PR5) | Sabaf | Clienti |
| 10 | Eco-efficienza e gestione della qualità dei prodotti e dei processi | 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 4 e 5 | Sabaf | Clienti, Ambiente, Collettività |
| 11 | 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 Assessment for Labor Practices (G4-LA14) - Assessment (G4-HR9) - Supplier Human Rights Assessment (G4-HR10) | Sabaf | Fornitori, Ambiente, Collettività |
| 12 | 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 (G4-LA6, G4-LA7, G4-LA8) | Sabaf | Fornitori |
| 13 | Politiche di assunzione del personale anche con riferimento alle competenze tecniche | Politica di assunzione del personale che intende garantire uguali opportunità per tutti i candidati evitando qualsiasi tipo di discriminazione. Valutazione dei candidati basata sulle competenze, la formazione, le precedenti esperienze lavorative e il potenziale. | Employment (G4-LA1) | Sabaf | Collettività |
| 14 | Occupazione | Attenzione a mantenere rapporti stabili, per la consapevolezza della rilevanza del capitale umano per l'attuazione delle strategie aziendali. | Employment (G4-LA2, G4-LA3) | Sabaf | |
| 15 | Comunicazione interna | Attività e progetti volti a sviluppare un dialogo continuo tra l'azienda e i propri collaboratori. | - (*) | Sabaf | |
| 16 | Diversità e pari opportunità | Impegno volto a garantire pari opportunità al personale femminile o svantaggiato. | Diversity and equal opportunity (G4-LA12) | Sabaf | |
| 17 | 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. La gestione socialmente responsabile dei processi lavorativi e delle condizioni di lavoro nella catena di fornitura secondo i requisiti della norma SA8000. | - Non-discrimination (G4-HR3) - Child Labor (G4-HR5) - Forced or Compulsory Labor (G4-HR6) - Assessment (G4-HR9) - Supplier Human Rights Assessment (G4-HR10) | Sabaf | Fornitori |
| 18 | Valutazione delle performance e sviluppo delle carriere | - Sviluppo interno delle competenze privilegiato rispetto all'acquisizione all'esterno delle professionalità - Crescita basata sulla meritocrazia. | - Training and education (G4-LA11) | Sabaf | |

(*) Riguardo alla tematica in oggetto (non direttamente collegata ad un Aspect previsto dalle Linee guida GRI-G4), Sabaf riporta nel documento l'approccio di gestione adottato e i relativi indicatori.



Sabaf aderisce al Codice di Comportamento del CECED

Sabaf ha aderito al codice di condotta di CECED Italia, associazione che rappresenta oltre 100 imprese del settore dell'industria degli apparecchi elettrodomestici.

Il **Codice di Condotta CECED**, 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 relaziona 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

Sabaf nell'aprile del 2004 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 2015, 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.

Nel Rapporto Annuale sono illustrate dettagliatamente le azioni intraprese dal Gruppo Sabaf a supporto dei dieci principi; i riferimenti sono contenuti nell'indice degli indicatori GRI, secondo la linea-guida "Making the connection. The GRI Guidelines and the UNGC Communication on Progress".

Alberto Bartoli

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

LE IMPRESE SI IMPEGNANO A CONTRASTARE LA CORRUZIONE IN OGNI SUA FORMA, INCLUSE L'ESTORSIONE E LE TANGENTI.

INDICATORI DI PERFORMANCE IN SINTESI (KPI)

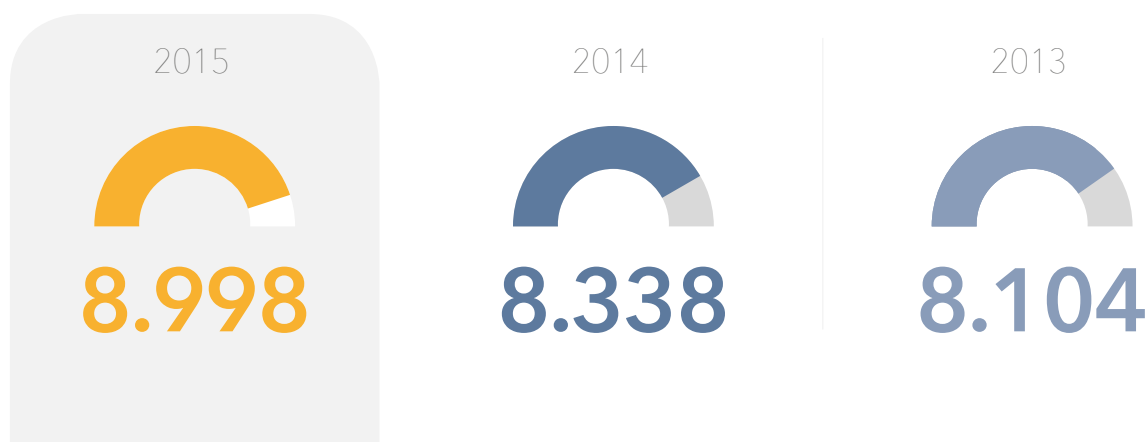
CAPITALE ECONOMICO

| | | 2015 | 2014 | 2013 |
|--|-------|---------|---------------------|---------|
| RICAVI DELLE VENDITE | €/000 | 138.003 | 136.337 | 130.967 |
| MARGINE OPERATIVO LORDO (EBITDA) | €/000 | 26.172 | 25.952 | 24.572 |
| RISULTATO OPERATIVO (EBIT) | €/000 | 14.091 | 13.175 | 11.132 |
| UTILE ANTE IMPOSTE | €/000 | 13.474 | 12.157 | 9.811 |
| UTILE NETTO | €/000 | 8.998 | 8.338 | 8.104 |
| CAPITALE CIRCOLANTE | €/000 | 48.163 | 45.844 | 41.241 |
| CAPITALE INVESTITO | €/000 | 136.948 | 137.671 | 134.681 |
| PATRIMONIO NETTO | €/000 | 111.040 | 110.738 | 117.955 |
| INDEBITAMENTO FINANZIARIO NETTO | €/000 | 25.908 | 26.933 | 16.726 |
| REDDITIVITÀ DEL CAPITALE INVESTITO (EBIT/CAPITALE INVESTITO) | % | 10,3% | 9,6% | 8,3% |
| DIVIDENDI PAGATI | €/000 | 4.613 | 16.146 ¹ | 3.911 |

¹ Il 12 novembre 2014 è stato pagato agli azionisti un dividendo straordinario pari a € 1,00 per azione (dividendi totali pari a 11.533.000 euro)

UTILE NETTO

€/000



CAPITALE UMANO



ETÀ MEDIA DEL PERSONALE

(somma dell'età dei dipendenti/totale dipendenti al 31/12)

ANNI

37,7

37,2

36,6



LIVELLO DI SCOLARITÀ

(numero laureati e diplomati/totale dipendenti al 31/12)

%

55,7

54,4

54,5



TURNOVER IN USCITA

(dipendenti dimessi e licenziati/totale dipendenti al 31/12)

%

25,1

11,9

11,3

%

18,9

20

4,7



ORE DI FORMAZIONE PER ADDETTO

(ore di formazione/dipendenti medi)

ORE

17,5

14,4

18



INVESTIMENTI IN FORMAZIONE / FATTURATO

%

0,33

0,31

0,45



ORE DI SCIOPERO PER CAUSE INTERNE

N°

0

0

0



TOTALE DIPENDENTI

N°

759

726

730

%

65,1

64,9

65,2

%

34,9

35,1

34,8



TASSO DI MALATTIA

(ore di malattia/totale ore lavorabili)

%

2,93

2,88

2,88



INDICE DI FREQUENZA DEGLI INFORTUNI

(numero infortuni - esclusi infortuni in itinere - x 1.000.000/tot. ore lavorate)

13,73

11,08

12,99



INDICE DI GRAVITÀ DEGLI INFORTUNI

(giorni di assenza - esclusi infortuni in itinere - x 1.000/tot. ore lavorate)

0,40

0,39

0,22



POSTI DI LAVORO CREATI

(persi)

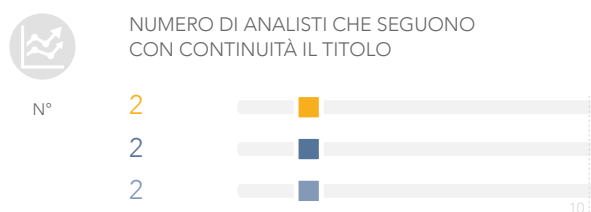
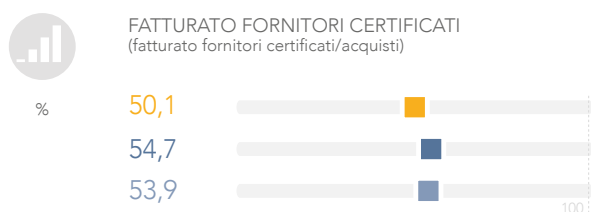
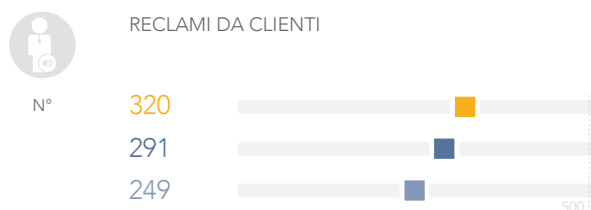
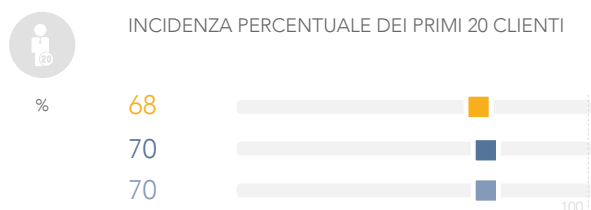
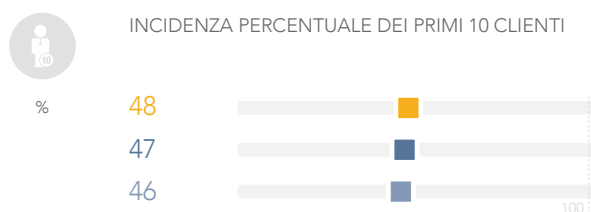
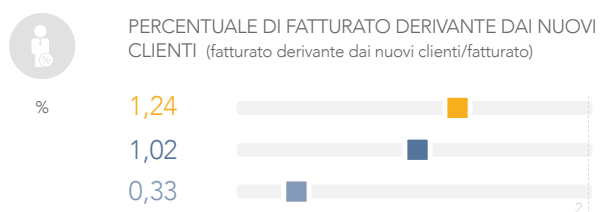
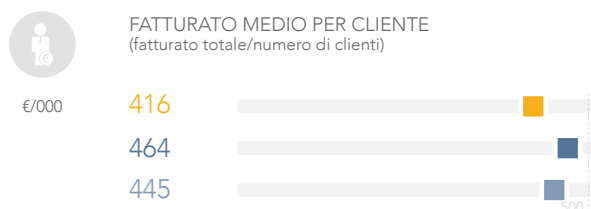
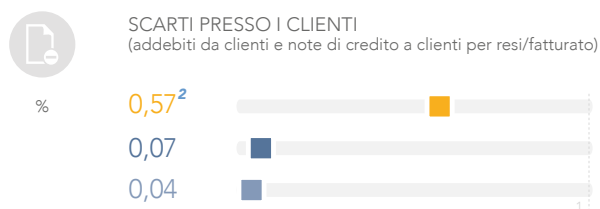
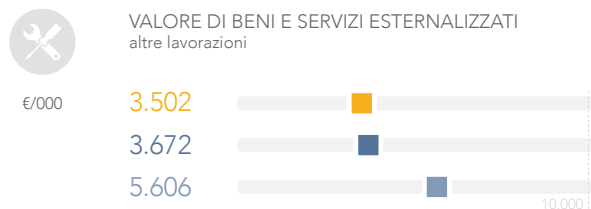
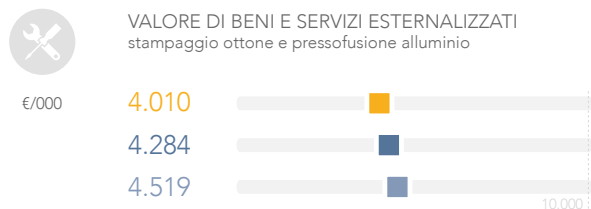
N°

33

(4)

5

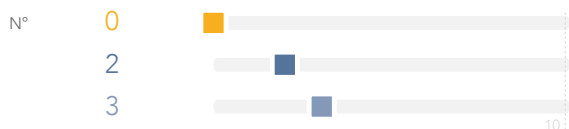
CAPITALE RELAZIONALE



² Nel 2015 il Gruppo ha ricevuto un significativo addebito da un cliente a seguito dell'interruzione della produzione conseguente a un problema di qualità nella fornitura di un nostro componente



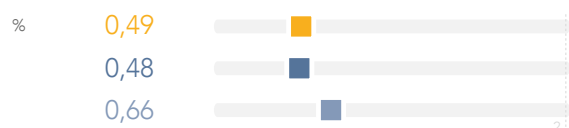
CAUSE AVVIATE CONTRO LE SOCIETÀ DEL GRUPPO



PERCENTUALE DI FATTURATO DEI FORNITORI IN PROVINCIA DI BRESCIA

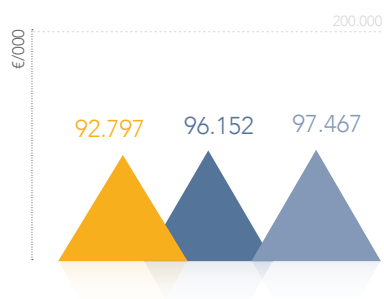


LIBERALITÀ/UTILE

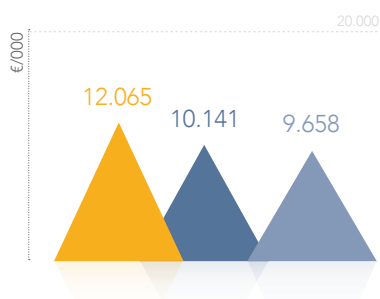


CAPITALE PRODUTTIVO

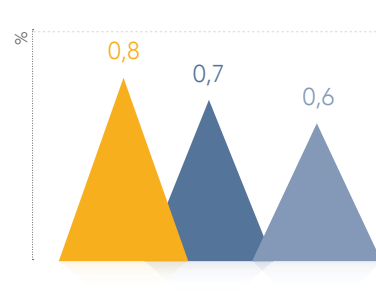
CAPITALE IMMOBILIZZATO



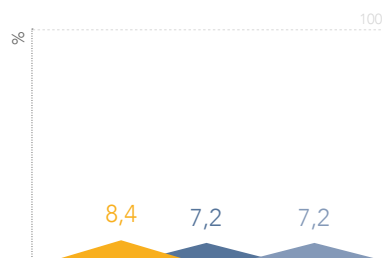
INVESTIMENTI TOTALI NETTI



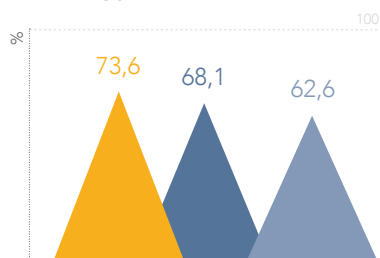
BUDGET IT (investimenti + spese correnti) / FATTURATO



INVESTIMENTI MATERIALI / FATTURATO



QUANTITÀ VENDUTE RUBINETTI IN LEGA LEGGERA SU TOTALE RUBINETTI E TERMOSTATI



QUANTITÀ VENDUTE BRUCIATORI AD ALTA EFFICIENZA ENERGETICA SU TOTALE BRUCIATORI



Legenda

2015

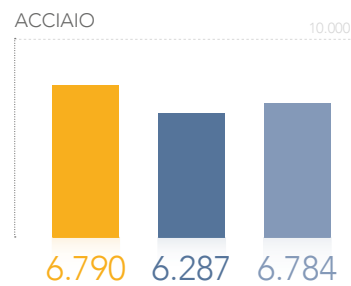
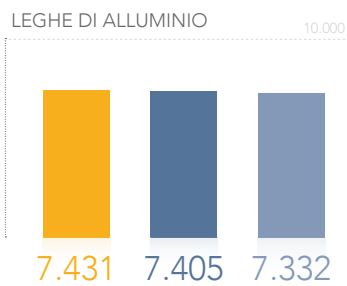
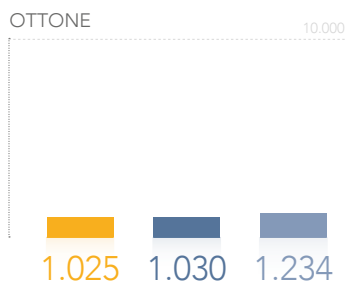
2014

2013

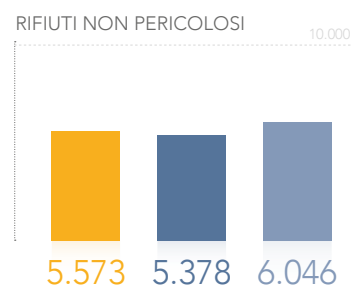
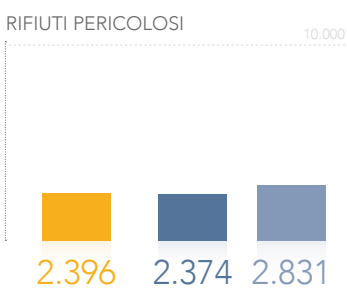
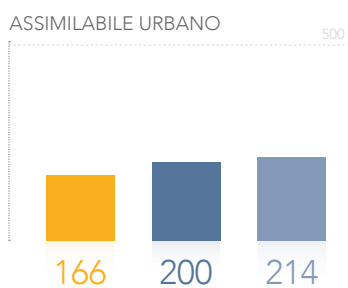
VAR

CAPITALE AMBIENTALE

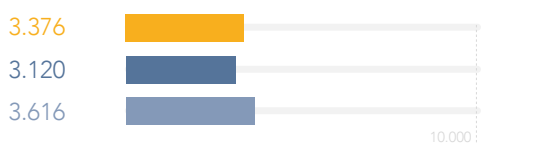
MATERIALI UTILIZZATI (t)



RIFIUTI (t)



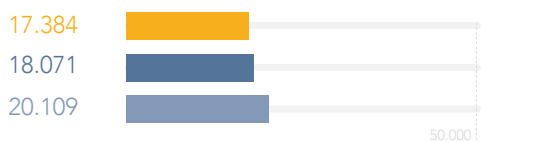
CONSUMO DI METANO



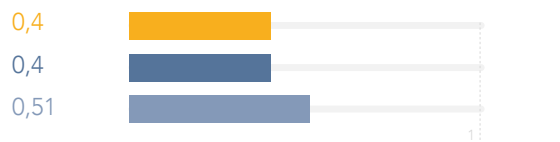
CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA



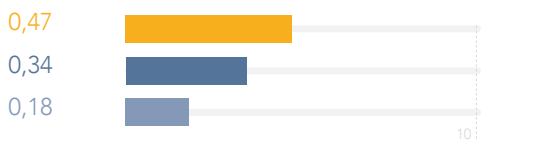
EMISSIONI CO²



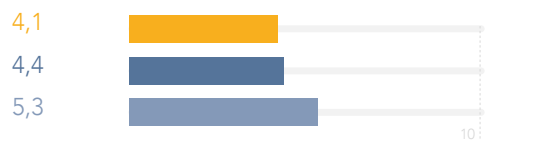
SPESE CORRENTI AMBIENTALI/FATTURATO AL 31/12



INVESTIMENTI AMBIENTALI/FATTURATO AL 31/12



INCIDENZA RIFIUTI PERICOLOSI (kg rifiuti pericolosi/tot.produzione pressofusione)



CAPITALE INTELLETTUALE

| | | 2015 | 2014 | 2013 | |
|---|--|-------|-------------------|-------|-------|
|  | INVESTIMENTI IN RICERCA E SVILUPPO CAPITALIZZATI | 000/€ | 297 | 341 | 368 |
|  | ORE DEDICATE ALLO SVILUPPO DI NUOVI PRODOTTI/ORE LAVORATE | % | 1,4 | 1,8 | 1,9 |
|  | 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) | % | 3,0 | 2,0 | 2,0 |
|  | INVESTIMENTI IMMATERIALI/FATTURATO | % | 0,6 | 0,5 | 0,4 |
|  | SPESE CORRENTI PER LA QUALITÀ/FATTURATO | % | 0,19 | 0,11 | 0,14 |
|  | INVESTIMENTI PER LA QUALITÀ/FATTURATO | % | 0,05 | 0,08 | 0,07 |
|  | VALORI DEGLI SCARTI/FATTURATO (scarti in produzione/fatturato) | % | 1,22 | 1,25 | 1,13 |
|  | INCIDENZA COSTI QUALITÀ/FATTURATO (scarti in produzione + addebiti e resi da clienti/fatturato) | % | 1,80 ³ | 1,31 | 1,18 |
|  | NUMERO CAMPIONATURE PER I CLIENTI | N° | 1.069 | 1.143 | 1.109 |
|  | NUMERO DI CODICI FORNITI AI PRIMI 10 CLIENTI | N° | 2.895 | 2.770 | 2.176 |

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).

| IN MIGLIAIA DI EURO | 2015 | 2014 | VARIAZIONE |
|---|----------------|----------------|--------------|
| VALORE ECONOMICO GENERATO DAL GRUPPO | 142.648 | 140.022 | 2.626 |
| Ricavi | 138.003 | 136.337 | 1.666 |
| Altri proventi | 3.689 | 3.722 | (33) |
| Proventi finanziari | 67 | 61 | 6 |
| Rettifiche di valore | 1.230 | 989 | 241 |
| Svalutazione crediti | (356) | (115) | (241) |
| Differenze di cambio | (89) | 119 | (208) |
| Proventi/oneri dalla vendita di attività materiali ed immateriali | 104 | 63 | 41 |
| Rettifiche di valore di attività materiali ed immateriali | 0 | (548) | 548 |
| Utili/perdite da partecipazioni | 0 | (606) | 606 |
| VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO DAL GRUPPO | 126.098 | 123.907 | 2.191 |
| Remunerazione dei fornitori | 83.844 | 82.663 | 1.181 |
| <i>di cui per spese ambientali</i> | <i>559</i> | <i>547</i> | <i>12</i> |
| Remunerazione dei collaboratori | 32.526 | 32.180 | 346 |
| Remunerazione dei finanziatori | 596 | 592 | 4 |
| Remunerazione degli azionisti | 4.613 | 4.613 | 0 |
| Remunerazione della pubblica amministrazione ⁴ | 4.475 | 3.819 | 656 |
| Liberalità esterne | 44 | 40 | 4 |
| VALORE ECONOMICO TRATTENUTO DAL GRUPPO | 16.550 | 16.115 | 435 |
| Ammortamenti | 12.185 | 12.292 | (107) |
| Accantonamenti | 49 | 124 | (75) |
| Utilizzo fondi | (69) | (26) | (43) |
| Riserve | 4.385 | 3.725 | 660 |

Legenda

| | | | |
|------|------|------|-----|
| 2015 | 2014 | 2013 | VAR |
|------|------|------|-----|

⁴ Include le imposte differite.



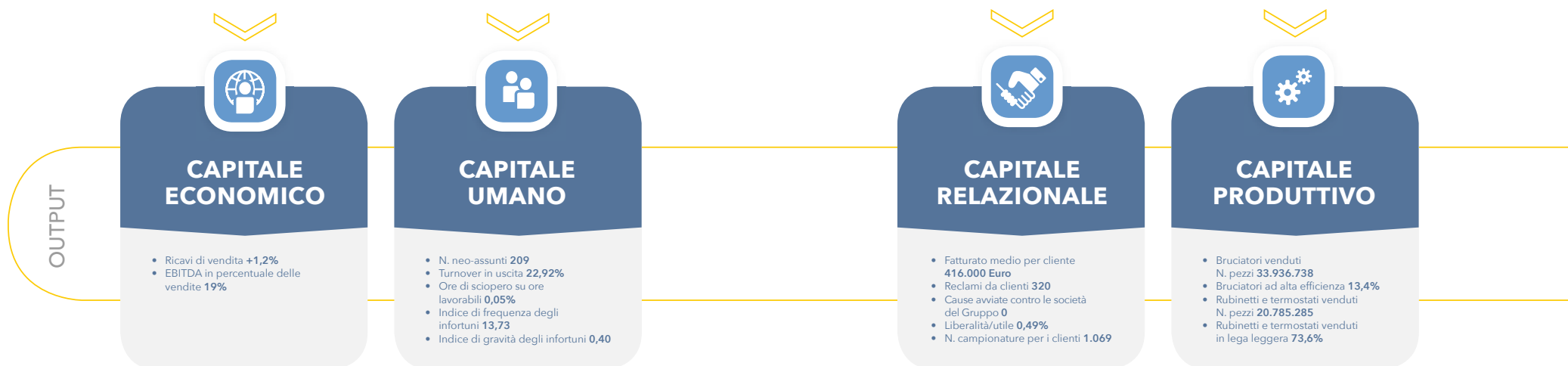
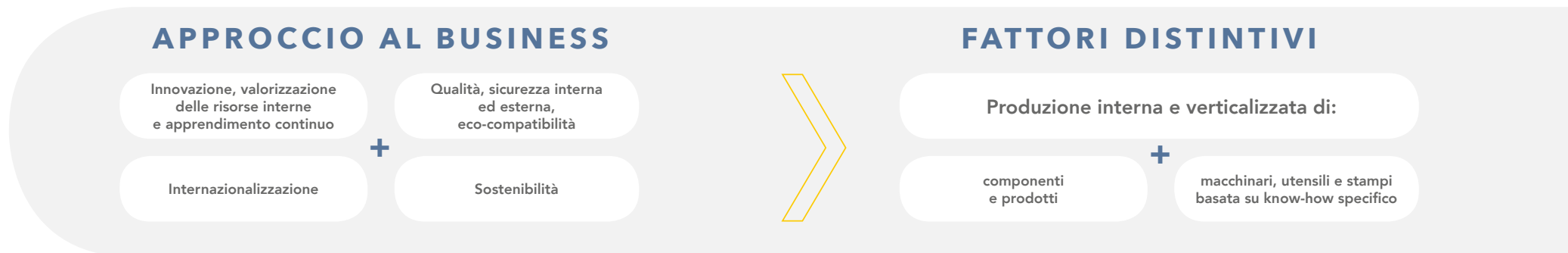
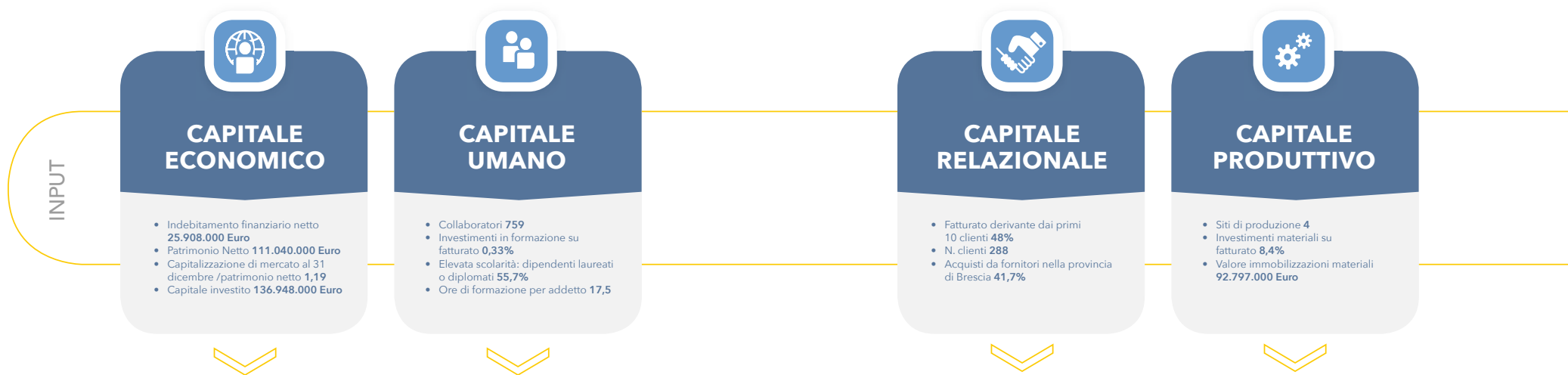
CAPITOLO 1

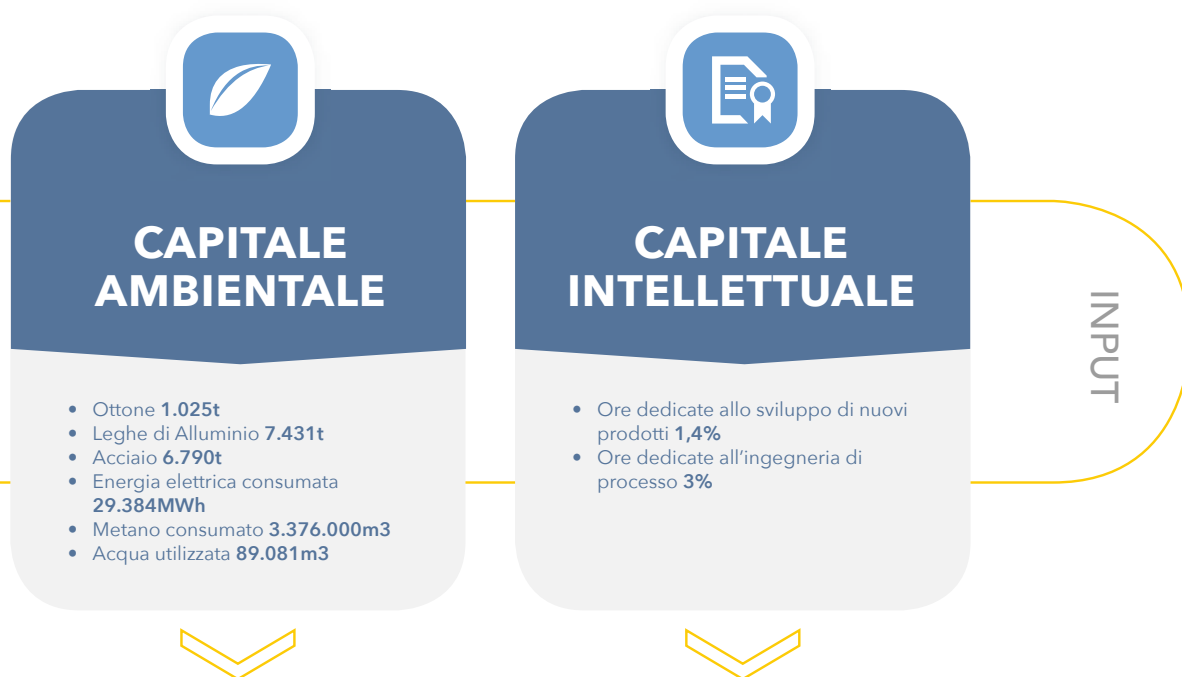
**BUSINESS
MODEL
E APPROCCIO
STRATEGICO**

ITALIA

MODELLO DI BUSINESS

Coerentemente con i valori condivisi e la propria missione, la Società ritiene che esista un modello industriale e culturale di successo da consolidare prioritariamente attraverso la crescita organica. L'innovazione, la sicurezza, la valorizzazione delle persone e la sostenibilità socio-ambientale rappresentano le caratteristiche distintive del modello Sabaf.





PRODOTTI

Rubinetti e termostati

Brucciatori

+

Cerniere

Accessori



Approccio strategico e creazione di valore



Valori, visione e missione

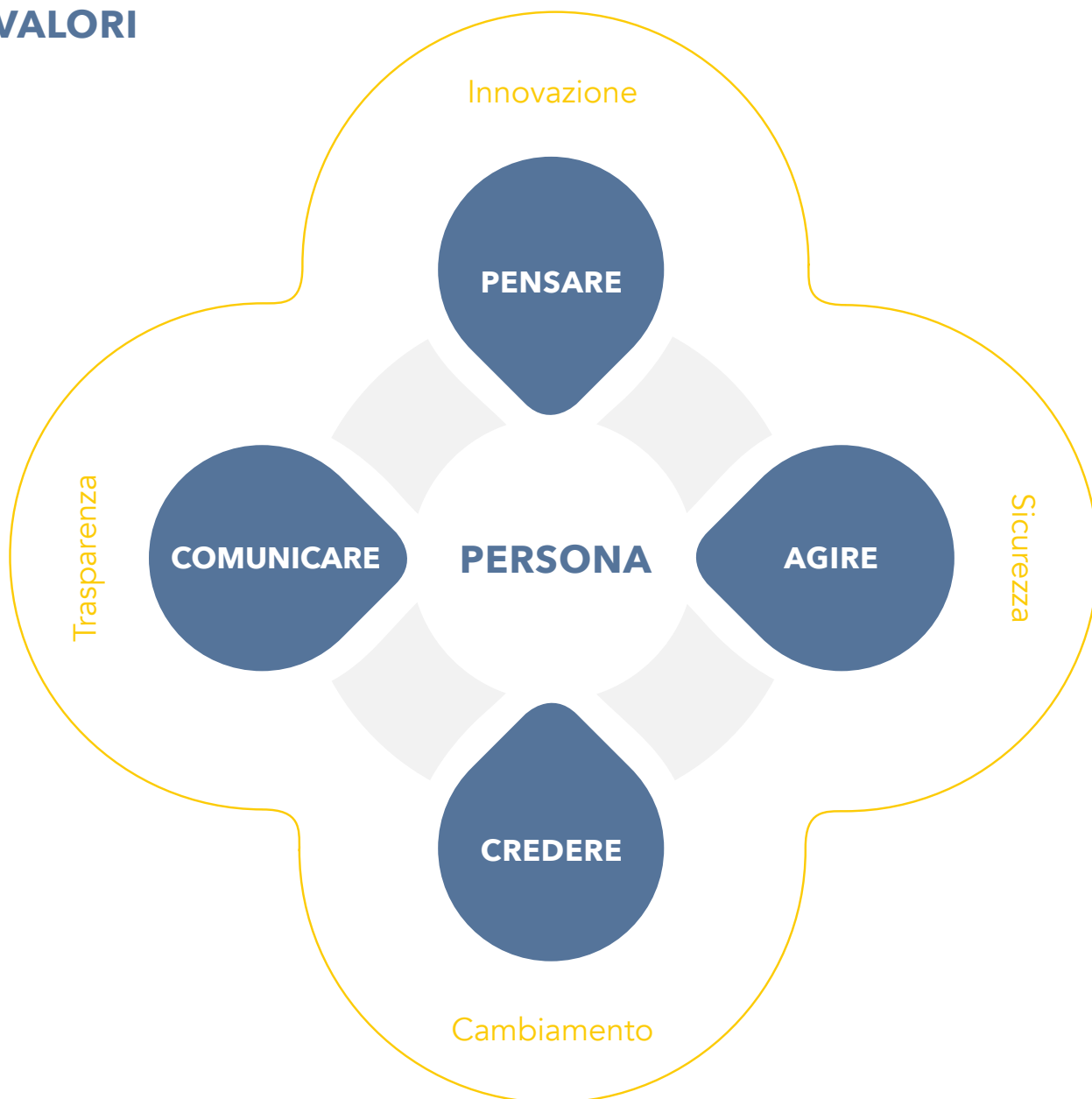
Sabaf assume come valore originario e quindi come criterio fondamentale di ogni scelta la Persona, da cui deriva una visione imprenditoriale incentrata che assicuri dignità e libertà alla Persona all'interno di regole di comportamento condivise.

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, innanzi tutto, 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.

VALORI



La Carta dei Valori Sabaf

La Carta Valori di Sabaf è lo strumento attraverso il quale il Consiglio di Amministrazione di Sabaf esplicita i valori, i principi di comportamento e le modalità di gestione dei rapporti tra Sabaf e i suoi stakeholder. Tutte le società del Gruppo sono tenute formalmente a recepirla.

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.



Innovazione

L'innovazione rappresenta per Sabaf uno degli elementi essenziali del proprio modello industriale 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 fattore critico di successo del Gruppo.

Gli investimenti in innovazione hanno permesso alla società di divenire leader a livello mondiale in un settore di nicchia ad altissima specializzazione e di raggiungere nel tempo elevati livelli di sviluppo tecnologico, specializzazione e flessibilità produttiva. 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 si basa in modo prioritario sulla 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, soprattutto, nella progettazione di prodotti eco-efficienti durante il loro uso quotidiano. Gli sforzi di innovazione 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, sia favorendo la vendita dei prodotti con dispositivi di sicurezza termoelettrica, sia attraverso una politica di comunicazione finalizzata alla promozione dell'uso di prodotti con dispositivi di sicurezza termoelettrica. 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. La sicurezza si è rilevata fattore critico di successo, anche perché la Società è riuscita ad anticipare la domanda di prodotti con dispositivi di sicurezza nel mercato europeo e a stimolare la diffusione di tali prodotti anche nei Paesi in via di sviluppo. Più recentemente, Sabaf si è inoltre fatta promotrice con l'ente normativo brasiliano 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, che non intende prendere in considerazione la produzione di rubinetti in zamak.

Affermazione sui mercati internazionali

Sabaf persegue la propria crescita attraverso l'affermazione sui mercati internazionali, cercando di replicare il proprio modello industriale nei Paesi emergenti e adattandolo alla cultura locale.

Coerentemente con i valori di riferimento e la propria missione, il Gruppo sta cercando di portare know-how e tecnologie all'avanguardia in tali Paesi, operando 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 operando in modo socialmente responsabile è possibile assicurare alle esperienze industriali nei mercati emergenti uno sviluppo di lungo periodo.

Allargamento della gamma di componenti e partnership con i gruppi multinazionali

L'ampliamento continuo della gamma ha lo scopo di fidelizzare sempre più la clientela attraverso il più ampio soddisfacimento dei bisogni. La possibilità di offrire una gamma completa di componenti rappresenta inoltre per Sabaf un ulteriore elemento distintivo rispetto ai concorrenti.

Tale ampliamento è perseguito principalmente tramite la ricerca interna, non sono però escluse possibili alleanze strategiche con altri protagonisti del settore o acquisizioni, anche in settori contigui.

Il Gruppo intende consolidare ulteriormente i rapporti di collaborazione con i clienti e rafforzare il proprio posizionamento come unico 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.

Valorizzazione delle attività immateriali e del proprio capitale intellettuale

La valorizzazione delle attività immateriali è essenziale per competere in modo efficace sul mercato internazionale.

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.

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:

1

la **condivisione dei valori, della missione e della strategia di sostenibilità;**

2

la **formazione e la comunicazione;**

3

un **sistema di controllo interno** capace di monitorare i rischi (inclusi quelli etici e quelli reputazionali) e di verificare l'attuazione degli impegni verso gli *stakeholder*;

4

indicatori chiave di performance (KPI), capaci di monitorare le prestazioni economiche, sociali e ambientali;

5

un **sistema di rendicontazione** chiaro e completo, in grado di informare efficacemente le diverse categorie di *stakeholder*;

6

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.

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 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 nella **Sezione 3 "Governance, Risk Management, Compliance e Remunerazione"**.

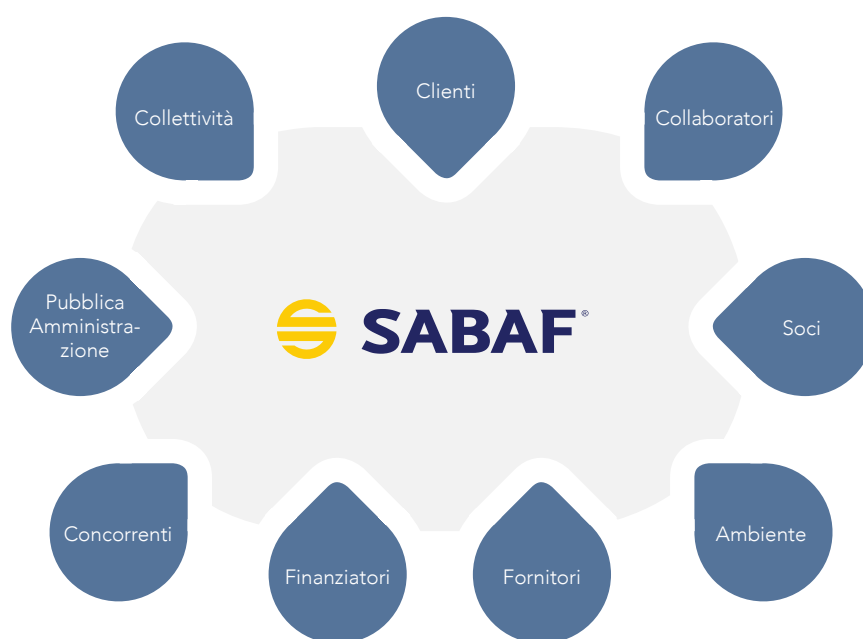
STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Sabaf è impegnata nel rafforzare costantemente il valore sociale delle proprie attività di business attraverso un'attenta gestione delle relazioni con gli *stakeholder*. La società 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 nella sezione Sostenibilità Sociale ed Ambientale.



| Dipendenti | Clienti | Fornitori | Soci | Collettività e Istituzioni | Stakeholder |
|--|-----------------------------------|---|--|--|---|
| SURVEY DI EMPLOYEE SATISFACTION E ANALISI DI CLIMA INCONTRI CON I DIPENDENTI PANEL CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI | INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION | QUESTIONARIO INCONTRI PERIODICI | QUESTIONARIO DEDICATO AGLI ANALISTI FINANZIARI E AI GESTORI DI FONDI DI INVESTIMENTO INCONTRI CON I GESTORI DI FONDI ETICI | PANEL MULTISTAKEHOLDER DIALOGO CON LE UNIVERSITÀ | Iniziative di stakeholder engagement intraprese |



CAPITOLO 2

**DIMENSIONE
INTERNAZIONALE
E MERCATI
DI RIFERIMENTO**

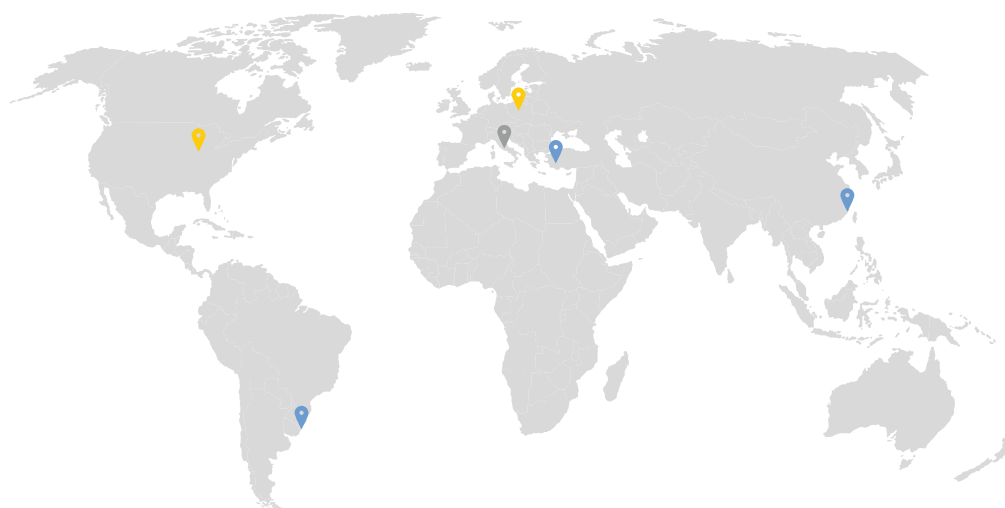
CINA

Dimensione internazionale e mercati di riferimento

PRESENZA INTERNAZIONALE

Il Gruppo Sabaf è uno dei principali produttori mondiali di componenti per apparecchi domestici per la cottura a gas, con una quota di mercato di circa il 50% in Europa e superiore al 10% a livello mondiale. Il mercato di riferimento è rappresentato dai produttori di elettrodomestici, ed in particolare di cucine, piani di cottura e forni. La maggior parte delle vendite è costituita dalla fornitura di primo equipaggiamento, mentre sono trascurabili le vendite di componenti destinati alla ricambistica.

» Quota di mercato di circa il 50% in Europa e superiore al 10% a livello mondiale.



DIREZIONE E PRODUZIONE

SEDI PRODUTTIVE

RETE COMMERCIALE

Principali linee di produzione

Rubinetti e termostati

Sono i componenti che regolano il flusso di gas verso i bruciatori coperti (del forno o del grill) o scoperti; i termostati si caratterizzano per la presenza di un dispositivo termoregolatore per il mantenimento costante della temperatura prescelta.

Bruciatori

Sono i componenti che, mediante la miscelazione del gas con l'aria e la combustione dei gas impiegati, producono una o più corone di fiamma.

Cerniere

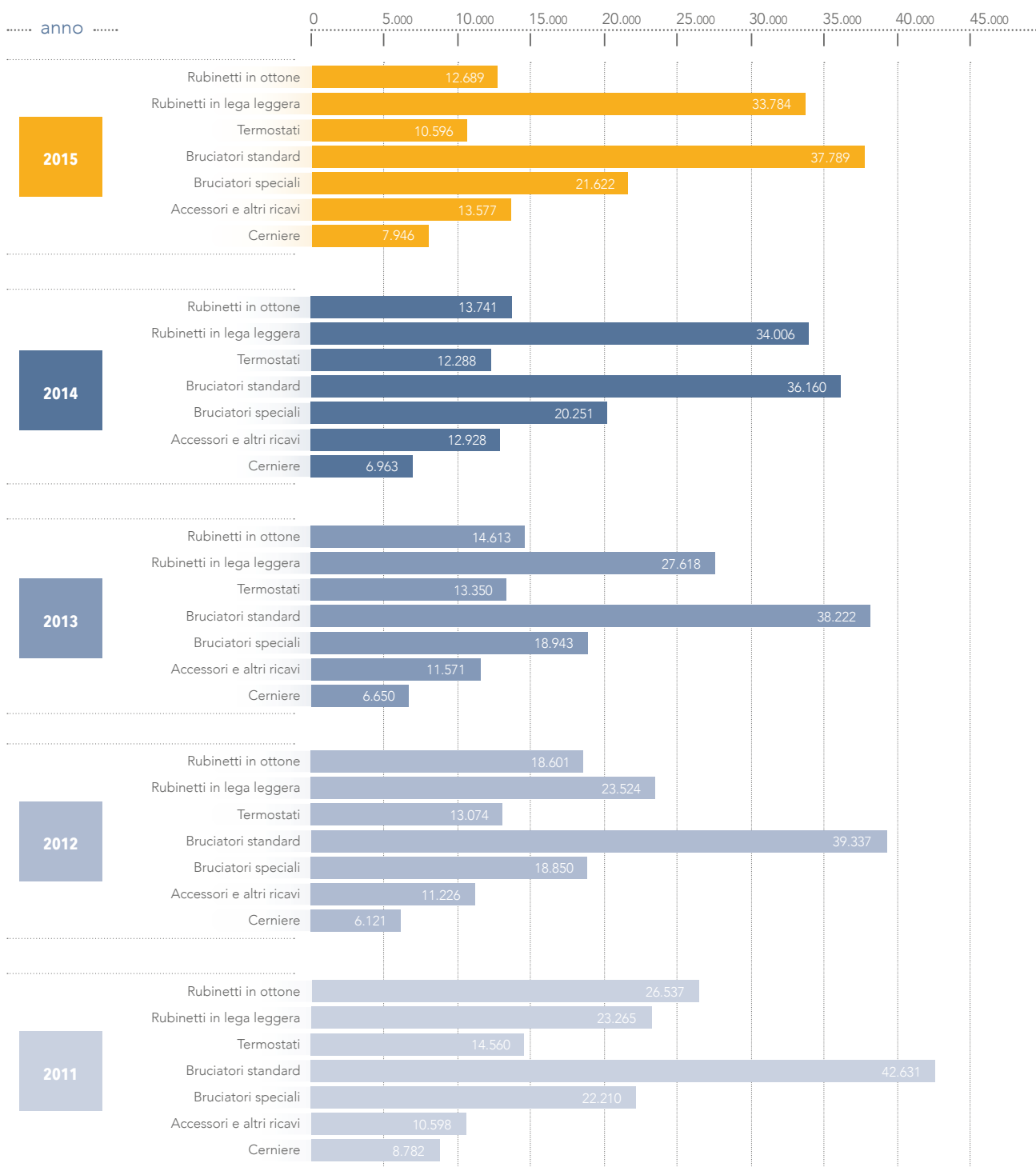
Sono i componenti che permettono il movimento ed il bilanciamento in fase di apertura e chiusura della porta del forno, della lavatrice o della lavastoviglie.

Accessori

Il Gruppo inoltre produce e commercializza un'ampia gamma di accessori, che integrano l'offerta delle principali linee di prodotto.

Fatturato per linea di prodotto

Mgl €



TOTALI

138.003

136.337

130.967

130.733

148.583

LO SVILUPPO INTERNAZIONALE DI SABAF: SFIDE ED OPPORTUNITÀ

Fatturato per area geografica

Mgl €

ANALISI DELLO SCENARIO

DATI DI PERFORMANCE

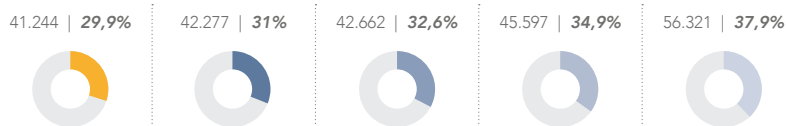
Italia



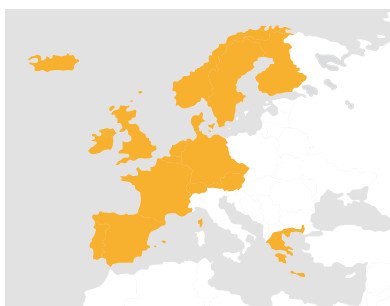
La crisi degli ultimi anni ha trasformato significativamente il settore degli elettrodomestici in Italia. Oggi i migliori produttori italiani di apparecchi di cottura sono focalizzati sull'alto di gamma o su prodotti speciali, fortemente vocati all'esportazione e continuano a registrare ottimi risultati. Sabaf offre ai clienti italiani un'altissima qualità e una gamma differenziata di componenti che li aiutano a pro-

muovere il "made in Italy" sui mercati internazionali.

La quota preponderante (si stima circa l'80%) delle vendite Sabaf in Italia è infatti destinata a elettrodomestici esportati dai nostri clienti. Solo una quota marginale è destinata al mercato dei consumatori italiani, che continua a essere condizionato della crisi del settore immobiliare e da dinamiche demografiche negative.

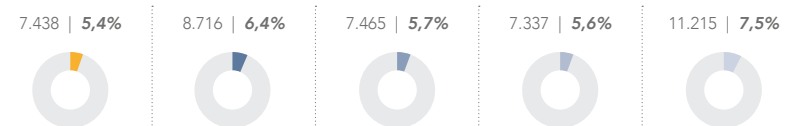


Europa Occidentale



Anche in Europa Occidentale la produzione di elettrodomestici si è fortemente ridimensionata negli ultimi anni: alcuni produttori hanno cessato la loro attività, altri hanno delocalizzato (principalmente in Polonia e Tur-

chia). Rimangono in Europa Occidentale le produzioni di gamma alta, dove Sabaf ha l'obiettivo di incrementare sensibilmente la propria quota.



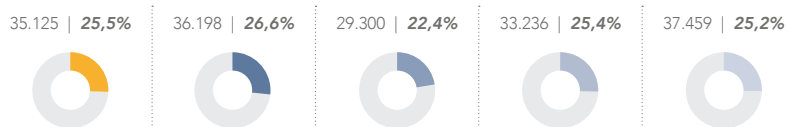
Europa Orientale e Turchia



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 lo sviluppo di nuove relazioni commerciali rappresentano elementi chiave a supporto della strategia di crescita. Il mercato domestico turco è prospetticamente di sem-

pre maggiore 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.

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



Legenda



ANALISI DELLO SCENARIO

DATI DI PERFORMANCE

Asia e Oceania

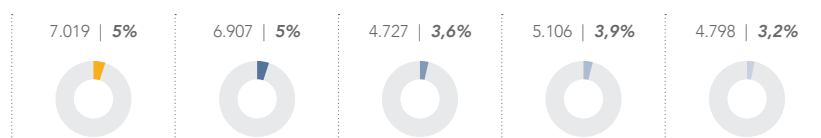


La Cina, con la sua produzione di circa 26 milioni di piani cottura per anno, rappresenta il più importante mercato al mondo. Dopo molti anni di sola presenza commerciale, nel 2015 Sabaf ha avviato la produzione in Cina di un bruciatore speciale, che garantisce ai piani d'incasso un'efficienza superiore al 63%.

Il Gruppo, consapevole di proporre prodotti di alta qualità sempre più competitivi rispetto a quelli forniti dai con-

correnti 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 e dove le vendite sono in costante incremento, seppure ancora su valori assoluti modesti.

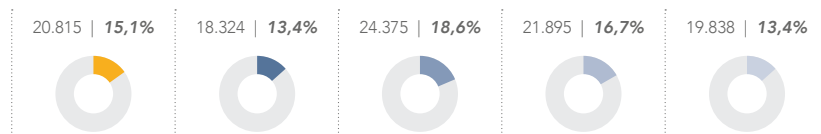


Centro e Sud America



Per lo sviluppo futuro Sabaf può contare su una **presenza, anche produttiva, ormai consolidata** (uno stabilimento in Brasile è operativo fin dal 2001). Nonostante le difficoltà del mercato brasiliano negli ultimi due anni,

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.

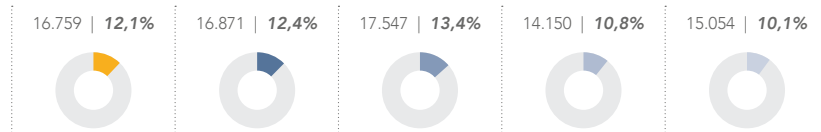


Medio Oriente e Africa



Facendo leva sulla forte reputazione del brand, sulla vicinanza geografica e su di una presenza di lungo corso, Sabaf sta incrementando la propria presenza in quest'area. I piani di **crescita urbanistica** dell'area mediorientale e nordafricana rappresentano un volano per possibili occasioni di mercato, nonostante le difficoltà connesse all'at-

tuale situazione politica in alcuni dei principali Paesi. La normalizzazione delle relazioni commerciali con l'Iran, a seguito della eliminazione delle sanzioni da inizio 2016, apre gli spazi per un forte recupero delle vendite in un mercato in cui Sabaf vanta una presenza storica e un'eccellente reputazione.

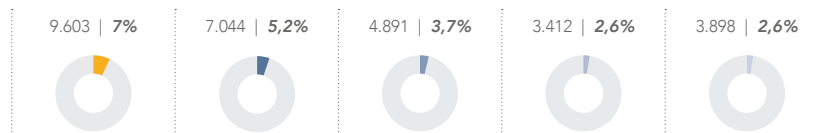


Nord America e Messico



L'ampia gamma di prodotti innovativi ed efficienti, unitamente alle relazioni con i principali produttori ed alla buona reputazione tecnica, consente di cogliere nuove opportunità. La quota di mercato di Sabaf sta crescen-

do in modo costante nel segmento premium. Il Gruppo sta valutando l'opportunità di una presenza produttiva diretta per potere servire in modo competitivo tutte le fasce di mercato.



LE TENDENZE NEL SETTORE DEI PRODUTTORI DI APPARECCHI DI COTTURA

Da anni nel settore è evidente una tendenza all'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.

Inoltre, si accentua la tendenza all'internazionalizzazione della produzione, sempre più delocalizzata verso paesi a basso costo della manodopera e in cui i livelli di saturazione sono inferiori.

L'ingresso di nuovi player sullo scenario internazionale ha inoltre determinato una situazione di eccesso di offerta, che genera forti tensioni competitive e sta evolvendo in una maggiore concentrazione del settore. Peraltro, 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.

I MERCATI DI RIFERIMENTO

In Europa Occidentale, che rappresenta circa la metà del mercato di destinazione finale dei prodotti Sabaf, il livello di saturazione raggiunto dagli apparecchi di cottura (la quota di famiglie che possiedono l'elettrodomestico) è prossimo al 100%. Gli acquisti di nuovi apparecchi sono quindi rappresentati principalmente da acquisti di sostituzione. Il trasloco, l'acquisto o la ristrutturazione di una casa rappresentano spesso occasioni di acquisto di un nuovo apparecchio di cottura. L'andamento del mercato è pertanto direttamente influenzato dall'andamento dell'economia in generale ed in particolare dai livelli di reddito disponibile per le famiglie, dalla fiducia dei consumatori e dall'andamento dell'attività immobiliare. In questo contesto, il settore degli elettrodomestici

sta vivendo ormai da anni una situazione di stagnazione della domanda, più marcata nei Paesi periferici.

Negli altri mercati, invece, il livello di saturazione è spesso inferiore. I maggiori tassi di sviluppo dell'economia e l'andamento demografico più favorevole rispetto all'Europa Occidentale determinano grandi opportunità per gruppi che, come Sabaf, possono sia collaborare con le multinazionali produttrici di elettrodomestici sia affiancare produttori locali.

Una realtà eterogenea

Il settore dei produttori di apparecchi di cottura a gas - mercato di riferimento di Sabaf - si caratterizza per la presenza di:

- grandi gruppi multinazionali di consolidata presenza internazionale nelle vendite e nella produzione, in possesso di marchi forti
- produttori situati in Paesi a basso costo della manodopera che ambiscono sia a cogliere le opportunità offerte dai mercati domestici sia a svilupparsi rapidamente su scala mondiale
- produttori focalizzati su specifici mercati, in cui vantano posizioni di leadership
- produttori (principalmente italiani con forte vocazione all'exportazione), che occupano segmenti in cui maggiore è il livello di differenziazione dei prodotti (ad esempio piani di cottura e forni da incasso, cucine free standing di grandi dimensioni)



CAPITOLO 3

**CORPORATE
GOVERNANCE,
RISK MANAGEMENT,
COMPLIANCE E
REMUNERAZIONE**

TURCHIA

Corporate Governance

Overview

Il modello di *corporate governance* adottato da Sabaf si basa sulla scelta di separare rigorosamente gli interessi e le scelte dell'azionista di riferimento - la famiglia Saleri - dagli interessi e dalle scelte della Società e del Gruppo, assegnando pertanto la gestione societaria a *manager* distinti dall'azionista di riferimento.

L'allargamento dell'azionariato, avvenuto con la quotazione in Borsa, l'ingresso nel segmento STAR con la volontaria adesione a regole di trasparenza e di informativa più stringenti, nonché la volontà di essere costantemente allineati alle raccomandazioni e *best practice* di riferimento in tema di *corporate governance* rappresentano i successivi passi compiuti da Sabaf nella direzione di adeguare il proprio sistema di governo societario ad un modello che vede nell'interesse sociale e nella creazione di valore per la generalità degli azionisti e degli altri portatori di interessi il parametro di riferimento dell'operato degli amministratori.

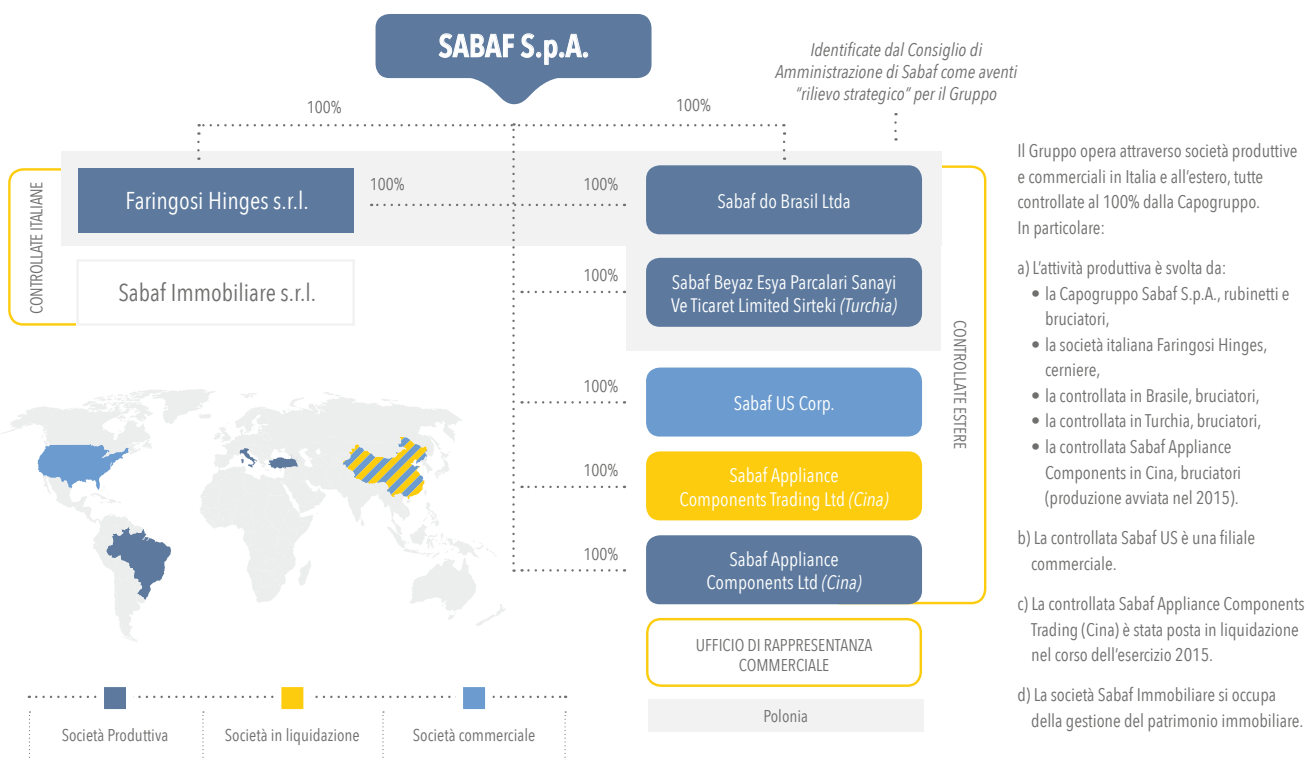
A integrazione di questo percorso, il management di Sabaf ritiene che l'etica fondata sulla centralità dell'uomo e il rispetto di valori condivisi, posti a presidio della creazione di valore, possano indirizzare le decisioni in maniera coerente con la cultura aziendale e contribuire significativamente a garantire la crescita sostenibile dell'impresa nel lungo periodo. A tal fine, Sabaf ha redatto e pubblicato la Carta Valori, predisposta secondo le principali normative, linee guida e documenti esistenti a livello nazionale e internazionale, in tema di diritti umani, di responsabilità sociale d'impresa e di corporate governance.

Il documento è inteso come lo strumento di governance con il quale il Consiglio di Amministrazione esplicita i valori, i principi di comportamento e gli impegni della Società nei confronti di tutti gli *stakeholder* - soci, collaboratori, clienti, fornitori, finanziatori, pubblica amministrazione, collettività e ambiente.

La Carta Valori è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 febbraio 2014 ed è disponibile sul sito internet www.sabaf.it alla sezione "Sostenibilità".

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", pubblicato a novembre 2015 ed avente ad oggetto le relazioni di Corporate Governance relative all'esercizio sociale 2014 di 228 società italiane quotate, disponibili alla data del 15 luglio 2015, di cui il 93% (i.e. 212 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 2015 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 al 16 Marzo 2015, oltre a fornire un confronto con i principali paesi europei ed extra europei.

Le informazioni che seguono rappresentano una sintesi ma non sostituiscono la "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari", predisposta dall'Emittente ex art. 123-bis del TUF sull'esercizio 2015 e disponibile sul sito internet www.sabaf.it alla sezione Investitori/Corporate Governance.



Modello di amministrazione e controllo

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

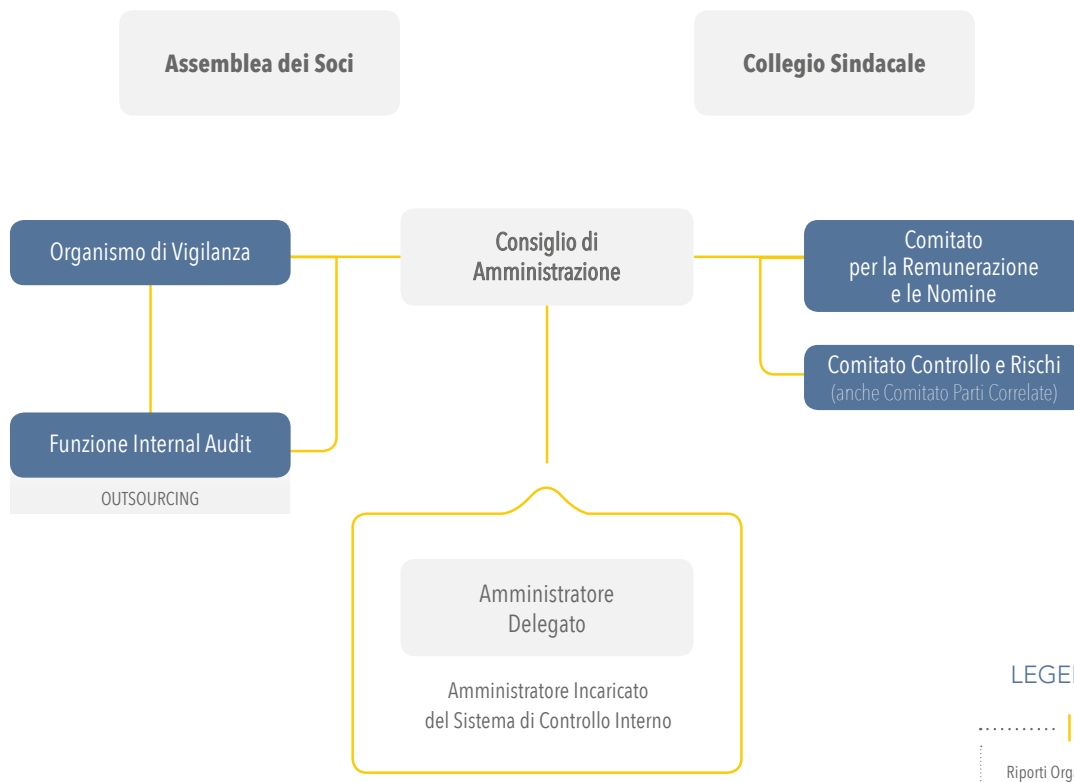
- **Assemblea dei Soci**, costituita in sede ordinaria e straordinaria, e chiamata a deliberare in conformità alla legge ed allo Statuto;
- **Collegio Sindacale**, chiamato a vigilare: (i) sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione 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 di Borsa; (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 in occasione del rinnovo degli organi 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 da precedente mandato 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 e gestione ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, adottato da Sabaf dal 2006.

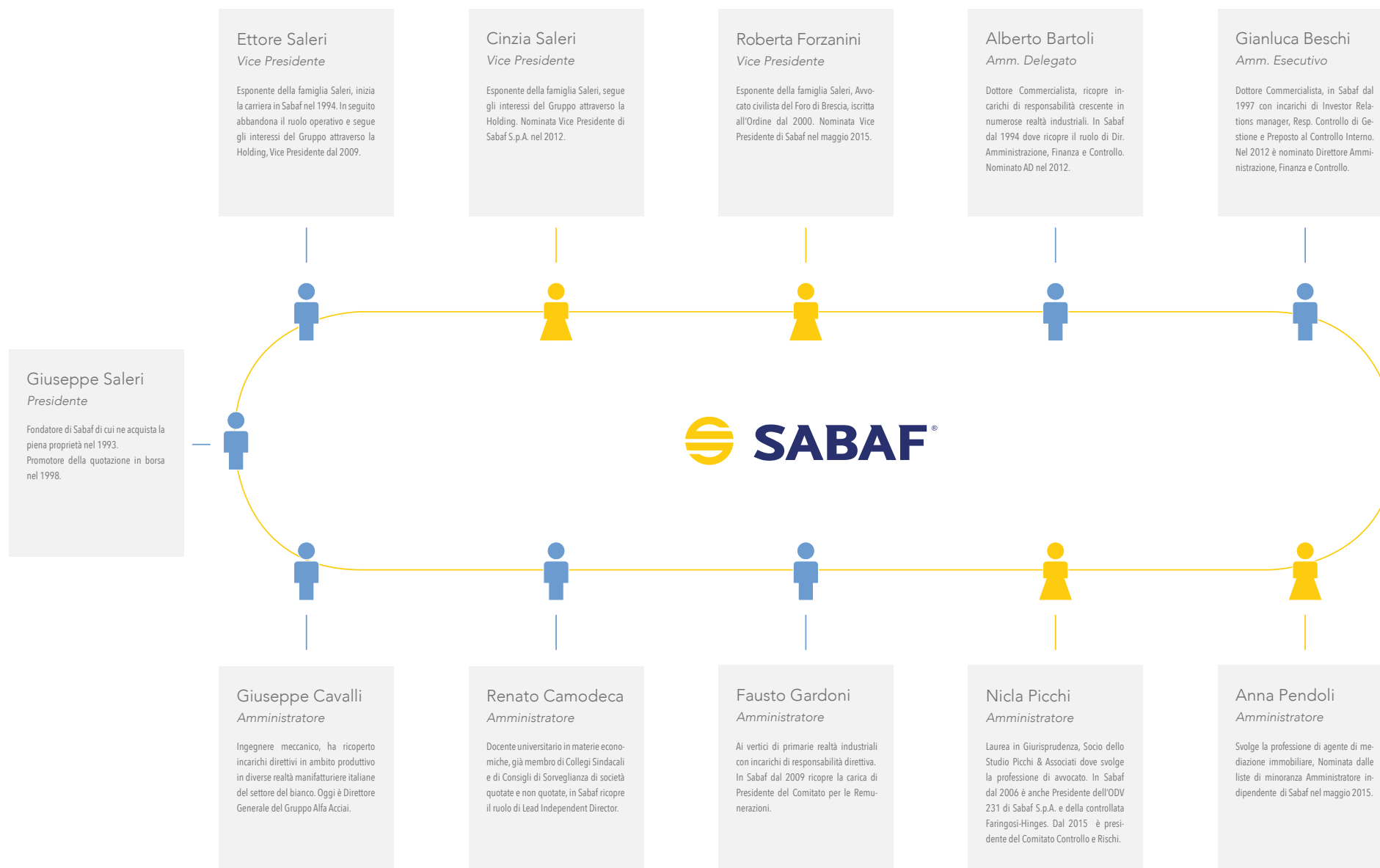
La struttura di Governance



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è composto da 11 membri, di cui 5 non esecutivi e indipendenti, di cui uno espressione della lista di minoranza (coerentemente con il 39% del campione analizzato da Assonime nel 2015).

COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

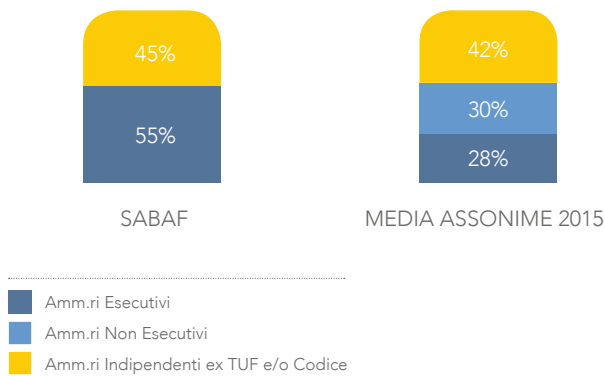


Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è composto da 11 membri, di cui 5 non esecutivi e indipendenti, di cui uno espressione della lista di minoranza (coerentemente con il 39% del campione analizzato da Assonime nel 2015).

| CARICA | COMPONENTI |
|--------------------------|---|
| Presidente | Giuseppe Saleri |
| Vice Presidente | Ettore Saleri |
| Vice Presidente | Cinzia Saleri |
| Vice Presidente | Roberta Forzanini |
| Amministratore Delegato | Alberto Bartoli |
| Amministratore Esecutivo | Gianluca Beschi |
| Amministratore | Giuseppe Cavalli |
| Amministratore | Renato Camodeca <i>Lead Independent Director</i> |
| Amministratore | Fausto Gardoni |
| Amministratore | Nicla Picchi |
| Amministratore | Anna Pendoli |

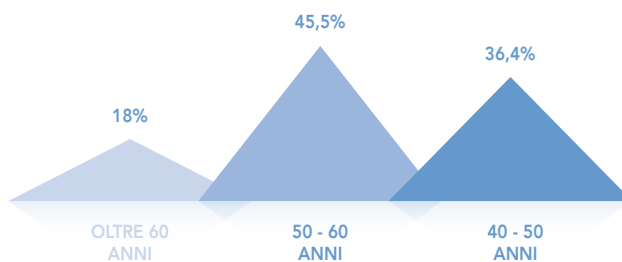
Sul sito internet della Società sono disponibili i *Curriculum Vitae* dei singoli membri.

Composizione del Consiglio di Amministrazione



Età media dei consiglieri

Età media complessiva: Sabaf 56 anni vs 57,5 Assonime



Osservazioni

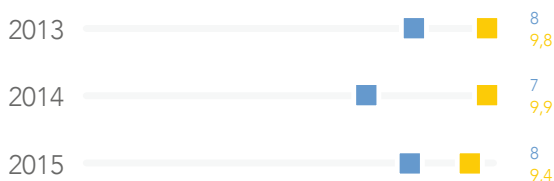
Circa il 45% dei membri del Consiglio in carica ha un'età compresa tra i 50 e 60 anni; l'età media è in linea con la media del campione Assonime (56 vs 57,5 anni).

Negli ultimi tre anni, il Consiglio si è riunito un numero di volte inferiore alla media degli incontri del campione Assonime (8 riunioni del CdA di Sabaf nel 2015) e con una

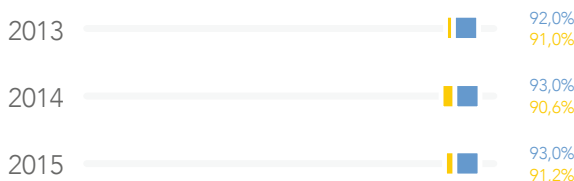
partecipazione sempre superiore al 90% da parte dei membri, in linea con le altre società quotate non finanziarie della ricerca (93% nel 2015).

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

Numero Riunioni del CdA



Partecipazione media alle Riunioni del CdA



■ Sabaf ■ Media Assonime ¹

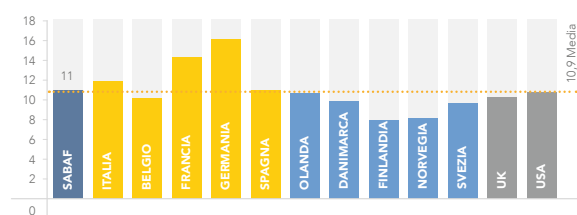
¹ Panel Assonime inclusivo di società finanziarie.

Il confronto è stato effettuato utilizzando i dati forniti dall'Osservatorio 2015 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 al 16 Marzo 2015, oltre a fornire un confronto con i principali paesi europei ed extra europei.

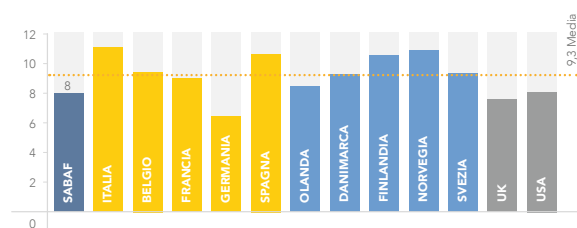
Nel corso dell'esercizio il Consiglio di Amministrazione ha effettuato la valutazione sulla dimensione, composizione (ivi inclusa le professionalità caratteristiche professionali, esperienze manageriali e anzianità rappresentate) e funzionamento del Consiglio di Amministrazione stesso e dei suoi Comitati, 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 15 dicembre 2015.

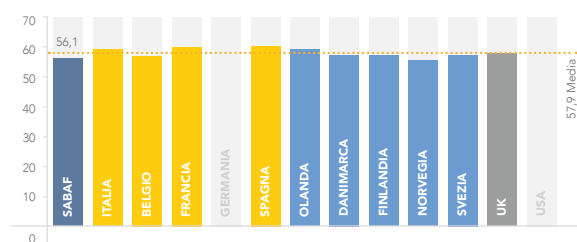
Dimensione media del CdA



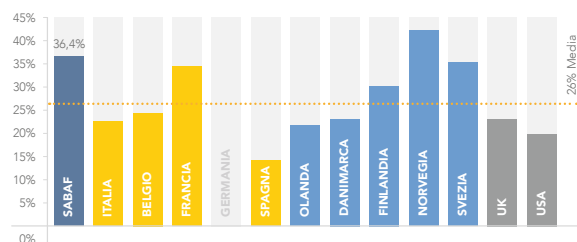
Numero medio di incontri del CdA



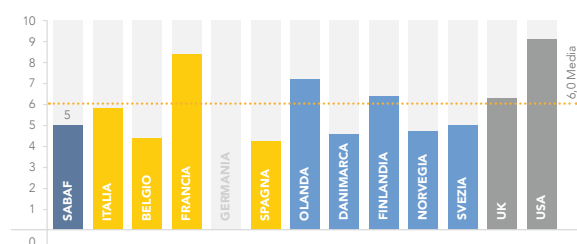
Età media degli Amministratori



% di Donne nel CdA



Numero medio di Amministratori Indipendenti



Sabaf
 Sud Europa
 Nord Europa
 Paesi Anglosassoni

COLLEGIO SINDACALE

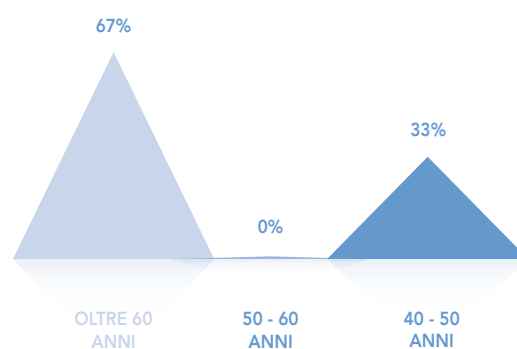
Il Collegio Sindacale, nominato dall'Assemblea in data 5 maggio 2015 per il periodo 2015 - 2017 è composto da 3 membri con un'età media pari a 64 anni (superiore alla media Assonime, 57 anni) e 2 sindaci supplenti. Il Presidente del Collegio Sindacale è espressione della lista di minoranza.

| CARICA | COMPONENTI |
|-------------------|--------------------|
| Presidente | Antonio Passantino |
| Sindaco Effettivo | Enrico Broli |
| Sindaco Effettivo | Luisa Anselmi |
| Sindaco Supplente | Paolo Guidetti |
| Sindaco Supplente | Riccardo Rizza |

Sul sito internet della Società sono disponibili i *Curricula Vitae* di ciascun sindaco.

Età media dei sindaci

Età media complessiva: **64 anni**



Osservazioni

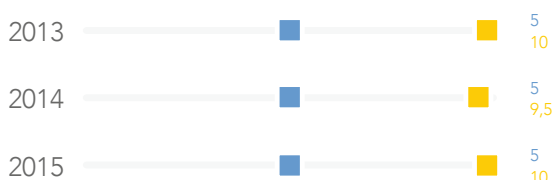
Il Collegio Sindacale di Sabaf negli ultimi tre anni si è riunito un numero di volte inferiore alla media degli incontri del campione Assonime, che peraltro risente di casi societari, diversi da Sabaf, legati a situazioni di difficoltà e/o di ristrutturazione finanziaria che hanno richiesto un maggiore impegno da parte dei Sindaci (10 riunioni in media nel 2015).

La partecipazione agli incontri da parte dei membri è stata, in media, circa del 95% nel

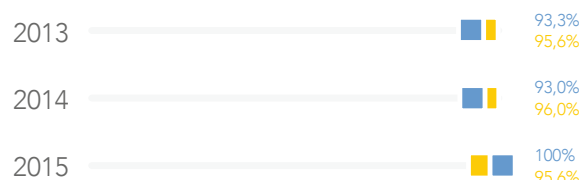
periodo 2013-2015 (100% nel 2015), in linea con le altre società quotate della ricerca.

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 e del Comitato Controllo e Rischi, agli incontri collettivi semestrali con gli Organi di Controllo ed individuali con la società di revisione legale dei conti.

Numero Riunioni del CS



Partecipazione media alle Riunioni



■ Sabaf ■ Media Assonime ²

² Panel Assonime inclusivo di società finanziarie.

COMITATO CONTROLLO E RISCHI

Il Comitato Controllo e Rischi attualmente in carica, costituito in seno al Consiglio, è composto da 3 amministratori indipendenti (media Assonime: 3 componenti). Al Comitato sono state altresì attribuite le funzioni di pertinenza del Comitato Parti Correlate.

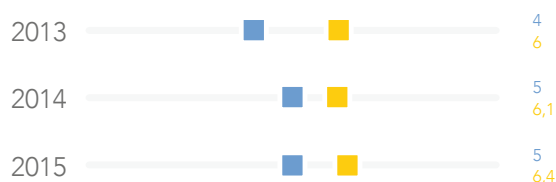
| CARICA | COMPONENTI |
|------------|------------------|
| Presidente | Nicla Picchi |
| Membro | Giuseppe Cavalli |
| Membro | Renato Camodeca |

Osservazioni

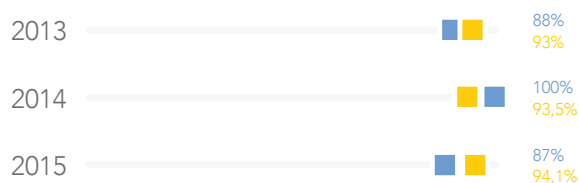
Il Comitato, nel corso del 2015, si è riunito in 5 occasioni (media Assonime: 6,4 riunioni). Negli ultimi tre anni, il numero di incontri risulta mediamente in linea con il campione Assonime.

Nel corso dell'esercizio il Comitato ha aggiornato la procedura per le Operazioni con Parti Correlate, approvata dal CdA nella seduta del 22 settembre 2015.

Numero Riunioni



Partecipazione media alle Riunioni



■ Sabaf ■ Media Assonime ³

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 e indipendenti (media Assonime: 3 componenti), in possesso di conoscenza ed esperienza in materia contabile, finanziaria e di politiche retributive ritenute adeguate dal Consiglio.

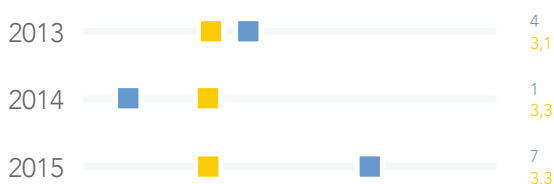
| CARICA | COMPONENTI |
|------------|------------------|
| Presidente | Fausto Gardoni |
| Membro | Giuseppe Cavalli |
| Membro | Renato Camodeca |

Osservazioni

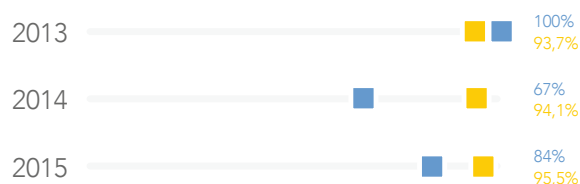
Il Comitato negli ultimi tre anni si è riunito un numero di volte superiore alla media Assonime (ad eccezione del 2014).

In particolare, nell'ultimo esercizio il Comitato si è riunito 7 volte con lo scopo di aggiornare la Politica per la Remunerazione e predisporre il piano di incentivazione a lungo termine parametrato al Piano Industriale 2015-2017.

Numero Riunioni



Partecipazione media alle Riunioni



■ Sabaf ■ Media Assonime⁴

INTERNAL AUDIT E ORGANISMO DI VIGILANZA

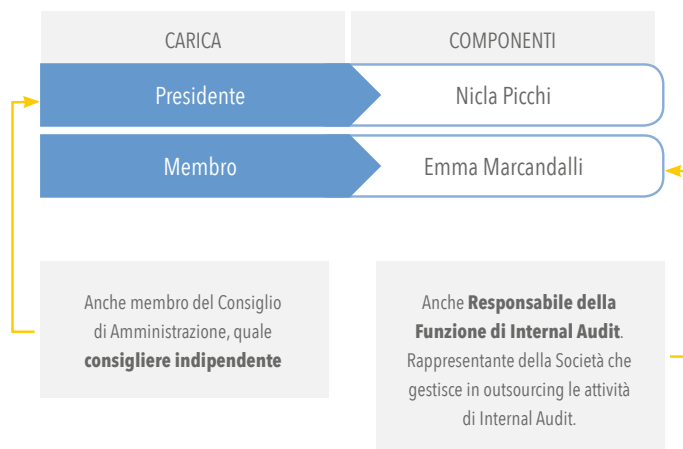
Internal Audit

Il Consiglio di Amministrazione, in data 5 maggio 2015, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi e sentito il Collegio Sindacale, ha rinnovato l'incarico per il periodo 2015-2017 della Funzione di Internal Audit ad una società esterna, Protiviti s.r.l., individuando in Emma Marcandalli, *Managing Director* della società, il Responsabile della funzione. Tale scelta risulta legata alle maggiori competenze ed efficienza che un soggetto esterno specializzato in tematiche di controllo interno può garantire, anche tenuto conto delle dimensioni del Gruppo Sabaf.

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. Riporta gerarchicamente al Consiglio di Amministrazione, non è responsabile di alcuna area operativa e resta in carica per tutta la durata del Consiglio che lo ha nominato.

Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza nominato in data 8 maggio 2012 dal Consiglio di Amministrazione di Sabaf per il periodo 2012-2015, e successivamente rinnovato dal Consiglio di Amministrazione in data 5 maggio 2015 per il triennio 2015-2017, è composto da un membro non esecutivo e indipendente, e da un membro esterno.



Nel corso del 2015, l'Organismo di Vigilanza di Sabaf si è riunito 9 volte, richiedendo al management della Società di partecipare agli incontri al fine di effettuare approfondimenti su specifiche tematiche.

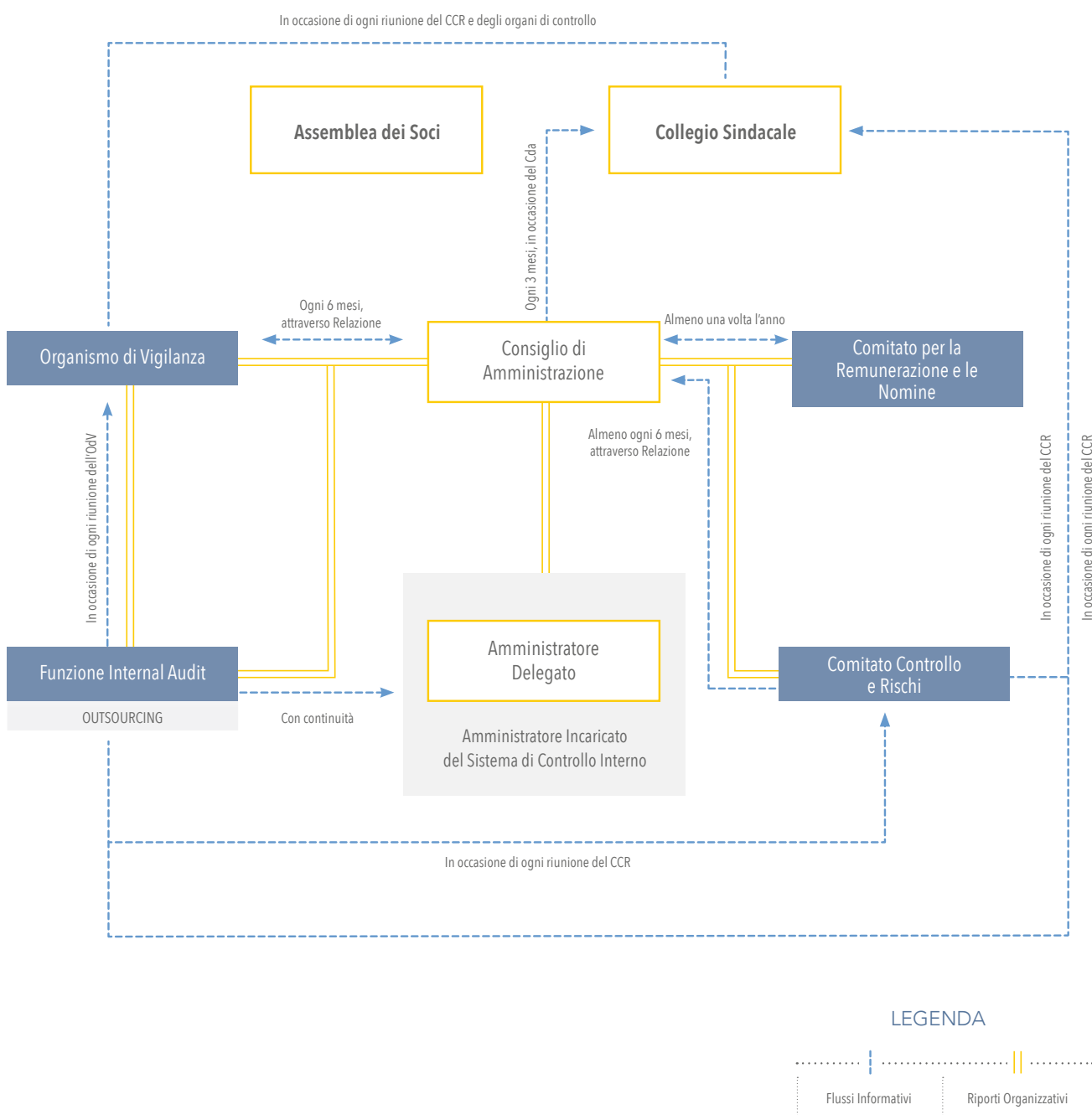
⁴ Panel Assonime inclusivo di società finanziarie.

I FLUSSI INFORMATIVI

Il modello di amministrazione e controllo di Sabaf opera attraverso una **rete di flussi informativi**, periodici e sistematici, tra i diversi organi aziendali. Ciascun organo, secondo tempistiche e modalità definite dallo Statuto, dal Modello

di Governance e dagli altri documenti interni, riferisce all'organo funzionalmente superiore circa le attività effettuate nel periodo di riferimento e quelle pianificate per il periodo successivo, le eventuali osservazioni rilevate nonché le azioni suggerite.

I Flussi Informativi all'interno della struttura di Governance



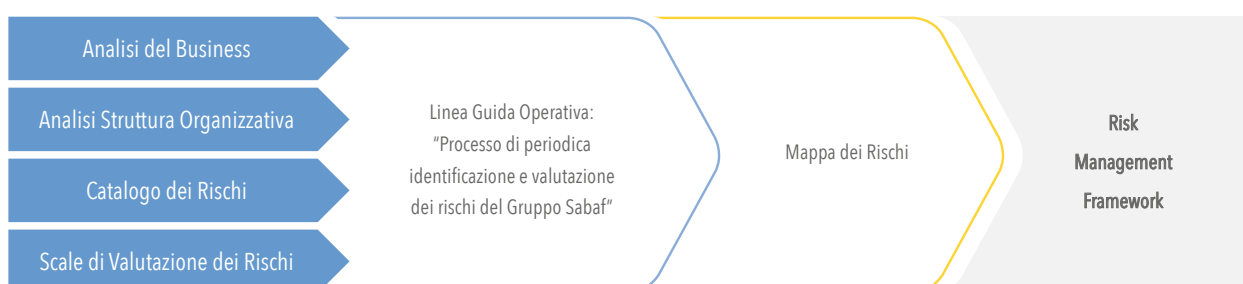
Risk Management

Framework



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.



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.

Ciascun rischio è soggetto ad una **valutazione** che si articola nelle seguenti variabili:

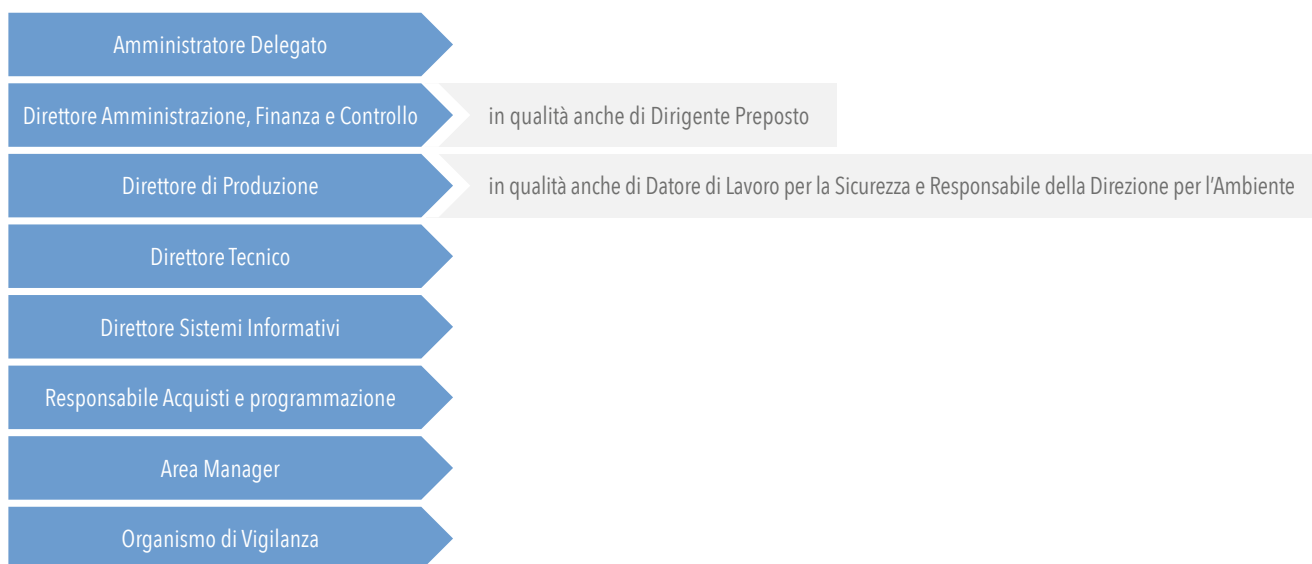
- *probabilità* di accadimento prevedibile su un arco temporale futuro triennale;
- stima del maggiore tra gli *impatti* economico-finanziario, di danni alle persone e di danni all'immagine, nell'arco temporale oggetto di valutazione;
- livello di *gestione e controllo del rischio*.

| SCALE DI VALUTAZIONE | | 1 | 2 | 3 | 4 |
|----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|--|----------------------------------|
| IMPATTO | Perdite economico-finanziarie | 1% Ebit c.ca | 1% - 2,5% Ebit c.ca | 2,5% - 10% Ebit c.ca | 10% Ebit c.ca |
| | Danni alle persone | Limitati effetti sulla salute | Medie conseguenze per la salute | Gravi rischi per la salute | Effetti non rimediabili |
| | Danni di immagine | Effetti a livello locale | Effetti a livello regionale | Effetti a livello nazionale | Effetti a livello internazionale |
| PROBABILITÀ | 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 | Poco probabile | Probabile | Molto probabile |
| LIVELLO DI RISK MANAGEMENT | | Inadeguato | Da Rafforzare | Adeguito (con limitati margini di miglioramento) | Ottimale |

Esercizio 2015

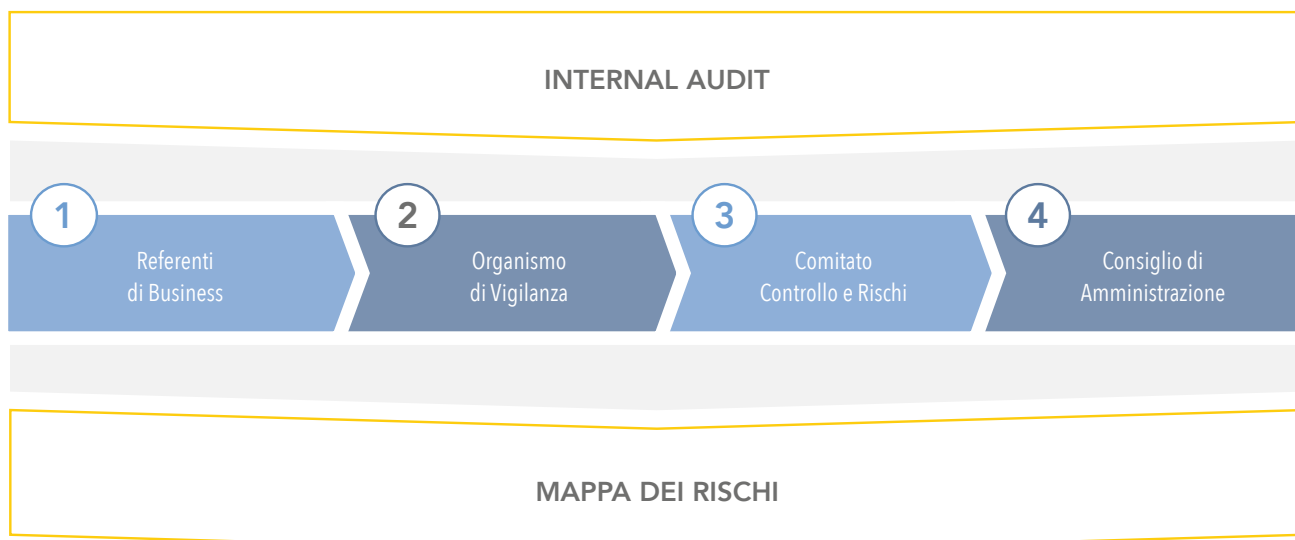
RISULTATI

Nel corso dell'ultimo trimestre del 2015, la Funzione di Internal Audit ha condotto il periodico processo di *risk assessment* per l'identificazione e la valutazione dei rischi di Gruppo, prevedendo il coinvolgimento, secondo competenza di alcuni responsabili di Funzione di Capogruppo:

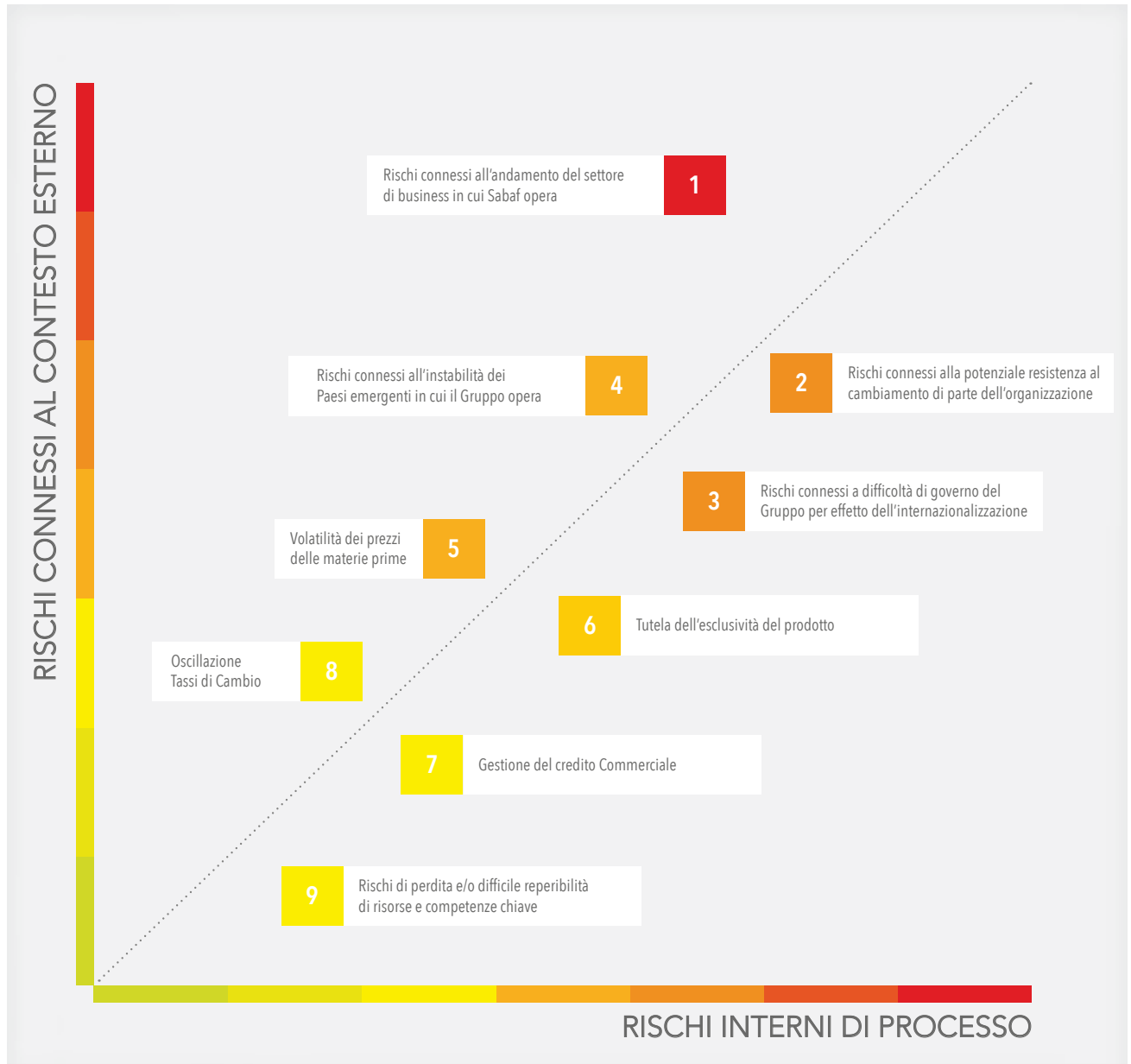


Lungo il processo di valutazione, che coinvolge anche la generalità degli organi di controllo, i rischi prendono forma e vengono allocati sulla mappa.

Processo di *Risk Assessment*



I risultati del *risk assessment* 2015 di Sabaf evidenziano, tra gli altri, i seguenti 9 principali rischi selezionati per rilevanza e coerenza di contenuti rispetto ai temi oggetto del presente documento:



Per maggiori informazioni sui rischi finanziari del Gruppo, ivi inclusi quelli qui non menzionati per considerazioni di rilevanza, si rimanda alla Nota Integrativa al Bilancio Consolidato.

PRINCIPALI RISCHI DI GRUPPO

1

RISCHI CONNESSI ALL'ANDAMENTO DEL SETTORE: CONTRAZIONE DOMANDA NEI PAESI MATURI, CONCENTRAZIONE DOMANDA / OFFERTA

La situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Gruppo è influenzata da vari fattori, quali l'andamento del Prodotto Interno Lordo, il livello di fiducia dei consumatori e delle imprese, l'andamento dei tassi d'interesse, il costo delle materie prime, il tasso di disoccupazione, la facilità di ricorso al credito.

Il protrarsi della crisi europea, divenuta negli anni sistemica, ha inciso sulla trasformazione dell'industria del bianco, settore in cui opera il Gruppo Sabaf. Infatti, alla continua contrazione della domanda nei mercati maturi si sta accompagnando una ulteriore concentrazione del mercato di sbocco, un progressivo aumento dei volumi di vendita in Paesi emergenti e, infine, un inasprimento della concorrenza, fenomeni che impongono politiche aggressive nella definizione dei prezzi di vendita.

AZIONI DI RISK MANAGEMENT

Per fronteggiare tale situazione, il Gruppo punta a mantenere invariata e, ove possibile, rafforzare la propria posizione di leadership attraverso:

- il lancio di nuovi prodotti, caratterizzati da prestazioni superiori rispetto agli attuali standard di mercato e personalizzati alle esigenze del cliente;
- l'espansione nei mercati caratterizzati da elevati tassi di crescita;
- il mantenimento di elevati standard di qualità e sicurezza, che consentono di differenziare il prodotto mediante l'impiego di risorse e l'implementazione di processi produttivi difficilmente sostenibili dai competitor;
- il miglioramento dell'efficienza dei processi produttivi.

2

RISCHI CONNESSI ALLA POTENZIALE RESISTENZA AL CAMBIAMENTO DI PARTE DELL'ORGANIZZAZIONE

Sabaf opera in un contesto di mercato la cui dinamicità è riflessa sull'organizzazione e i processi. In questo contesto, Sabaf potrebbe non essere in grado di sfruttare le opportunità offerte dal mercato a causa della potenziale resistenza al cambiamento dell'organizzazione.

AZIONI DI RISK MANAGEMENT

Per fronteggiare tale rischio, il Gruppo ha avviato iniziative volte a sensibilizzare tutti i livelli dell'organizzazione circa i fattori critici di successo e a condividere obiettivi e piani di miglioramento.

3

RISCHI CONNESSI A DIFFICOLTÀ DI GOVERNO DEL GRUPPO PER EFFETTO DELL'INTERNAZIONALIZZAZIONE

Il Gruppo Sabaf sta proseguendo nella propria politica di espansione all'estero, affrontando un processo di crescente internazionalizzazione, con l'apertura di nuove società e stabilimenti produttivi nei Paesi ritenuti strategici per lo sviluppo futuro del business.

Tale processo necessita di presidi adeguati che includono, tra l'altro, il reclutamento e la formazione di personale manageriale, la declinazione delle attività di direzione e di coordinamento da parte della capogruppo, la definizione degli ambiti e delle responsabilità di azione di ciascuna funzione coinvolta, e l'analisi del contesto giuridico dei paesi in cui hanno sede le controllate.

AZIONI DI RISK MANAGEMENT

Al fine di supportare tale processo di espansione, il Gruppo Sabaf è impegnato nella definizione degli opportuni presidi che includono, tra l'altro, un'adeguata definizione e formalizzazione degli ambiti e delle responsabilità di azione del management, la corretta pianificazione delle attività per la realizzazione di nuovi progetti, nonché un'accurata analisi del contesto normativo dei Paesi coinvolti.

In particolare, sono state intraprese le necessarie azioni di governance, in termini di: organizzazione aziendale, sistemi di responsabilità, controllo e coordinamento, e miglioramento della competitività sul mercato.

4

RISCHI CONNESSI ALL'INSTABILITÀ DEI PAESI EMERGENTI IN CUI IL GRUPPO PRODUCE O COMMERCIALIZZA

Il Gruppo Sabaf realizza una buona parte di fatturato nei mercati extraeuropei. Inoltre, i prodotti venduti in Europa possono essere esportati dai clienti in mercati internazionali, rendendo pertanto più significativa la percentuale di fatturato dipendente, anche se in via indiretta, dalle economie emergenti.

Tra i principali mercati extraeuropei del Gruppo sono da annoverare il Medio Oriente, il Nord Africa e il Sud America.

Eventuali situazioni di embargo o di maggiore instabilità politico/economica, ovvero mutamenti nei sistemi normativi e/o giudiziari locali, ovvero l'imposizione di nuove tariffe o imposte, che dovessero verificarsi in futuro, potrebbero compromettere una quota del fatturato di Gruppo e la relativa marginalità.

AZIONI DI RISK MANAGEMENT

Per fronteggiare tale rischio, il Gruppo ha adottato una politica di diversificazione degli investimenti a livello internazionale, definendo diverse priorità strategiche che considerano, oltre alle opportunità di business, anche i diversi profili di rischio associati. Inoltre il Gruppo monitora l'andamento economico e sociale dei Paesi target, anche attraverso una rete locale, al fine di adottare scelte strategiche e di investimento avendo consapevolezza dell'esposizione ai rischi connessi.

5

RISCHI CONNESSI ALLA VOLATILITÀ DEI PREZZI DELLE MATERIE PRIME

Il Gruppo impiega nel processo produttivo metalli e leghe, principalmente ottone, leghe di alluminio e acciaio. L'andamento del prezzo delle materie prime impiegate nel processo produttivo ha registrato, negli ultimi anni, forti oscillazioni dovute all'instabilità economica del mercato. I prezzi di vendita dei prodotti sono generalmente negoziati con frequenza semestrale o annuale; di conseguenza le Società del Gruppo potrebbero non riuscire a trasferire ai clienti immediatamente in corso d'anno eventuali variazioni dei prezzi delle materie prime, con conseguenti effetti sulla marginalità.

AZIONI DI RISK MANAGEMENT

Negli anni il Gruppo ha sviluppato diversi strumenti per il monitoraggio dei prezzi delle materie prime e adottato diverse pratiche di gestione che prevedono, tra le altre, la definizione di strategie di acquisto centralizzate delle materie prime. In particolare, il Gruppo si protegge dal rischio di variazione dei prezzi di ottone e alluminio con contratti d'acquisto verso i fornitori per consegna fino a dodici mesi o, alternativamente, mediante strumenti di copertura sul mercato finanziario.

6

RISCHI CONNESSI ALLA MANCATA TUTELA DELL'ESCLUSIVITÀ DEL PRODOTTO NEI MERCATI IN CUI OPERA IL GRUPPO

Esiste il rischio che alcuni prodotti del Gruppo, ancorché protetti da tutela brevettuale, siano copiati dai concorrenti; l'apertura commerciale in Paesi in cui è difficile far valere i diritti sui brevetti industriali, espone la Società a un maggior rischio di tutela dei propri prodotti. Peraltro, il modello di business di Sabaf basa la tutela dell'esclusività del prodotto principalmente sulla capacità di progettazione e realizzazione interna dei macchinari speciali utilizzati nei processi produttivi, che derivano da un know how unico e difficilmente replicabile dai concorrenti.

AZIONI DI RISK MANAGEMENT

Sabaf ha in essere processi strutturati per la gestione delle innovazioni e la protezione della proprietà intellettuale. Inoltre, il Gruppo monitora periodicamente le strategie brevettuali adottate/da adottare sulla base di valutazioni di costo/opportunità.

7

RISCHIO CORRELATO ALLA GESTIONE DEL CREDITO COMMERCIALE

L'elevata concentrazione del fatturato su un numero limitato di clienti, genera una concentrazione dei relativi crediti commerciali, con conseguente aumento dell'impatto negativo sui risultati economico-finanziari in caso di insolvenza di uno di essi. In particolare, in considerazione delle difficoltà strutturali del settore degli elettrodomestici nei mercati maturi, è possibile che si manifestino situazioni di difficoltà finanziaria o di insolvenza da parte dei clienti.

AZIONI DI RISK MANAGEMENT

Il rischio è costantemente monitorato tramite la valutazione preliminare dei clienti e la verifica del rispetto dei termini di pagamento concordati. A partire da novembre 2014, è stata stipulata una polizza di assicurazione crediti che copre circa il 60% del rischio di credito. Un'ulteriore quota è parzialmente garantita attraverso lettere di credito rilasciate da primari istituti bancari a favore dei clienti. La parte residua del rischio di credito è coperta mediante un fondo svalutazione crediti ritenuto congruo.

8

RISCHI CONNESSI ALL'OSCILLAZIONE DEI TASSI DI CAMBIO

Il Gruppo Sabaf opera prevalentemente in euro. Esistono tuttavia transazioni in altre valute, quali il dollaro USA, il real brasiliano, la lira turca e il renminbi cinese.

Data la crescente internazionalizzazione del Gruppo, si assiste a un progressivo aumento percentuale delle transazioni in valuta estera rispetto al fatturato di Gruppo; tale situazione espone il Gruppo al rischio di perdite economiche dovute all'andamento avverso dei tassi di cambio.

Con specifico riferimento al dollaro, poiché il 12% circa del fatturato consolidato è realizzato in tale valuta, l'eventuale suo progressivo deprezzamento potrebbe comportare una perdita di competitività nei mercati in cui tali vendite sono realizzate (soprattutto America Settentrionale e Meridionale).

AZIONI DI RISK MANAGEMENT

La Direzione Amministrazione Finanza e Controllo monitora costantemente l'esposizione in valuta, l'andamento dei tassi di cambio e la gestione operativa delle attività connesse.

Nel corso del 2015, il Gruppo ha sottoscritto contratti per la vendita a termine flessibile per 6,5 milioni di dollari con scadenze frazionate.

9

RISCHI CONNESSI ALLA PERDITA E DIFFICILE REPERIBILITÀ DI RISORSE E COMPETENZE CHIAVE

I risultati del gruppo dipendono in gran parte dall'operato degli amministratori esecutivi e del management. La perdita di una risorsa chiave per il Gruppo senza un'adeguata sostituzione e la mancata capacità di attrarre nuove risorse potrebbero avere effetti negativi sul futuro del Gruppo medesimo e sulla qualità dei risultati economici e finanziari.

AZIONI DI RISK MANAGEMENT

Il Gruppo ha avviato da anni politiche di rafforzamento delle strutture organizzative interne maggiormente critiche ed iniziative di fidelizzazione del personale, tra cui la sottoscrizione di patti di non concorrenza con le figure chiave.

Legenda – Evoluzione vs RA 2014:



Crescente



Decrescente

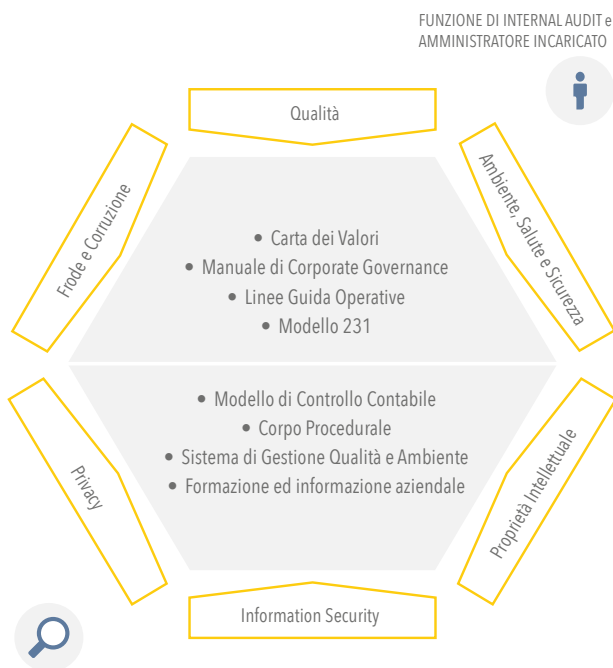


Stabile

Compliance

La Compliance Integrata

IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO



ATTIVITÀ DI AUDIT INTEGRATE

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 ed al d.lgs. 231/2001, 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 ed in strumenti di *compliance integrata*

LA COMPLIANCE INTEGRATA ED IL MANUALE DI CORPORATE GOVERNANCE

A seguito dell'adesione al Codice di Autodisciplina di Borsa 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** 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 2013, predisposte ai fini del corretto svolgimento delle attività di pertinenza degli organi amministrativi e di controllo di Sabaf.

LINEE GUIDA OPERATIVE

TEMI DISCIPLINATI

Autovalutazione del CdA

Attività di direzione, coordinamento e controllo delle società controllate del Gruppo

Modalità di adempimento degli obblighi informativi verso i sindaci ex art. 150 T.U.F.

Valutazione del sistema di controllo interno di Gruppo

Processo di periodica identificazione e valutazione dei rischi di Gruppo

Gestione delle operazioni di rilievo e in cui gli amministratori siano portatori di interessi

Assegnazione degli incarichi professionali alla società di revisione legale dei conti

* Il testo, nella sua ultima versione aggiornata alle previsioni del Codice di Autodisciplina di Borsa, approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 25 settembre 2012, è disponibile sul sito internet www.sabaf.it alla sezione Corporate Governance.

LA COMPLIANCE INTEGRATA ED IL D.LGS. 231/2001

Nel 2006 Sabaf S.p.A. ha adottato il Modello di organizzazione e gestione, come suggerito dal D.lgs. 231/2001, 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.



ATTIVITÀ SVOLTE NEL 2015

- **Verifiche** sistematiche sull'**efficacia del Modello**, sia tramite i controlli effettuati dall'Internal Audit, sia tramite i colloqui con il personale impiegato in attività sensibili.
- **Attività istruttorie** inerenti i processi di gestione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.
- **Informazione e formazione** ai dipendenti in merito a specifici protocolli disciplinati dal Modello.
- **Formazione agli Amministratori** della Società, in merito al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nel suo complesso.
- **Avvio approfondimenti propedeutici alle attività di revisione del risk assessment 231** con l'obiettivo di confermare/ rivalutare l'applicabilità dei reati 231 rispetto all'attuale contesto in cui opera la società, valutare l'applicabilità dei nuovi reati introdotti, e provvedere successivamente all'eventuale aggiornamento del Modello.
- **Approfondimento e confronto** dell'attuale Modello 231 della società rispetto alla nuova versione delle **Linee Guida** per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, pubblicate dalla **Confindustria Nazionale**, al fine di identificare eventuali aree da aggiornare.
- **Richiesta rinnovo sottoscrizione Carta Valori di Gruppo***, anche per l'anno 2015, per valorizzare la crescente attenzione del Gruppo verso tematiche quali il rispetto dell'ambiente e la gestione di rapporti trasparenti e corretti con tutti gli stakeholder.

LA COMPLIANCE INTEGRATA E LA L. 262/2005

ELEMENTI CARATTERIZZANTI IL MODELLO DI CONTROLLO CONTABILE



Nel corso del 2015 non si sono resi necessari aggiornamenti al Modello di controllo contabile.

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.

Infine, nel corso del 2015 su mandato del Dirigente preposto alla redazione di documenti contabili societari, il Modello di Controllo Contabile è stato esteso alla controllata turca; in particolare, con il supporto della Funzione Internal Audit è stata verificata l'applicabilità e sono state valutate le necessità di adattamento.

* Il testo, nella sua ultima versione aggiornata, approvata nella seduta del consiglio di Amministrazione dell'11 febbraio 2014, è disponibile sul sito internet www.sabaf.it alla sezione "Sostenibilità".

Politica Generale sulla Remunerazione

In coerenza con la normativa in tema di remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione ha approvato in data 22 dicembre 2011 ed aggiornato successivamente in data 20 marzo 2013 e 4 agosto 2015, la "Politica Generale della Remunerazione".

Tale Politica, applicata dalla data di approvazione da parte del Consiglio, ha trovato piena attuazione a partire dal 2012, a seguito della nomina dei nuovi organi sociali.

La Politica definisce i criteri e le linee guida per la definizione della remunerazione di: (i) membri del Consiglio di Amministrazione, (ii) membri del Collegio Sindacale, (iii) dirigenti con responsabilità strategiche.

Per maggiori dettagli sulla Politica di cui sopra, si rinvia al testo completo della medesima disponibile sul sito internet della Società.

Si rimanda inoltre alla "Relazione sulla Remunerazione" per il dettaglio delle specifiche informazioni inerenti le remunerazioni maturate e liquidate nell'esercizio 2015.

Finalità

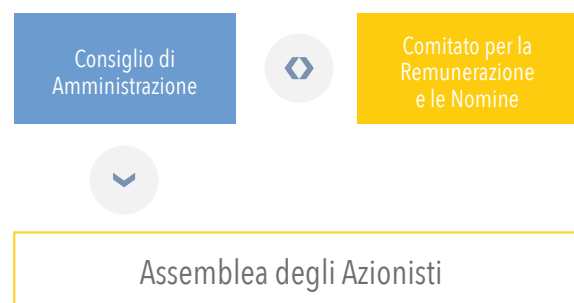


ORGANI COINVOLTI NEL PROCESSO DI APPROVAZIONE

Componente fissa

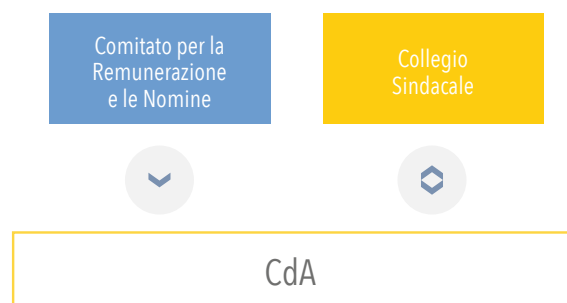
L'Assemblea degli Azionisti, su proposta del Consiglio di Amministrazione e sentito il Comitato per la Remunerazione e le Nomine determina un importo complessivo massimo, comprensivo di un ammontare fisso e di gettoni di presenza, a beneficio di:

- *Tutti i membri del Consiglio di Amministrazione*



Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e previo parere del Collegio Sindacale determina, entro l'importo suindicato, il compenso aggiuntivo a beneficio di:

- *Amministratori investiti di particolari cariche*



Legenda Organo deliberante proponente consultivo

Componente Variabile

Di breve periodo:

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, in coerenza con il budget, definisce un piano di MBO, a beneficio di:

- Amministratori esecutivi (esclusi il Presidente e i Vicepresidenti)
- Altri dirigenti con responsabilità strategiche
- Altre persone, individuate dall'Amministratore Delegato, tra i manager che a lui riportano direttamente o che riportano ai manager suddetti



Di lungo periodo:

Su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, il Consiglio di Amministrazione approva l'incentivo monetario di lungo termine, a beneficio di:

- Amministratori esecutivi (esclusi il Presidente e i Vicepresidenti)
- Altri dirigenti con responsabilità strategiche



COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

Componente fissa

- ▶ **Amministratori:** l'importo complessivo per la remunerazione dei membri del Consiglio si compone di un ammontare in misura fissa e di gettoni presenza.
- ▶ **Sindaci:** gli emolumenti dei Sindaci sono determinati dall'Assemblea in un ammontare fisso.
- ▶ **Altri dirigenti con responsabilità strategiche:** i compensi sono relativi ai rapporti di lavoro regolati dal Contratto Nazionale dei Dirigenti Industriali.
- ▶ **Amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche in società controllate:** gli emolumenti sono definiti in un ammontare fisso.

Componente Variabile

- ▶ **La componente variabile di breve termine,** non può eccedere il 25% della retribuzione annua fissa lorda (RAL) e può essere riconosciuta in modo parziale in caso di raggiungimento incompleto degli obiettivi.

È liquidata per il 75% nel mese di aprile successivo all'anno di riferimento e per il 25% nel mese di gennaio del secondo anno successivo.

La componente variabile annua è legata a un piano di MBO.

Tale piano prevede la definizione di un **obiettivo comune** (l'EBIT di Gruppo, considerato il principale indicatore della performance economica del Gruppo) e di **obiettivi individuali**, quantificabili e misurabili, sia di natura economico-finanziaria, sia tecnico-produttivi.

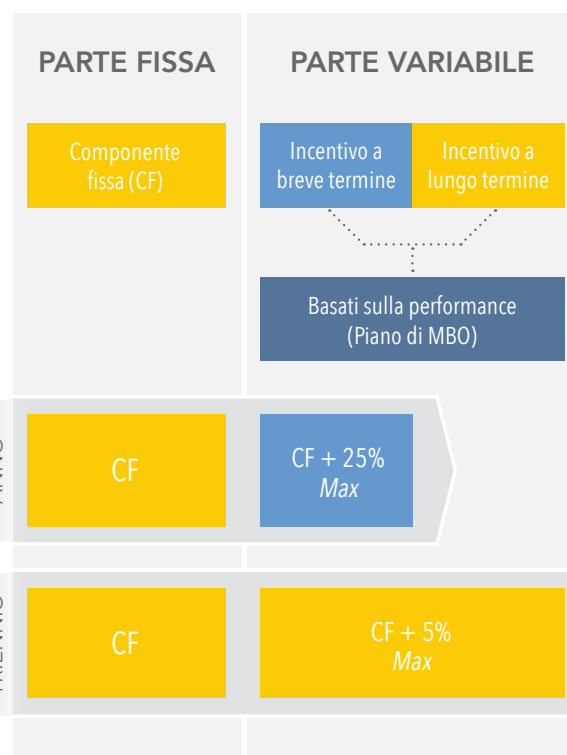
- ▶ **La componente variabile di lungo termine** totale per i tre anni non può eccedere il 50% della retribuzione annua fissa lorda (RAL) e può essere riconosciuta in modo parziale in caso di raggiungimento incompleto degli obiettivi.

È liquidata integralmente successivamente all'approvazione del bilancio del terzo anno di riferimento.

La componente variabile è legata a un piano di MBO triennale.

Tale piano prevede la definizione di tre **obiettivi** (EBIT di Gruppo, Valore Medio Azione e Free Cash Flow consolidato di Gruppo).

In caso di superamento consuntivo del 10% degli obiettivi assegnati può essere riconosciuta una maggiorazione sul 5% della retribuzione annua fissa lorda e degli emolumenti, ponderata per il peso dell'obiettivo.



Benefici non monetari:

- ▶ **Polizza assicurativa per responsabilità civile verso terzi:** sono previste in favore di amministratori, sindaci e dirigenti a copertura di atti illeciti o violazioni di obblighi commessi nell'esercizio delle rispettive mansioni.
- ▶ **Polizza vita e copertura spese mediche:** sono previste per i dirigenti che, oltre a quanto previsto dal Contratto Nazionale dei Dirigenti Industriali, beneficiano di una polizza integrativa alle spese mediche non coperte dai rimborsi FASI.
- ▶ **Autovetture aziendali:** è prevista l'assegnazione delle autovetture aziendali per i dirigenti.

| COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE | | CARICHE SOCIETARIE | | | | |
|--------------------------------|--------------------------------|--|--|--|--|--|
| | | AMMINISTRATORI ESECUTIVI | AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI | DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE | MEMBRI DI COMITATI INTERNI AL CDA | SINDACI |
| COMPONENTI FISSE | COMPENSO FISSO ANNUALE | > Compenso Fisso per carica di Amministratore > Compenso Fisso per Amministratori con incarichi particolari | > Compenso Fisso per carica di Amministratore > Compenso Fisso per Amministratori con incarichi particolari | > CCNL dei Dirigenti Industriali | > Compenso Fisso per Amministratori con incarichi in Comitati interni al Cda | > Emolumento Fisso |
| | CARICHE IN SOCIETÀ CONTROLLATE | > Compensi fissi per carica ricoperta in società controllate | N/A | > Compensi fissi per carica ricoperta in società controllate | N/A | N/A |
| COMPONENTI VARIABILI | GETTONE PRESENZA | N/A | > Gettone presenza Consiglio di Amministrazione | N/A | > Gettone presenza Comitati interni al Consiglio | N/A |
| | COMPENSO VARIABILE ANNUALE | > Compenso Variabile annuo legato al MBO * | N/A | > Compenso Variabile annuo legato al MBO | N/A | N/A |
| | INCENTIVI A LUNGO TERMINE | > MBO triennale * | N/A | > MBO triennale | N/A | N/A |
| ALTRI BENEFIT | BENEFICI NON MONETARI | > Polizza di Responsabilità Civile verso terzi | > Polizza di Responsabilità Civile verso terzi | > Polizza di Responsabilità Civile verso terzi > Polizza vita > Polizza a copertura delle spese mediche (FASI) > Polizza spese mediche integrativa > Assegnazione di autovetture aziendali | N/A | > Polizza di Responsabilità Civile verso terzi |

PIANI DI INCENTIVAZIONE VARIABILE



* Esclusi il Presidente e Vice-presidenti.

EBIT DI GRUPPO **40%**



> soglia di EBIT a budget per l'anno

VALORE MEDIO AZIONE **25%**



> valore dell'azione alla fine del piano industriale di riferimento

EBITDA DI GRUPPO **50%**



> EBITDA consolidato di gruppo inteso come la somma dei 3 esercizi di riferimento

OBIETTIVI INDIVIDUALI **60%**

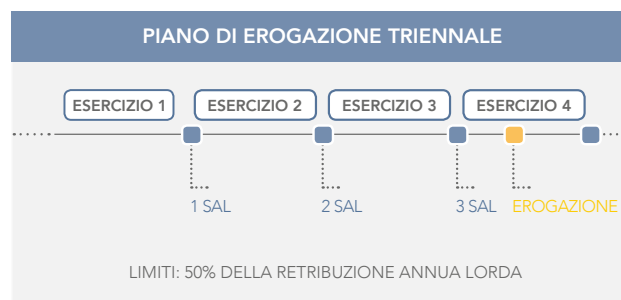
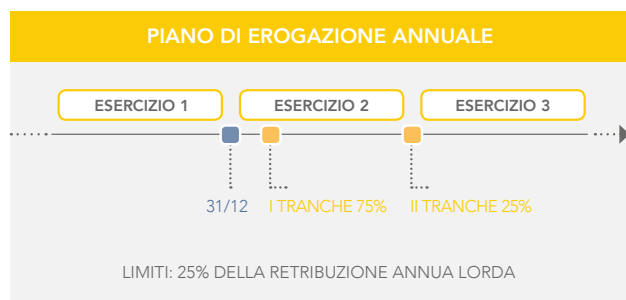


> economico / finanziari
> tecnico produttivi

FREE CASH FLOW **25%**

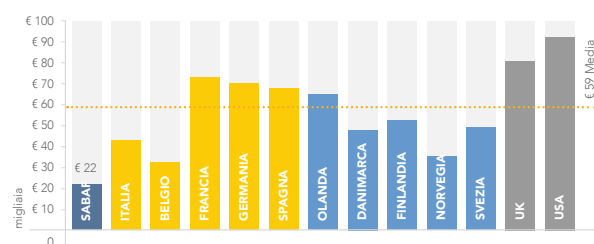


> FCF consolidato di gruppo inteso come somma dei FCF dei 3 esercizi di riferimento



BENCHMARK

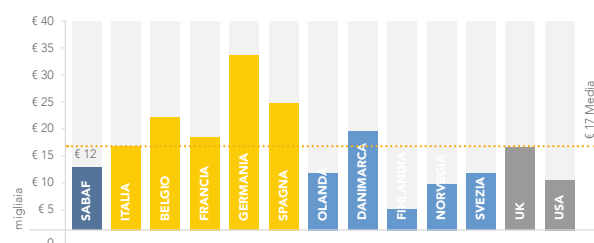
Compenso Medio per gli Amministratori Indipendenti*



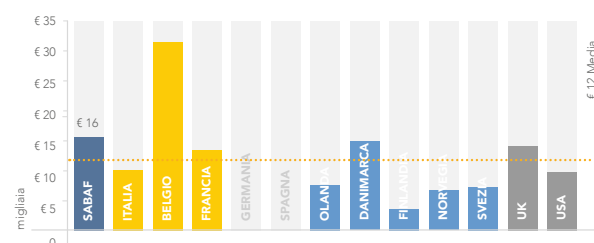
Il confronto sulle remunerazioni è stato effettuato utilizzando i dati forniti dall'Osservatorio 2015 Italia Board Index, pubblicato da Spencer Stuart, che analizza le caratteristiche e il funzionamento dei Consigli di Amministrazione delle prime 100 società quotate italiane (industriali e finanziarie) in ordine di capitalizzazione al 16 Marzo 2015, oltre a fornire un confronto con i principali paesi europei ed extra europei.

Considerate le dimensioni e le caratteristiche dell'emittente, le remunerazioni di Sabaf si attestano entro la media del panel analizzato.

Compenso Medio per i membri del Comitato Controllo e Rischi*



Compenso Medio per i membri del Comitato Remunerazione*



■ Sabaf ■ Nord Europa ■ Sud Europa ■ Paesi Anglosassoni

* Emolumenti comprensivi di Gettoni Presenza



SOSTENIBILITÀ SOCIALE E AMBIENTALE

| | |
|---|-----|
| SABAF e collaboratori | 62 |
| SABAF e azionisti | 86 |
| SABAF e clienti | 88 |
| SABAF e fornitori | 90 |
| SABAF e finanziatori | 92 |
| SABAF e concorrenti | 92 |
| SABAF, Pubblica Amministrazione e Collettività | 94 |
| Sabaf e ambiente | 95 |
| Relazione sulla revisione limitata del Bilancio Sociale | 99 |
| Indice GRI | 102 |

SABAF e collaboratori

LA NORMA SA8000

Il sistema di responsabilità sociale di Sabaf S.p.A. è conforme ai requisiti della Norma SA8000, per il quale la società ha ottenuto la certificazione nel 2005, rinnovata da ultimo a marzo 2015 per ulteriori tre anni. La decisione di certificare il sistema è conseguente al convinto riconoscimento dell'importanza del proprio patrimonio umano e mira particolarmente a sensibilizzare il management, i fornitori, il personale dipendente e i collaboratori esterni al pieno rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella Norma.

Attraverso l'attuazione della SA8000, Sabaf S.p.A. ha analizzato e monitorato i principali fattori di rischio etico-sociale legati ai temi del lavoro minorile, lavoro obbligato, salute e










sicurezza, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, procedure disciplinari, orario di lavoro e retribuzioni.

Durante l'anno è stato mantenuto il dialogo tra Rappresentanti della Direzione e Rappresentanti dei Lavoratori relativamente alla concreta applicazione della Norma SA8000.







Il sistema di gestione della responsabilità sociale è stato verificato da IMQ / IQ NET in due occasioni nel corso del 2015. Durante gli audit sono state raccolte significative evidenze dell'impegno dell'azienda a sostenere il Sistema di Responsabilità Sociale, e non sono emerse non conformità.

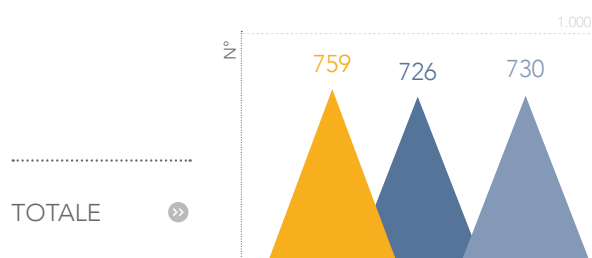
POLITICA DELLE ASSUNZIONI, COMPOSIZIONE E VARIAZIONE DEL PERSONALE

Al 31 dicembre 2015 i dipendenti del Gruppo Sabaf sono 759, rispetto ai 726 di fine 2014 (+4,5%).

| | 31/12/2015 | | | 31/12/2014 | | | 31/12/2013 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sabaf S.p.A. (Ospitaletto, Brescia - Italia) | 367 | 185 | 552 | 370 | 186 | 556 | 372 | 191 | 563 |
| Faringosi Hinges (Bareggio, Milano - Italia) | 20 | 23 | 43 | 22 | 24 | 46 | 23 | 26 | 49 |
| Sabaf do Brasil (Jundiá, San Paolo - Brasile) | 45 | 14 | 59 | 47 | 17 | 64 | 63 | 26 | 89 |
| Sabaf Beyaz Esya Parcalari San Tic Ltd (Manisa - Turchia) | 57 | 38 | 95 | 32 | 28 | 60 | 18 | 11 | 29 |
| Sabaf Appliance Components (kunshan) Co., Ltd. | 5 | 5 | 10 | - | - | - | - | - | - |
| TOTALE | 494 | 265 | 759 | 471 | 255 | 726 | 476 | 254 | 730 |

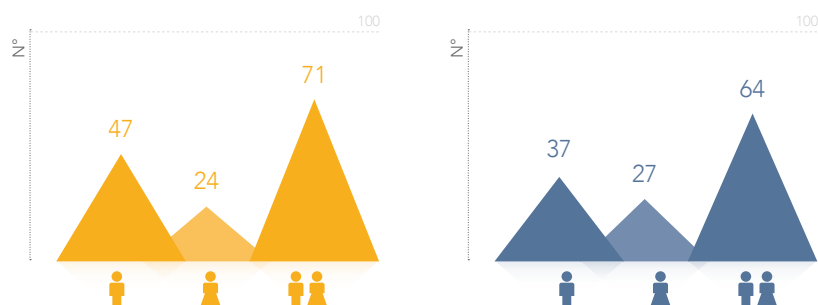
Per quanto riguarda le tipologie contrattuali adottate, sono presenti 695 dipendenti a tempo indeterminato (91,6%) e 64 a tempo determinato e in inserimento o apprendistato (8,4%).

| | 31/12/2015 | | | 31/12/2014 | | |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|
| |  |  |  |  |  |  |
| A tempo indeterminato | 459 | 236 | 695 | 449 | 240 | 689 |
| Inserimento o apprendistato | 4 | 0 | 4 | 1 | 0 | 1 |
| A tempo determinato | 31 | 29 | 60 | 21 | 15 | 36 |
| TOTALE | 494 | 265 | 759 | 471 | 255 | 726 |



Personale temporaneo (con contratto di somministrazione lavoro o assimilabile)

MEDIA ANNUA



Nel corso del 2015 sono stati assunti nelle società del Gruppo Sabaf 12 ex lavoratori temporanei (1 nel 2014).

Nel 2015 Sabaf ha ospitato 11 giovani in stage, studenti di scuola media secondaria (5 nel 2014).

Sabaf offre in questo modo per una settimana ad alcuni studenti delle scuole della provincia di Brescia ad indirizzo industriale un primo contatto diretto con il mondo del lavoro, vedendo applicate "sul campo" le conoscenze tecniche apprese in aula.

MOVIMENTAZIONE DEL PERSONALE NELL'ANNO 2015

SABAF S.p.A.

| | 31/12/14 | ASSUNTI | | USCITI | | PASSAGGI CAT. | 31/12/15 |
|----------------------|------------|-----------|----------|-----------|----------|---------------|------------|
| | | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | | |
| Dirigenti | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 9 |
| Impiegati e quadri | 110 | 7 | 2 | 6 | 1 | 0 | 112 |
| Operai ed equiparati | 438 | 6 | 0 | 10 | 2 | (1) | 431 |
| TOTALE | 556 | 13 | 2 | 16 | 3 | 0 | 552 |

FARINGOSI HINGES s.r.l.

| | 31/12/14 | ASSUNTI | | USCITI | | PASSAGGI CAT. | 31/12/15 |
|----------------------|-----------|----------|----------|----------|----------|---------------|-----------|
| | | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | | |
| Dirigenti | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Impiegati e quadri | 15 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 14 |
| Operai ed equiparati | 30 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 28 |
| TOTALE | 46 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 43 |

SABAF DO BRASIL Ltda

| | 31/12/14 | ASSUNTI | | USCITI | | PASSAGGI CAT. | 31/12/15 |
|----------------------|-----------|-----------|----------|-----------|----------|---------------|-----------|
| | | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | | |
| Dirigenti | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Impiegati e quadri | 8 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 9 |
| Operai ed equiparati | 56 | 16 | 1 | 18 | 5 | 0 | 50 |
| TOTALE | 64 | 17 | 2 | 19 | 5 | 0 | 59 |

SABAF BEYAZ ESYA PARCALARI SAN TIC LTD

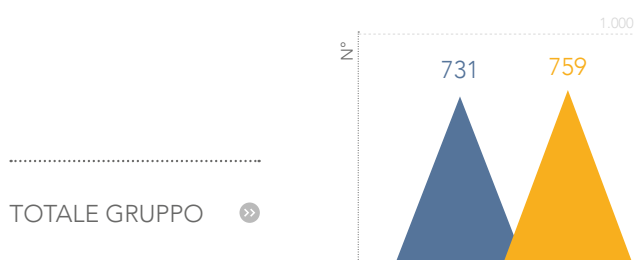
| | 31/12/14 | ASSUNTI | | USCITI | | PASSAGGI CAT. | 31/12/15 |
|----------------------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|---------------|-----------|
| | | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | | |
| Dirigenti | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| Impiegati e quadri | 6 | 5 | 5 | 0 | 2 | (1) | 13 |
| Operai ed equiparati | 52 | 108 | 48 | 88 | 41 | 0 | 79 |
| TOTALE | 60 | 113 | 53 | 88 | 43 | 0 | 95 |

SABAF APPLIANCE COMPONENTS (KUNSHAN) CO., LTD.

| | 31/12/14 | ASSUNTI | | USCITI | | PASSAGGI CAT. | 31/12/15 |
|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|---------------|-----------|
| | | | | | | | |
| Dirigenti | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Impiegati e quadri | 4 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 |
| Operai ed equiparati | 0 | 3 | 3 | 3 | 0 | 0 | 3 |
| TOTALE | 5 | 6 | 3 | 4 | 0 | 0 | 10 |

TOTALE GRUPPO ¹

| | 31/12/14 | ASSUNTI | | USCITI | | PASSAGGI CAT. | 31/12/15 |
|----------------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|---------------|------------|
| | | | | | | | |
| Dirigenti | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 14 |
| Impiegati e quadri | 143 | 16 | 8 | 9 | 3 | (1) | 154 |
| Operai ed equiparati | 576 | 133 | 52 | 120 | 49 | (1) | 591 |
| TOTALE | 731 | 149 | 60 | 129 | 52 | 0 | 759 |



Nuovi assunti, suddivisi per fascia d'età e per sesso

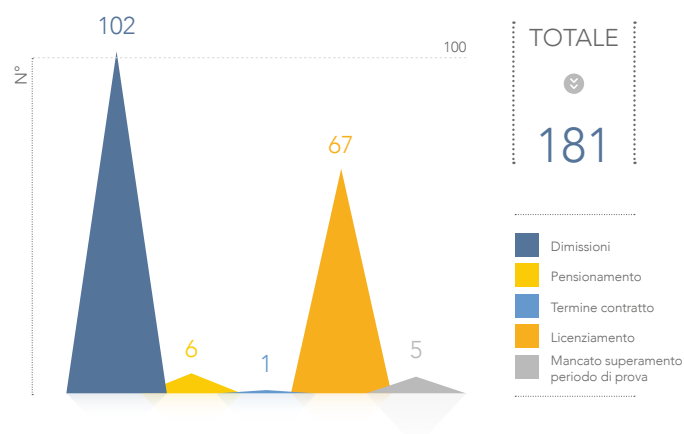
| DESCRIZIONE | 2015 | | | 2014 | | |
|-----------------|------------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|
| | | | | | | |
| fino a 20 anni | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| da 21 a 30 anni | 88 | 32 | 120 | 37 | 29 | 66 |
| da 31 a 40 anni | 50 | 24 | 74 | 15 | 24 | 39 |
| da 41 a 50 anni | 6 | 1 | 7 | 1 | 2 | 3 |
| oltre 50 anni | 3 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| TOTALE | 149 | 60 | 209 | 55 | 57 | 112 |

Dimessi nell'anno, per fascia di età e per sesso

| DESCRIZIONE | 2015 | | | 2014 | | |
|-----------------|------------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|
| | | | | | | |
| fino a 20 anni | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 7 |
| da 21 a 30 anni | 69 | 25 | 94 | 40 | 23 | 63 |
| da 31 a 40 anni | 49 | 22 | 71 | 12 | 24 | 36 |
| da 41 a 50 anni | 4 | 2 | 6 | 2 | 2 | 4 |
| oltre 50 anni | 6 | 2 | 8 | 2 | 4 | 6 |
| TOTALE | 129 | 52 | 181 | 61 | 55 | 116 |

Motivazioni della risoluzione dei rapporti di lavoro nell'anno 2015

| DESCRIZIONE | IMPIEGATI E QUADRI | OPERAI | TOTALE |
|--------------------------------------|--------------------|------------|------------|
| Dimissioni | 9 | 93 | 102 |
| Pensionamento | 2 | 4 | 6 |
| Termine contratto | 1 | 0 | 1 |
| Licenziamento | 0 | 67 | 67 |
| Mancato superamento periodo di prova | 0 | 5 | 5 |
| TOTALE | 12 | 169 | 181 |









¹ I dati al 31/12/2014 sono stati rivisti includendo anche il personale di Sabaf Kunshan (Cina)

Tasso di Turnover per Area Geografica, fascia di età e sesso







Il significativo aumento del turnover nel 2015 è legato alle difficoltà di instaurare rapporti di lavoro stabili in Sabaf Turchia. Il Gruppo opera in un'area (Manisa) che sta conoscendo un forte sviluppo industriale e dove sono offerte costantemente nuove

opportunità di occupazione. Per fare fronte a tale situazione, il Gruppo sta realizzando politiche di retention, che includono incentivi monetari, l'offerta di maggiori benefits e altri meccanismi di fidelizzazione.







Italia (Sabaf e Faringosi)

| DESCRIZIONE | 2015 | | | 2014 | | |
|-----------------|---|---|---|---|---|---|
| |  |  |  |  |  |  |
| fino a 30 anni | 0,78% | 0,00% | 0,50% | 0,51% | 0,00% | 0,33% |
| da 31 a 40 anni | 1,81% | 0,00% | 1,18% | 0,26% | 1,43% | 0,66% |
| da 41 a 50 anni | 0,52% | 0,96% | 0,67% | 0,51% | 0,48% | 0,50% |
| oltre 50 anni | 0,26% | 0,00% | 0,17% | 0,26% | 0,00% | 0,17% |
| TOTALE | 3,36% | 0,96% | 2,52% | 1,53% | 1,90% | 1,66% |







Brasile

| DESCRIZIONE | 2015 | | | 2014 | | |
|-----------------|---|---|---|---|---|---|
| |  |  |  |  |  |  |
| fino a 30 anni | 28,89% | 21,43% | 27,12% | 55,32% | 47,06% | 53,13% |
| da 31 a 40 anni | 11,11% | 14,29% | 11,86% | 14,89% | 52,94% | 25,00% |
| da 41 a 50 anni | 2,22% | 0,00% | 1,69% | 0,00% | 5,88% | 1,56% |
| oltre 50 anni | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 2,13% | 0,00% | 1,56% |
| TOTALE | 42,22% | 35,71% | 40,68% | 72,34% | 105,88% | 81,25% |







Turchia

| DESCRIZIONE | 2015 | | | 2014 | | |
|-----------------|---|---|---|---|---|---|
| |  |  |  |  |  |  |
| fino a 30 anni | 87,72% | 60,53% | 76,84% | 43,75% | 60,71% | 51,67% |
| da 31 a 40 anni | 64,91% | 52,63% | 60,00% | 6,25% | 42,86% | 23,33% |
| da 41 a 50 anni | 1,75% | 0,00% | 1,05% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| oltre 50 anni | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| TOTALE | 154,39% | 113,16% | 137,89% | 50,00% | 103,57% | 75,00% |

Cina

| DESCRIZIONE | 2015 | | | 2014 | | |
|-----------------|---|---|---|---|---|---|
| |  |  |  |  |  |  |
| fino a 30 anni | 80,00% | 0,00% | 40,00% | - | - | - |
| da 31 a 40 anni | 0,00% | 0,00% | 0,00% | - | - | - |
| da 41 a 50 anni | 0,00% | 0,00% | 0,00% | - | - | - |
| oltre 50 anni | 0,00% | 0,00% | 0,00% | - | - | - |
| TOTALE | 80,00% | 0,00% | 40,00% | - | - | - |

Gruppo

| DESCRIZIONE | 2015 | | | 2014 | | |
|-----------------|---|---|---|---|---|---|
| |  |  |  |  |  |  |
| fino a 30 anni | 14,17% | 9,81% | 12,65% | 8,92% | 9,80% | 9,23% |
| da 31 a 40 anni | 9,92% | 8,30% | 9,35% | 2,12% | 9,41% | 4,68% |
| da 41 a 50 anni | 0,81% | 0,75% | 0,79% | 0,42% | 0,78% | 0,55% |
| oltre 50 anni | 0,20% | 0,00% | 0,13% | 0,42% | 0,00% | 0,28% |
| TOTALE | 25,10% | 18,87% | 22,92% | 11,89% | 20,00% | 14,74% |

Suddivisione del personale per età

| | 31.12.2015 | 31.12.2014 |
|-----------------|-------------|-------------|
| fino a 30 anni | 21,9% | 22,4% |
| da 31 a 40 anni | 42,9% | 40,5% |
| da 41 a 50 anni | 29,0% | 27,0% |
| oltre 50 anni | 6,2% | 10,1% |
| TOTALE | 100% | 100% |

L'età media dei dipendenti del Gruppo (37,7 anni) testimonia una realtà in crescita e conferma la volontà 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 18 anni in Italia, in Turchia e in Brasile, di 25 anni in Cina.

Suddivisione del personale per anzianità di servizio

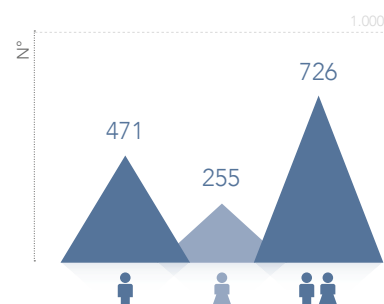
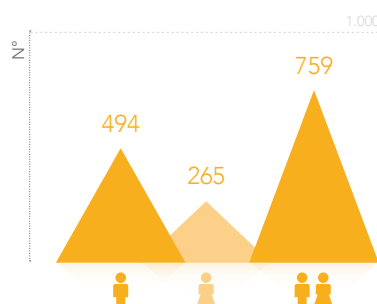
| | 31.12.2015 | 31.12.2014 |
|-----------------|---------------|---------------|
| fino a 5 anni | 24,6% | 25,6% |
| da 6 a 10 anni | 29,12% | 27,6% |
| da 11 a 20 anni | 37,2% | 37,3% |
| oltre 20 anni | 9,1% | 9,5% |
| TOTALE | 100,0% | 100,0% |

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

Suddivisione per funzione

| AREA | 2015 | | | 2014 | | |
|--------------------|---|---|---|--|---|---|
| |  |  |  |  |  |  |
| Produzione | 304 | 176 | 480 | 294 | 172 | 466 |
| Qualità | 42 | 33 | 75 | 41 | 32 | 73 |
| Ricerca e sviluppo | 67 | 2 | 69 | 70 | 4 | 74 |
| Logistica | 20 | 1 | 21 | 21 | 0 | 21 |
| Amministrazione | 9 | 23 | 32 | 8 | 21 | 29 |
| Vendite | 10 | 14 | 24 | 6 | 12 | 18 |
| Servizi | 18 | 10 | 28 | 21 | 9 | 30 |
| Acquisti | 6 | 4 | 10 | 5 | 4 | 9 |
| Altro | 18 | 2 | 20 | 5 | 1 | 6 |
| TOTALE | 494 | 265 | 759 | 471 | 255 | 726 |

TOTALE



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.







In Sabaf S.p.A. a tutti i neoassunti sono consegnate la Carta Valori e la Norma SA8000, oltre ad una copia del CCNL.

Suddivisione per titolo di studio

| TITOLO DI STUDIO | 2015 | | | | 2014 | | | |
|--------------------|--|---|---|-------------|---|---|---|-------------|
| |  |  |  | |  |  |  | |
| Laurea | 65 | 26 | 91 | 12,0% | 60 | 19 | 79 | 10,9% |
| Diploma superiore | 231 | 101 | 332 | 43,7% | 220 | 96 | 316 | 43,5% |
| Licenza media | 196 | 136 | 332 | 43,7% | 186 | 134 | 320 | 44,1% |
| Licenza elementare | 2 | 2 | 4 | 0,5% | 5 | 6 | 11 | 1,5% |
| TOTALE | 494 | 265 | 759 | 100% | 471 | 255 | 726 | 100% |







FORMAZIONE

Nel Gruppo Sabaf la crescita professionale dei dipendenti è sostenuta da un percorso di formazione continua. La Direzione del Personale, sentiti i responsabili di riferimento, elabora con periodicità annuale un piano formativo, in base al quale sono programmati i corsi specifici da svolgere.

| | 2015 | | | 2014 | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| |  |  |  |  |  |  |
| Formazione a neoassunti, apprendisti, contratti di inserimento | 5.728 | 727 | 6.455 | 1.720 | 238 | 1.958 |
| Sistemi informatici | 130 | 11 | 141 | 235 | 29 | 264 |
| Formazione tecnica | 636 | 13 | 649 | 655 | 31 | 686 |
| Sicurezza, ambiente e responsabilità sociale | 2.661 | 830 | 3.491 | 4.722 | 2.024 | 6.746 |
| Amministrazione e organizzazione | 387 | 466 | 853 | 120 | 111 | 231 |
| Lingue straniere | 1.172 | 300 | 1.472 | 474 | 268 | 742 |
| Altro | 60 | 0 | 60 | 0 | 0 | 0 |
| TOTALE ORE DI FORMAZIONE RICEVUTE | 10.774 | 2.347 | 13.121 | 7.926 | 2.701 | 10.627 |
| di cui ore di formazione erogate dai formatori interni | 3.511 | 465 | 3.976 | 3.462 | 489 | 3.951 |

Le ore erogate dai formatori interni includono anche la formazione impartita ai collaboratori con contratto di somministrazione (pari a 1.128 ore nel 2015).

Ore di formazione pro-capite ricevute per categoria

| | 2015 | | | 2014 | | |
|--------------------|---|---|---|--|--|--|
| |  |  |  |  |  |  |
| Operai | 21,6 | 5,7 | 15,9 | 13,7 | 9,4 | 12,1 |
| Impiegati e quadri | 21,1 | 21,4 | 21,2 | 28,0 | 15,4 | 23,8 |
| Dirigenti | 37,9 | 82,8 | 41,1 | 28,6 | 47,5 | 30,3 |
| TOTALE | 21,9 | 9,2 | 17,5 | 16,8 | 10,6 | 14,6 |

Nel 2015 il costo totale sostenuto per le attività di formazione del personale del Gruppo è stato di circa 429.000 euro (circa 352.000 euro nel 2014). A questo si aggiungono i costi di formazione del personale temporaneo, che nel 2015 è stato di circa 23.000 euro (circa 67.000 euro nel 2014).

COMUNICAZIONE INTERNA

Con l'obiettivo di sviluppare un dialogo continuo tra azienda e collaboratori, Sabaf pubblica semestralmente un Magazine in cui sono riportate le informazioni principali riguardanti la vita della Società e sono trattati argomenti di interesse comune.

La Direzione del Personale ha istituzionalizzato due fasce orarie settimanali in cui garantisce la disponibilità ad incontrare i collaboratori per assistenza e consulenza anche indipendente dai temi strettamente inerenti il rapporto tra dipendente e datore di lavoro, come ad esempio informazioni in merito alla normativa fiscale e previdenziale.

Durante il 2015 l'Ufficio Personale di Sabaf S.p.A. ha dedicato 1.101 appuntamenti con i collaboratori per le problematiche relative al rapporto di lavoro o a questioni personali.

In Sabaf S.p.A. è attivo il software HR PORTAL, attraverso il quale ogni lavoratore con accesso personalizzato può consultare le informazioni pubblicate dall'azienda relativamente ai propri cedolini paga, dati fiscali e contributivi. Sono inoltre disponibili comunicazioni collettive e convenzioni aziendali.



LE DIVERSITÀ E LE PARI OPPORTUNITÀ

Sabaf è costantemente impegnata per garantire pari opportunità al personale femminile, che attualmente rappresenta il 34,9% dell'organico (35,1% nel 2014).

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. Nel 2015 le società italiane del Gruppo hanno concesso complessivamente 33 contratti part-time (a 2 impiegate, 29 operaie e 2 operai), pari al 4,3% del totale (33 contratti anche nel 2014).

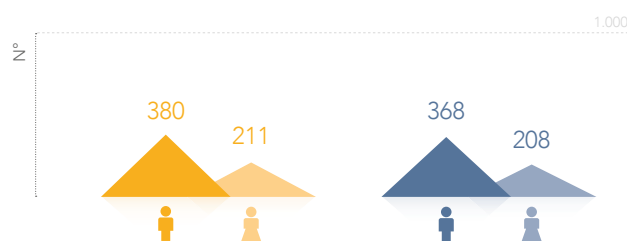
Nelle società italiane del Gruppo lavorano 24 persone diversamente abili, di cui 11 a tempo parziale. La Società assume con la volontà di favorire l'inserimento e l'integrazione nei normali processi produttivi di persone disabili, ed ha attivato una convenzione con La Fiaccolata (una cooperativa di solidarietà sociale onlus basata a Ospitaletto) per l'inserimento di categorie protette.

Distribuzione percentuale dell'occupazione per sesso

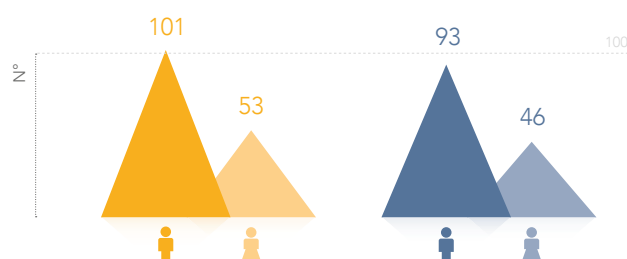
| | 2015 | | 2014 | |
|---|------------|------------|------------|------------|
| | NUMERO | % | NUMERO | % |
|  | 494 | 65,1 | 471 | 64,9 |
|  | 265 | 34,9 | 255 | 35,1 |
| TOTALE | 759 | 100 | 726 | 100 |

Suddivisione per categoria

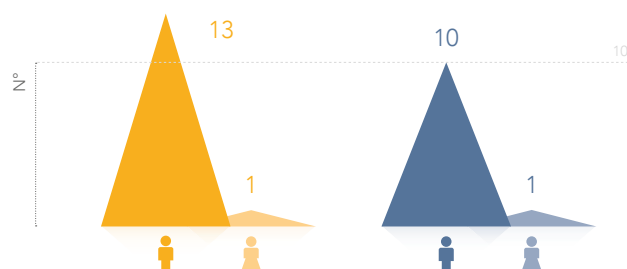
OPERAI e EQUIPARATI



IMPIEGATI e QUADRI



DIRIGENTI



TOTALE >>

759 | **726**

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.

Lavoratori extracomunitari ²

| | 2015 | 2014 | BENCHMARK ³ |
|---------------------------------------|------|------|------------------------|
| Lavoratori extracomunitari | 48 | 53 | |
| Percentuale sul totale dei lavoratori | 8,1% | 8,8% | 3,70% |

Al 31 dicembre 2015 sono presenti nelle società italiane del Gruppo collaboratori di 14 differenti nazionalità.

SISTEMI DI REMUNERAZIONE, INCENTIVAZIONE E VALORIZZAZIONE

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:

● un superminimo per livello,

● un premio di produzione per livello,

● un premio di risultato fisso per tutti i livelli,

● un premio consolidato uguale per tutti i livelli;

● un premio di risultato variabile uguale per tutti i livelli.

Le componenti del costo del personale sono dettagliate nella nota integrativa del bilancio consolidato.

Oltre agli incentivi economici - aumenti di merito ad personam, garanzie prestate dalla Società a favore di dipendenti a fronte di mutui, vendita o affitto di appartamenti a prezzo di costo, convenzioni aziendali per l'accesso a beni o servizi a condizioni di favore - il sistema incentivante Sabaf comprende anche la possibilità di partecipare gratuitamente a numerose attività formative organizzate in sede o fuori sede.

È in essere un sistema di incentivazione legato a obiettivi collettivi e individuali, che nel 2015 ha riguardato 35 dipendenti del Gruppo.

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.

² Il dato si riferisce alle sole società italiane del Gruppo.

³ FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre (giugno 2015) - Lavoratori extracomunitari (2013)* <http://www.federmeccanica.it>

Rapporto tra lo stipendio minimo mensile previsto dai contratti collettivi e lo stipendio minimo riconosciuto dalle società del Gruppo

| 2014 | STIPENDIO MINIMO DA CONTRATTO COLLETTIVO | | STIPENDIO MINIMO RICONOSCIUTO | | MAGGIORAZIONE MINIMA % | |
|------------------------------------|--|---------|-------------------------------|----------|------------------------|-----|
| | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ |
| VALORI IN EURO ⁴ | | | | | | |
| Sabaf Spa | 1.559,3 | 1.559,3 | 2.043,98 | 2.069,03 | 31% | 33% |
| Faringosi Hinges | 1.559,3 | 1.559,3 | 1.731,36 | 1.706,31 | 11% | 9% |
| Turchia | 288,52 | 288,52 | 310,73 | 310,73 | 9% | 9% |
| Brasile | 318,56 | 318,56 | 358,62 | 358,62 | 13% | 13% |

| 2015 | STIPENDIO MINIMO DA CONTRATTO COLLETTIVO | | STIPENDIO MINIMO RICONOSCIUTO | | MAGGIORAZIONE MINIMA % | |
|------------------------------------|--|----------|-------------------------------|----------|------------------------|-----|
| | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ |
| VALORI IN EURO ⁴ | | | | | | |
| Sabaf Spa | 1.588,63 | 1.588,63 | 1.811,84 | 2.116,79 | 14% | 33% |
| Faringosi Hinges | 1.588,63 | 1.588,63 | 1.760,69 | 1.760,69 | 11% | 11% |
| Turchia | 286,61 | 286,61 | 314,81 | 314,81 | 10% | 10% |
| Brasile | 256,99 | 256,99 | 295,56 | 295,56 | 13% | 13% |
| Cina | 257,76 | 257,76 | 375,31 | 375,31 | 46% | 46% |

Rapporto tra lo stipendio massimo e la mediana degli stipendi delle società del Gruppo

| | 2015 | 2014 |
|---------|-------|------|
| Italia | 4,7 | 4,9 |
| Turchia | 11,9 | 13,7 |
| Brasile | 9,3 | 9,4 |
| Cina | 10,52 | - |

Rapporto tra lo stipendio medio del personale di sesso femminile e lo stipendio medio del personale di sesso maschile







| | 2015 | 2014 |
|-------------------------------|------|------|
| Impiegati, quadri e dirigenti | 64% | 67% |
| Operai | 83% | 90% |







Gli indici sono stati determinati come rapporto tra lo stipendio medio annuo lordo delle dipendenti di sesso femminile e quello dei dipendenti di sesso maschile per le singole società del Gruppo. L'indicatore di Gruppo è stato determinato ponderando gli indicatori delle singole società per il numero di dipendenti di ognuna.







ORARIO DI LAVORO E ORE DI ASSENZA

La durata settimanale del lavoro ordinario è fissata in 40 ore per le società italiane e per Sabaf Cina e 44 ore per Sabaf do Brasil, ripartite su 5 giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì. Per Sabaf Turchia la durata è di 45 ore settimanali ripartite su 6 giorni lavorativi.

| Lavoro straordinario | 2015 | | 2014 | | BENCHMARK ⁵ | |
|--|-----------|--------|-----------|--------|------------------------|--------|
| | Impiegati | Operai | Impiegati | Operai | Impiegati | Operai |
| Numero medio mensile addetti che hanno svolto lavoro straordinario | 76 | 264 | 72 | 274 | - | - |
| Numero ore di straordinario | 12.520 | 35.343 | 13.094 | 36.385 | - | - |
| Numero ore annuali pro - capite ⁶ | 81 | 60 | 94 | 63 | 53 | 59 |

| Ore di assenza totali | 2015 | | | 2014 | | | BENCHMARK ⁷ |
|--|---|---|---|--|---|---|------------------------|
| |  |  |  |  |  |  | |
| Totale ore di assenza annue | 31.550 | 36.412 | 67.962 | 32.299 | 39.446 | 71.745 | - |
| Percentuale ore di assenza su ore lavorabili | 3,1% | 6,9% | 4,4% | 3,4% | 7,9% | 5,0% | - |
| Ore di assenza medie pro - capite | 63,7 | 136,8 | 89,2 | 68,5 | 153,2 | 98,4 | 110,5 |

| Ore di assenza per malattia | 2015 | | | 2014 | | | BENCHMARK ⁸ |
|---|---|---|---|--|---|---|------------------------|
| |  |  |  |  |  |  | |
| Totale ore di malattia annue | 27.833 | 17.823 | 45.656 | 24.559 | 17.143 | 41.702 | - |
| Percentuale ore di malattia su ore lavorabili | 2,7% | 3,4% | 2,9% | 2,6% | 3,4% | 2,9% | - |
| Ore pro - capite di assenza per malattia | 56,2 | 67,0 | 59,9 | 52,1 | 66,6 | 57,2 | 51,7 |

| Ore di assenza per maternità/paternità | 2015 | | | 2014 | | | BENCHMARK ⁹ |
|--|---|---|---|--|---|---|------------------------|
| |  |  |  |  |  |  | |
| Totale ore di maternità/paternità annue | 481 | 17.403 | 17.884 | 103 | 20.315 | 20.418 | - |
| Percentuale ore di maternità su ore lavorabili | 0,0% | 3,3% | 1,1% | 0,0% | 4,1% | 1,4% | - |
| Ore pro - capite di assenza per maternità | 1,0 | 65,4 | 23,5 | 0,2 | 78,9 | 28,0 | 18,5 |

L'alto numero di ore di assenza per maternità rispetto alla media del settore riflette una più alta percentuale di personale femminile.







⁵ FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre (giugno 2015) - Ore pro-capite di lavoro straordinario (2013)*, <http://www.federmeccanica.it>

⁶ In rapporto al numero medio dei dipendenti

⁷ Elaborazione da FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre (giugno 2015) - Ore pro-capite di assenza dal lavoro(2013)*, <http://www.federmeccanica.it>

⁸⁻⁹ FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre (giugno 2015) - Ore pro-capite di assenza dal lavoro(2013)*, <http://www.federmeccanica.it>

Congedi parentali ¹⁰

| TIPOLOGIA DI CONGEDO | 2015 | | | 2014 | | | % di lavoratori in forza lavoro dopo 12 mesi |
|---|---|---|---|---|---|---|--|
| |  |  |  |  |  |  | |
| Maternità obbligatoria | 0 | 10 | 10 | 0 | 9 | 9 | 100% |
| Maternità anticipata | 0 | 8 | 8 | 0 | 9 | 9 | 100% |
| Maternità/Paternità facoltativa | 1 | 17 | 18 | 1 | 17 | 18 | 94% |
| Allattamento | 0 | 6 | 6 | 0 | 8 | 8 | 100% |
| Assistenza a familiari disabili (Legge 104) | 27 | 10 | 37 | 17 | 11 | 28 | 97% |

ALTRI CONGEDI

| | | | | | | | |
|-----------------------|---|---|---|---|---|---|------|
| Donazione sangue | 6 | 0 | 6 | 5 | 0 | 5 | - |
| Aspettative | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 100% |
| Congedo straordinario | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 100% |

Ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria ¹¹

| | 2015 | 2014 |
|---------------------------------------|--------|-------|
| Numero ore di CIG | 16.612 | 8.742 |
| Numero medio ore annuali pro - capite | 30,0 | 14,4 |

Nel corso dell'esercizio le società italiane del Gruppo hanno fatto un limitato ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, nei periodi caratterizzati da bassi fabbisogni produttivi.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI E AMBIENTE DI LAVORO

L'impegno dell'Azienda verso la salvaguardia della salute e sicurezza dei suoi dipendenti è totale: il sistema di gestione delle problematiche relative a salute e sicurezza sul posto di lavoro è in linea con lo standard OHSAS 18001 e, oltre a garantire il rispetto delle leggi e normative vigenti, è finalizzato al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.







A partire da febbraio 2012 il sistema di gestione in materia di salute e sicurezza dei lavoratori in Faringosi Hinges è certificato secondo lo standard OHSAS 18001. Il sistema

è stato sottoposto a audit di ricertificazione dall'ente TUV NORD in febbraio 2015. L'esito è stato positivo, con alcune raccomandazioni per il miglioramento. L'ultima verifica, effettuata dall'Ente di Certificazione TUV NORD in febbraio 2016, ha attestato la conformità del sistema alle norme di riferimento, rilevando che le raccomandazioni del 2015 sono state trattate e quasi tutte risolte. Non sono emerse non conformità, ma solo spunti di miglioramento.

¹⁰ Dati relativi a Sabaf S.p.A.

¹¹ Istituto previsto dalla legislazione nazionale italiana, il dato è relativo alle sole società italiane del Gruppo

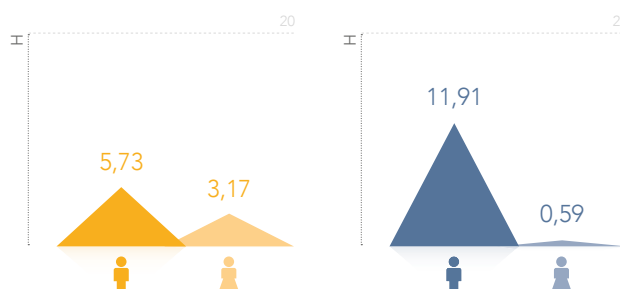
Numero e durata degli infortuni

| | 2015 | | | 2014 | | | BENCHMARK ¹² |
|--|---|---|---|---|---|---|-------------------------|
| |  |  |  |  |  |  | |
| Infotuni sul luogo di lavoro | 12 | 5 | 17 | 13 | 2 | 15 | - |
| Infotuni in itinere | 2 | 0 | 2 | 4 | 1 | 5 | - |
| Durata media assenze per infotunio sul lavoro (giorni) | 33,17 | 23 | 30,18 | 33,54 | 12,00 | 30,67 | - |
| Durata media assenze per infotunio in itinere (giorni) | 33,5 | 0 | 33,5 | 105,00 | 2,00 | 84,40 | - |
| Totale ore di assenza per infotuni | 2.840 | 844 | 3.684 | 5.611 | 152 | 5.763 | - |
| Ore pro – capite di assenza dal lavoro per infotunio ¹³ | 5,73 | 3,17 | 4,84 | 11,91 | 0,59 | 7,91 | 11,9 |

TOTALE









4,84 | 7,91









Indice di frequenza di infotunio

Numero di infotuni (esclusi infotuni in itinere)
x 1.000.000 / ore lavorate

| | 2015 | | | 2014 | | |
|--------|---|---|---|---|---|---|
| |  |  |  |  |  |  |
| Indice | 14,31 | 12,52 | 13,73 | 13,79 | 5,33 | 11,08 |

Indice di gravità di infotunio

Giorni di assenza (esclusi infotuni in itinere)
x 1.000 / ore lavorate

| | 2015 | | | 2014 | | |
|--------|---|---|---|---|---|---|
| |  |  |  |  |  |  |
| Indice | 0,47 | 0,29 | 0,40 | 0,55 | 0,06 | 0,39 |

Nel corso del 2015 non si sono verificati infotuni di particolare gravità. Sono proseguite in tutti gli stabilimenti del Gruppo le attività di formazione e di sensibilizzazione all'uso dei dispositivi di protezione e sicurezza.

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

In particolare nel 2015 sono stati effettuati 2.707 controlli sanitari (2.925 nel 2014).

¹² FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre (giugno 2015) - Ore pro-capite di assenza dal lavoro (2013)*, <http://www.federmeccanica.it>

¹³ Il calcolo è basato sull'organico medio annuale.

Spese correnti per la sicurezza dei lavoratori

| IN MIGLIAIA DI EURO | 2015 | 2014 |
|---|------------|------------|
| Impianti, attrezzature, materiali | 42 | 85 |
| Dispositivi di protezione individuale | 77 | 88 |
| Formazione esterna | 27 | 49 |
| Consulenze | 134 | 68 |
| Analisi ambiente di lavoro | 24 | 2 |
| Controlli sanitari (includere visite preassuntive) | 44 | 48 |
| Software e database | 0 | 5 |
| TOTALE | 348 | 345 |

Investimenti per la sicurezza dei lavoratori

| IN MIGLIAIA DI EURO | 2015 | 2014 |
|-----------------------------------|-----------|------------|
| Impianti, attrezzature, materiali | 62 | 169 |
| TOTALE | 62 | 169 |

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

Le rappresentanze sindacali interne in Sabaf S.p.A. sono tre: FIOM, FIM e UILM. Nelle società del Gruppo, a dicembre 2015 risultano iscritti 142 dipendenti, pari al 18,7% del totale (nel 2014 erano iscritti 142 dipendenti, pari al 19,6%).

I rapporti tra la Direzione e le RSU sono basati sulla trasparenza e sulla correttezza reciproca. Durante l'anno in Sabaf S.p.A. si sono svolti 15 incontri tra Direzione e RSU. I principali argomenti affrontati sono stati:

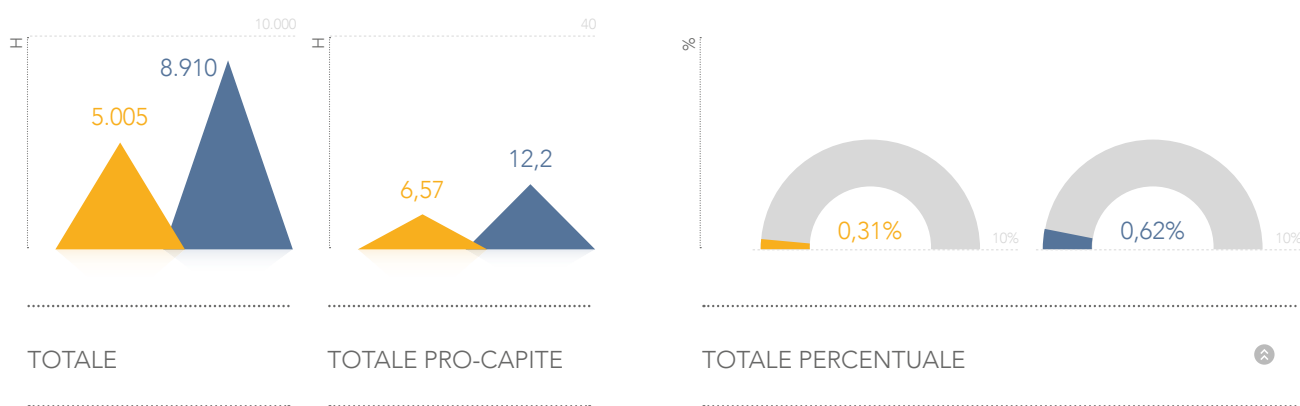
- modifica del contratto nazionale di lavoro
- comunicazioni inerenti le variazioni dell'organico e dei contratti di somministrazione, il monitoraggio dei contratti a tempo determinato e di inserimento, la pianificazione delle assunzioni, la pianificazione della formazione;

- presentazione del piano commerciale e dei risultati economico-finanziari
- formazione ai lavoratori in materia di salute e sicurezza
- ricorso alla cassa integrazione guadagni
- elezioni nuove RSU

Le ore di partecipazione alle attività sindacali nel corso del 2015 sono state pari allo 0,31% delle ore lavorabili.

PARTECIPAZIONE AD ATTIVITÀ SINDACALE

| | 2015 | 2014 | BENCHMARK ¹⁴ |
|-------------------------------|-------|-------|-------------------------|
| ASSEMBLEA | | | |
| N° ore | 2.708 | 2.919 | - |
| Percentuale su ore lavorabili | 0,17 | 0,20 | - |
| N° ore pro – capite | 3,6 | 4,0 | - |
| PERMESSO SINDACALE | | | |
| N° ore | 1.499 | 1.823 | - |
| Percentuale su ore lavorabili | 0,09 | 0,13 | - |
| N° ore pro – capite | 2,0 | 2,5 | - |
| SCIOPERO | | | |
| N° ore | 798 | 4.168 | - |
| Percentuale su ore lavorabili | 0,05 | 0,29 | - |
| N° ore pro – capite | 1,0 | 5,7 | - |
| TOTALE | | | |
| N° ore | 5.005 | 8.910 | - |
| Percentuale su ore lavorabili | 0,31 | 0,62 | - |
| N° ore pro – capite | 6,57 | 12,2 | 5,3 |



Nel corso del 2015 in Sabaf S.p.A. sono state proclamate complessivamente 5 ore di sciopero, a fronte di problematiche di carattere nazionale. In Faringosi Hinges, Sabaf do Brasil, Sabaf Beyaz e Sabaf Kunshan non sono invece stati proclamati scioperi.

ANALISI DI CLIMA

Nel 2015 il Gruppo ha condotto presso le sedi italiane (Sabaf S.p.A. e Faringosi Hinges) un'indagine sul "benessere organizzativo", nella convinzione che gli effetti del clima interno influenzino la natura della relazione individuo-impresa e possano determinare accettazione e senso di appartenenza o, al contrario, generare conflitti e comportamenti di ostilità e scarsa collaborazione.

La finalità del lavoro è stata di conoscere tutte quelle variabili soft che non sono visibili e che attengono ad aspetti di tipo informale (per esempio il vissuto emotivo, gli atteggiamenti, i valori, l'identità, la cultura, le relazioni) e che definiscono il grado di benessere delle persone all'interno dell'organizzazione.

L'analisi è stata condotta su un campione di 310 persone in Sabaf (56% dei lavoratori) e su 43 persone in Faringosi Hinges (tutti i lavoratori), attraverso la somministrazione di

un questionario da compilare in azienda, nell'ambito di sessioni dedicate.

Le persone, in forma anonima, hanno effettuato la compilazione con il supporto di una società di consulenza specializzata nell'area risorse umane.

I risultati sono stati condivisi con tutti i dipendenti in un numero dedicato di Sabaf Magazine, pubblicato a dicembre 2015.

Una precedente indagine era stata effettuata in Sabaf nel 2012; i risultati del 2015 fanno emergere un quadro in miglioramento e di buona o moderata soddisfazione rispetto alla situazione complessiva, pur in presenza di qualche dato migliorabile di cui il management ha preso atto e valuterà i possibili interventi di miglioramento.

Si riporta di seguito una sintesi dei risultati dell'indagine.

L'INDAGINE IN SABAF

Caratteristiche dell'ambiente di Lavoro



Legenda

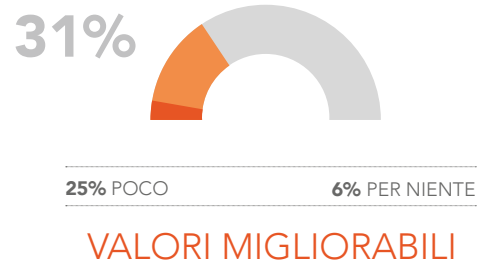
2015

2012

DATO POSITIVO

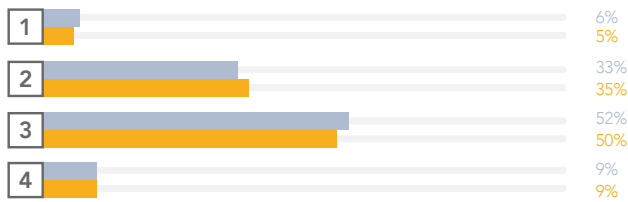
DATO MIGLIORABILE

Soddisfazione nel lavoro

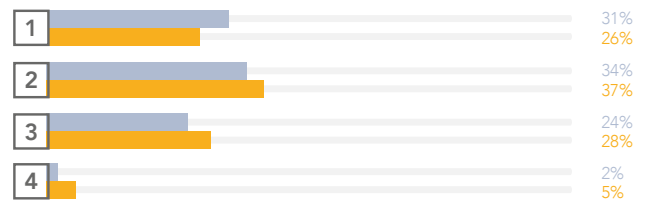


3% DATO NON DISPONIBILE

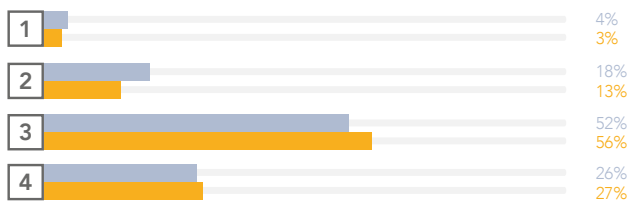
Quanto ritieni che i ruoli organizzativi siano ben definiti?



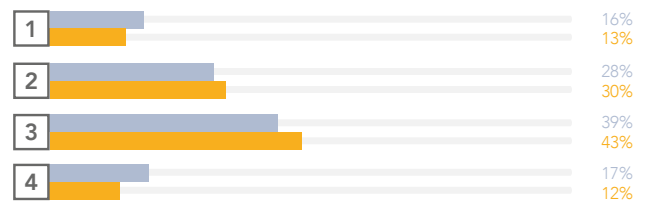
Hai mai valutato la possibilità di cambiare lavoro?



Ritieni di aver a disposizione le risorse per svolgere adeguatamente il tuo lavoro?



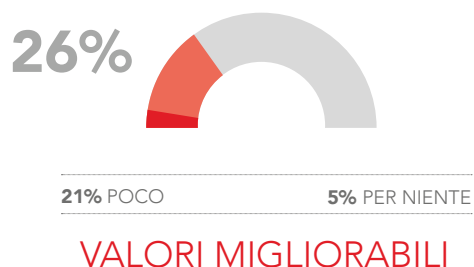
Hai la sensazione di far parte di un gruppo?



Legenda

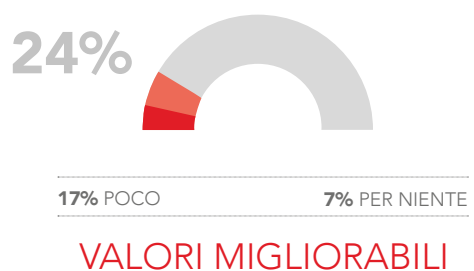
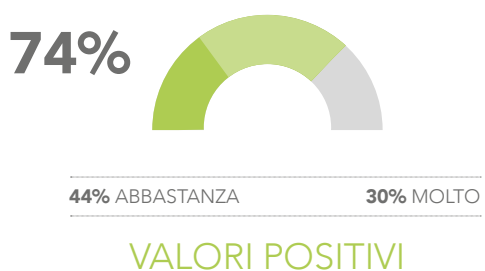


Condivisione di valori aziendali



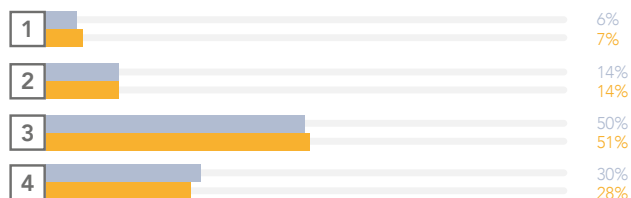
4% DATO NON DISPONIBILE

Rapporto con il superiore

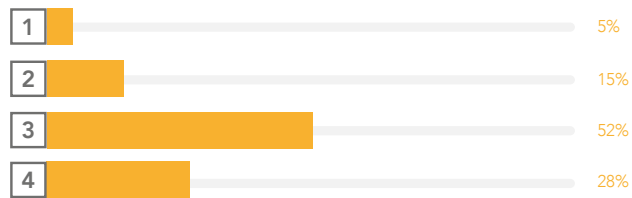


2% DATO NON DISPONIBILE

Quanto ritieni che il tuo capo ti tratti in modo equo?



Quanto ritieni che il tuo capo si comporti coerentemente con i valori dichiarati da Sabaf?



Legenda

2012

2015

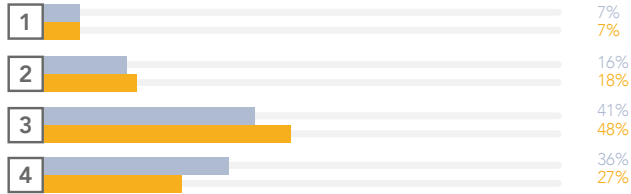
1 PER NIENTE

2 POCO

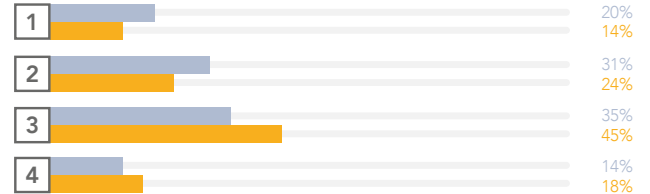
3 ABBASTANZA

4 MOLTO

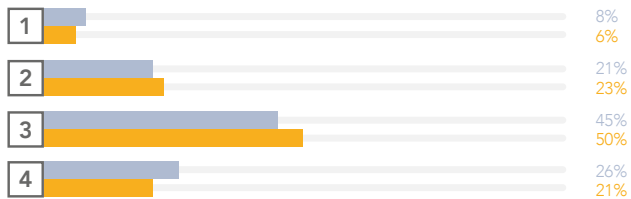
Quanto il tuo capo desidera essere informato dei problemi e delle difficoltà che incontri nello svolgimento del tuo lavoro?



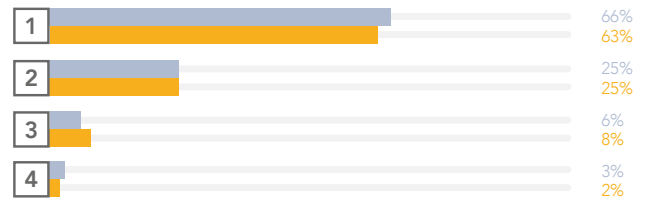
Quanto il tuo capo ti coinvolge nelle decisioni che riguardano il lavoro?



Quanto ritieni che le tue richieste siano ascoltate dal tuo capo?



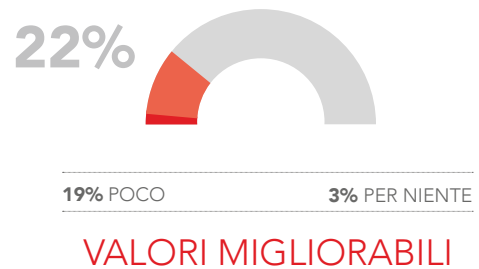
Esistono conflitti con il tuo capo?



Legenda



Collaborazione e dialogo con i colleghi

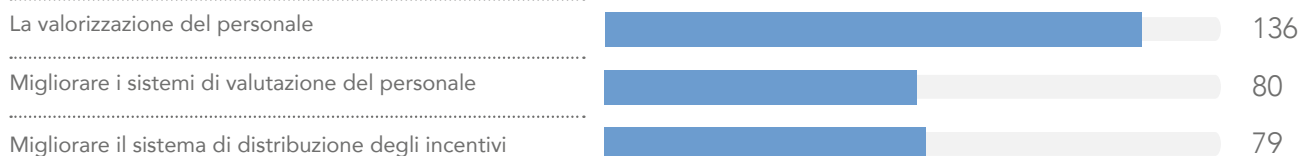


3% DATO NON DISPONIBILE

Valorizzazione e rapporti

Quali sono, secondo te, gli interventi più urgenti da attuare nell'Azienda?

AREA VALORIZZAZIONE



AREA RAPPORTI E COMUNICAZIONE INTERNA



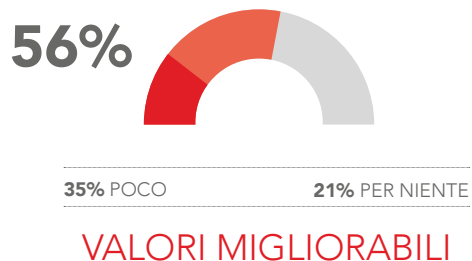
Quali benefit gradiresti venissero introdotti nella tua organizzazione?



La tua organizzazione è definibile come:

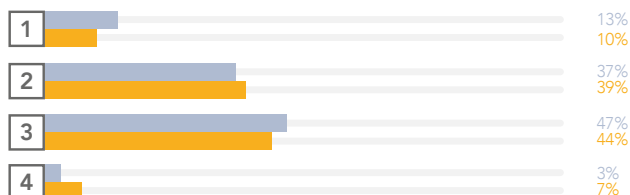


Valorizzazione, valutazione e incentivazione

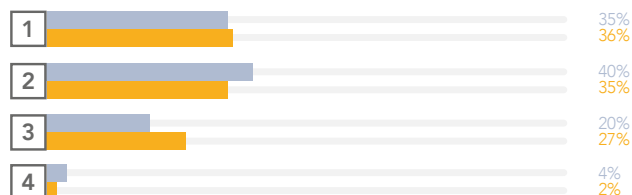


3% DATO NON DISPONIBILE

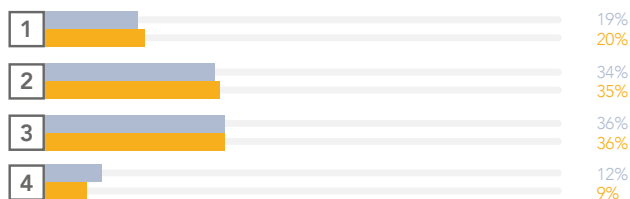
Quanto ritieni trasparenti i criteri con cui sei valutato?



Quanto ritieni che gli aumenti retributivi siano distribuiti sulla base della qualità delle prestazioni?



Sono offerte opportunità di formazione e crescita professionale?

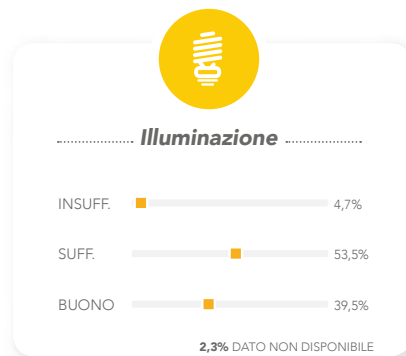
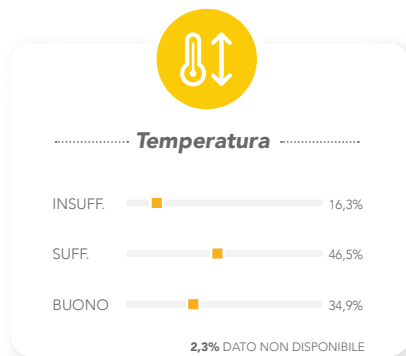
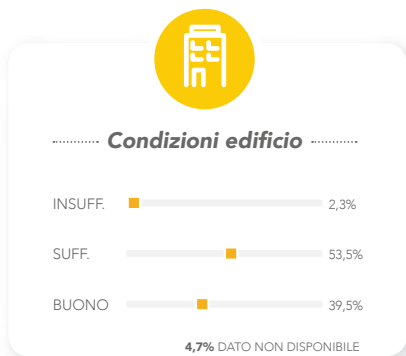
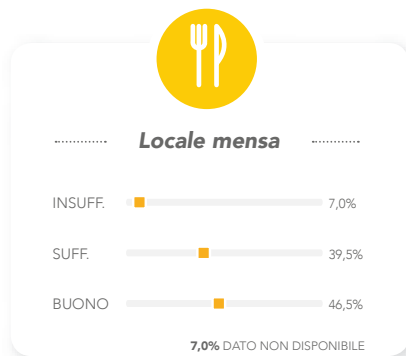
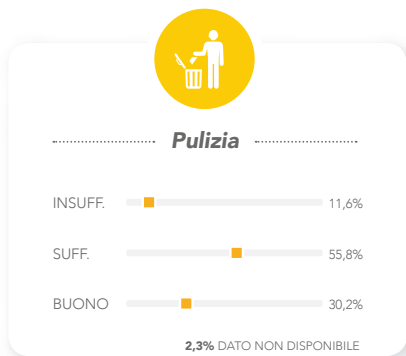


Legenda



L'INDAGINE IN FARINGOSI HINGES

Caratteristiche dell'ambiente di Lavoro



Legenda

2015



DATO POSITIVO



DATO MIGLIORABILE

Soddisfazione nel lavoro

60%



46% ABBASTANZA

14% MOLTO

VALORI POSITIVI

35%



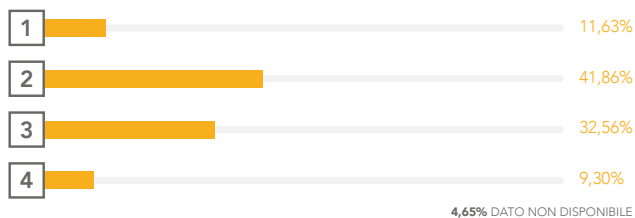
27% POCO

8% PER NIENTE

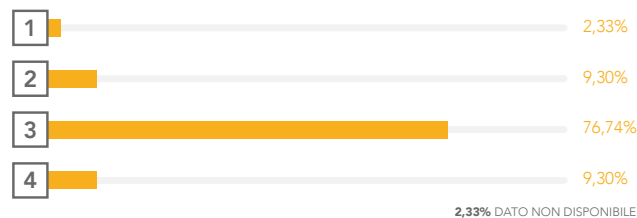
VALORI MIGLIORABILI

5% DATO NON DISPONIBILE

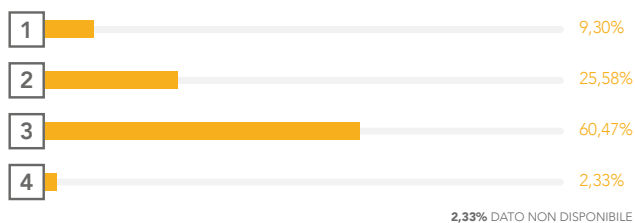
Quanto ritieni che i ruoli organizzativi siano ben definiti?



Ritieni di avere a disposizione le risorse per svolgere adeguatamente il tuo lavoro?



Hai la possibilità di prendere sufficienti pause?

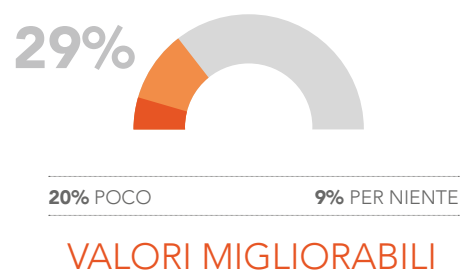


Legenda

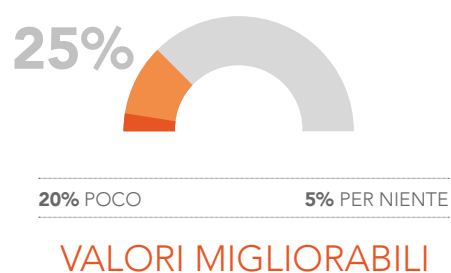
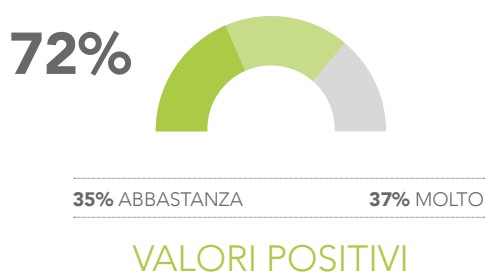
2015



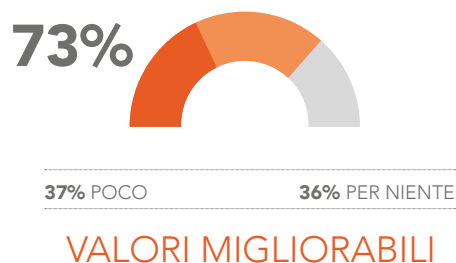
Rapporto con il superiore



Collaborazione e dialogo con i colleghi

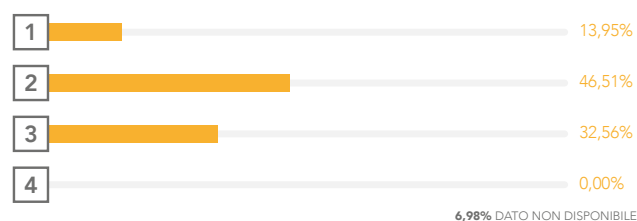


Valorizzazione, valutazione e incentivazione

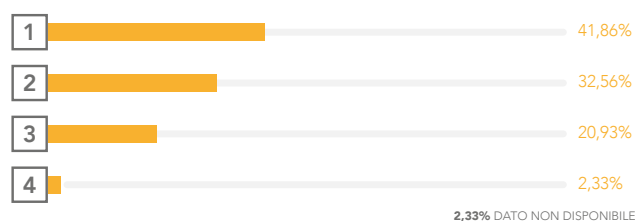


5% DATO NON DISPONIBILE

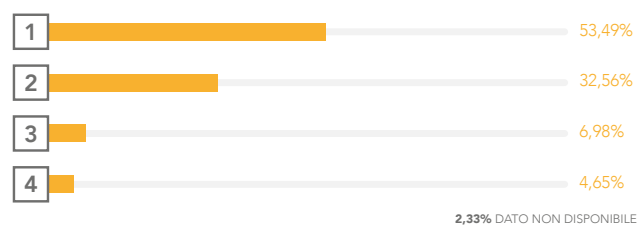
Quanto ritieni che i ruoli organizzativi siano ben definiti?



Quanto ritieni che gli aumenti retributivi siano distribuiti sulla base della qualità delle prestazioni?



Sono offerte opportunità di formazione e crescita professionale?



Legenda

2015

1

PER NIENTE

3

ABBASTANZA

2

POCO

4

MOLTO

Quali benefit gradiresti venissero introdotti nella tua organizzazione?



ATTIVITÀ SOCIALI E AGEVOLAZIONI

Sabaf S.p.A. ha stipulato una convenzione con un istituto di credito per la concessione di mutui ipotecari e prestiti al consumo a condizioni particolarmente vantaggiose, prestando garanzia fideiussoria a favore dei dipendenti: al 31/12/2015 beneficiano della convenzione 63 dipendenti.

La Società ha affittato ai dipendenti alcuni appartamenti in prossimità della sede di Ospitaletto. Nel 2007 è stato inoltre realizzato un complesso residenziale di 54

abitazioni, destinato prioritariamente e a condizioni privilegiate ai dipendenti, che ne hanno acquistate 29.

Sono inoltre state stipulate varie convenzioni con esercizi commerciali per l'acquisto di prodotti e servizi a prezzi agevolati.

CONTENZIOSO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Nel corso del 2015 sono stati presi 108 provvedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti del Gruppo, così suddivisi:



Le principali motivazioni dei provvedimenti disciplinari sono l'assenza ingiustificata, il mancato rispetto dell'orario di lavoro ed il mancato rispetto delle norme riguardanti l'assenza per malattia.

Al 31 dicembre 2015 non sono in essere contenziosi con i collaboratori.

SABAF e azionisti

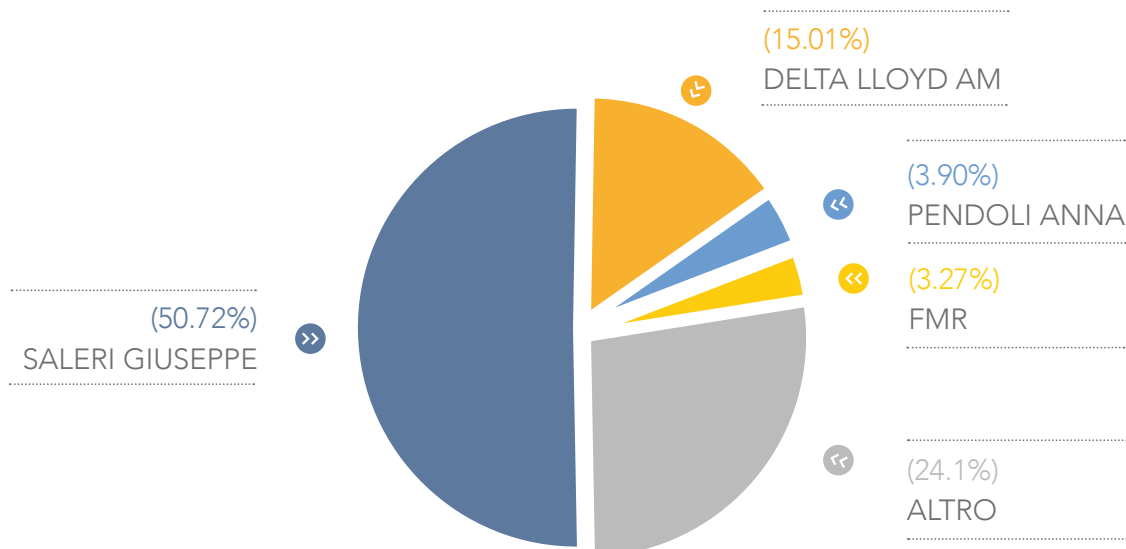
LA COMPOSIZIONE DEL CAPITALE

Gli azionisti iscritti a libro soci al 31 dicembre 2015 sono 2.182, di cui:

- 1.802 possiedono fino a 1.000 azioni
- 298 possiedono da 1.001 a 5.000 azioni
- 32 possiedono da 5.001 a 10.000 azioni
- 50 possiedono oltre 10.000 azioni

Il 26% del capitale è detenuto da azionisti residenti all'estero.

La presenza di investitori istituzionali nel capitale è molto rilevante (si stima circa il 90% del flottante).



RELAZIONI CON GLI INVESTITORI E GLI ANALISTI FINANZIARI

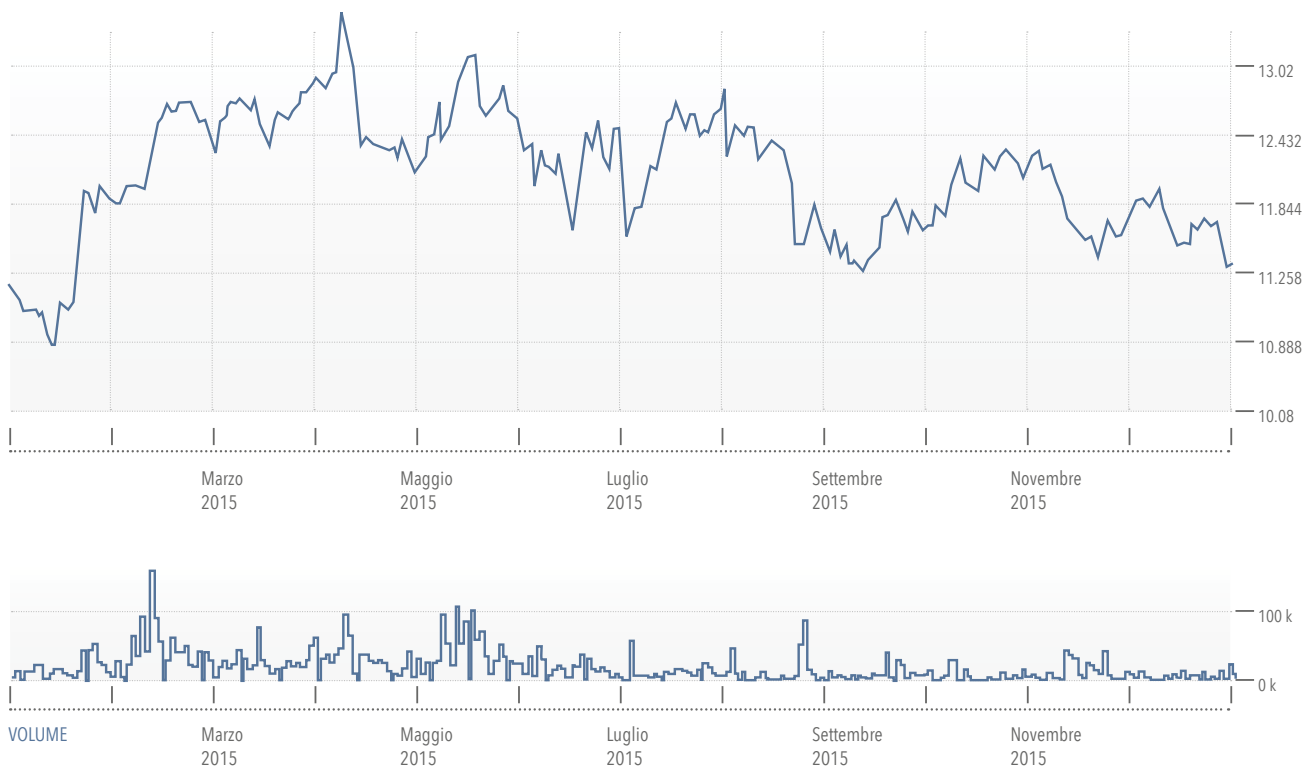
Fin dalla quotazione in Borsa (1998) la Società ha attribuito un'importanza strategica alla comunicazione finanziaria. La politica di comunicazione finanziaria di Sabaf è basata sui principi di correttezza, trasparenza e continuità, nella convinzione che tale approccio permetta agli investitori di poter valutare correttamente l'Azienda. In tale ottica, Sabaf garantisce la massima disponibilità al dialogo con analisti finanziari e investitori istituzionali.

I broker che elaborano con continuità studi e documenti di ricerca su Sabaf sono attualmente Equita e Banca Akros.

Nel corso del 2015 la Società ha incontrato gli investitori istituzionali nell'ambito di roadshow organizzati a Milano, Venezia, Rimini, Londra e Parigi. 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 2015, il titolo Sabaf ha registrato il prezzo ufficiale massimo il giorno 14 aprile (13,177 euro) e minimo il giorno 19 gennaio (10,855 euro). I volumi medi scambiati sono stati pari a n. 10.624 azioni al giorno, pari ad un controvalore medio di 133.000 euro (159.000 euro nel 2014).



La politica dei dividendi adottata da Sabaf tende a garantire una valida remunerazione degli azionisti anche tramite il dividendo annuale, mantenendo un rapporto tra dividendo e utile superiore al 50%.

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 clienti

ANALISI DELLE VENDITE

Paesi e clienti

| | 2015 | 2014 |
|-----------------------|------|------|
| Paesi | 52 | 56 |
| Clienti ¹⁵ | 288 | 264 |

Si rimanda alla Relazione sulla gestione per l'analisi della ripartizione dei ricavi per famiglia di prodotto e per area geografica.

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 34 (32 nel 2014). La distribuzione per classi di fatturato è la seguente:

| | 2015 | 2014 |
|-------------------------------|------|------|
| fino a 1.000 euro | 43 | 30 |
| da 1.001 a 50.000 euro | 174 | 163 |
| da 50.001 a 100.000 euro | 26 | 23 |
| da 100.001 a 500.000 euro | 43 | 33 |
| da 500.001 a 1.000.000 euro | 11 | 13 |
| da 1.000.001 a 5.000.000 euro | 26 | 25 |
| oltre 5.000.000 euro | 8 | 7 |

Oltre alla struttura direzionale presso la sede di Ospitaletto, la rete commerciale si basa sulle società controllate in Brasile, Turchia, USA e Cina e sull'ufficio di rappresentanza in Polonia. Sono attivi 11 rapporti di agenzia, principalmente relativi a mercati extraeuropei.

IL SISTEMA QUALITÀ

Il sistema di gestione della qualità si integra con i sistemi di gestione ambientale e della sicurezza sul luogo di lavoro, ed ha lo scopo di consentire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- accrescere la soddisfazione dei clienti, attraverso la comprensione e il soddisfacimento delle loro esigenze presenti e future;
- migliorare continuamente i processi e i prodotti;
- coinvolgere i partner ed i fornitori nel processo di miglioramento continuo, favorendo la logica della "comakership";
- valorizzare le risorse umane;
- migliorare la business performance.

Spese correnti per la qualità

| IN MIGLIAIA DI EURO | 2015 | 2014 |
|--|------------|------------|
| Certificazione prodotto | 91 | 68 |
| Certificazione e gestione sistema qualità | 27 | 12 |
| Apparecchiature e strumenti di misura (acquisto) | 84 | 33 |
| Apparecchiature e strumenti di misura (taratura) | 47 | 31 |
| Norme tecniche, software e riviste | 2 | 2 |
| Formazione | 0 | 0 |
| Prove e test presso laboratori esterni | 6 | 7 |
| TOTALE | 257 | 153 |

Investimenti per la qualità

| IN MIGLIAIA DI EURO | 2015 | 2014 |
|--|-----------|------------|
| Apparecchiature e strumenti di misura (acquisto) | 74 | 105 |
| TOTALE | 74 | 105 |

Sedi che hanno ottenuto la certificazione di qualità secondo la Norma ISO 9001:2008:

| | |
|------------------|------------------|
| 1993 | 2008 |
| Sabaf S.p.A | Sabaf do Brasil |
| 2001 | 2015 |
| Faringosi Hinges | Sabaf Turchia |

Nel corso dell'anno 2015, il sistema qualità di Sabaf è stato costantemente monitorato e mantenuto per garantire la corretta implementazione ed il rispetto dei requisiti della norma UNI EN ISO 9001:2008. Il piano di verifiche ispettive interne definito sia per la sede di Ospitaletto che per lo stabilimento produttivo in Brasile è stato eseguito e dai risultati non emergono criticità del sistema che, pertanto, soddisfa pienamente la norma.

Relativamente alle verifiche di terza parte sul sistema di gestione della qualità, il CSQ (ente di certificazione di IMQ) ha svolto la verifica ispettiva di sorveglianza annuale presso la sede di Ospitaletto nel mese di maggio e presso lo stabilimento in Brasile nel mese di giugno 2015, confermando l'adeguatezza del sistema.

Nel mese di ottobre 2015 l'Ente di Certificazione TUV NORD ha svolto la periodica verifica di sorveglianza sul sistema di gestione della qualità di Faringosi Hinges S.r.l. La verifica ha confermato l'adeguata impostazione del sistema. Non sono state rilevate non conformità.

A fine 2014 è stato avviato il processo di certificazione del sito produttivo presente in Turchia. Il sistema è stato implementato seguendo lo standard della sede italiana ed è stato certificato dopo la visita CSQ svoltasi dal 7 al 9 Luglio 2015.

Nel corso del 2016 sono previsti corsi di aggiornamento e formazione per approfondire la nuova norma UNI EN ISO 9001:2015 in modo da preparare il percorso per l'adeguamento del sistema alla revisione della norma.

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.

I risultati dell'indagine, svolta mediante l'invio di questionari strutturati ai maggiori clienti del Gruppo, confermano l'opinione positiva di Sabaf dovuta alla tempestività, professionalità e competenza nell'assistenza commerciale. I risultati dell'ultima indagine, effettuata a febbraio 2015, sono riportati nel Rapporto Annuale 2014.

CONTENZIOSO

Sabaf ha in essere alcune iniziative per diffidare alcuni produttori sia di componenti contraffatti, che di cucine e piani cottura, che promuovono o vendono apparecchi con componenti in contraffazione di nostri brevetti e marchi.

SABAF e fornitori

LA NORMA SA8000 E I FORNITORI

Nel 2005 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.

L'eventuale mancato rispetto o mancata accettazione dei principi della Norma SA8000 può determinare l'interruzione dei rapporti di fornitura. Nel corso del 2015 sono state condotte 19 verifiche presso fornitori (32 nel 2014), relative alla gestione di qualità, ambiente e responsabilità sociale, dalle quali non sono emerse non conformità critiche. A fronte delle non conformità non critiche, sono stati richiesti ai fornitori gli opportuni interventi.

ANALISI DEGLI ACQUISTI

Il Gruppo Sabaf mira a favorire lo sviluppo del territorio in cui opera e, pertanto, nella selezione dei fornitori, favorisce le aziende locali:

gli acquisti effettuati in Lombardia dalle società italiane del Gruppo rappresentano il 65,6% del totale, gli acquisti di Sabaf do Brasil da fornitori brasiliani sono il 72,1% del totale, gli acquisti di Sabaf Beyaz da fornitori turchi il 39,5% del totale e gli acquisti di Sabaf Kunshan da fornitori cinesi il 62,3% del totale.

Il fatturato realizzato al di fuori dell'Unione Europea proviene per la maggior parte da fornitori situati in Cina. I fornitori cinesi hanno sottoscritto la clausola di rispetto dei principi della norma SA8000.

Distribuzione territoriale dei fornitori

| IN MIGLIAIA DI EURO | 2015 | | 2014 | |
|----------------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| | FATTURATO | % | FATTURATO | % |
| Provincia di Brescia | 40.449 | 41,7% | 41.648 | 43,9% |
| Italia | 25.609 | 26,4% | 26.534 | 28,0% |
| UE | 11.000 | 11,3% | 9.999 | 10,5% |
| Brasile | 4.269 | 4,4% | 4.804 | 5,1% |
| Turchia | 5.339 | 5,5% | 4.000 | 4,2% |
| Cina | 6.908 | 7,1% | 5.879 | 6,2% |
| Extra UE - Altri | 3.437 | 3,5% | 1.929 | 2,0% |
| TOTALE | 97.011 | 100% | 94.793 | 100% |

Sabaf do Brasil e Sabaf Turchia acquistano i materiali necessari alla produzione prevalentemente presso fornitori locali. I principali macchinari utilizzati (transfer di lavorazione e di montaggio e presse per la pressofusione dei bruciatori) sono invece

stati importati dall'Italia per garantire processi produttivi omogenei a livello di Gruppo, in particolare in termini di qualità e sicurezza.

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.

Sabaf richiede ai suoi 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 2015 il fatturato dei fornitori del Gruppo Sabaf con sistema di qualità certificato è stato pari al 61,9% del totale (54,7% nel 2014).

Ripartizione degli acquisti per natura

| IN MIGLIAIA DI EURO | 2015 | | 2014 | |
|--------------------------|---------------|------------|---------------|------------|
| | FATTURATO | % | FATTURATO | % |
| Materie prime | 26.056 | 26,9 | 24.959 | 26,3 |
| Componenti | 28.027 | 28,9 | 24.112 | 25,4 |
| Beni strumentali | 11.581 | 11,9 | 9.843 | 10,4 |
| Servizi e altri acquisti | 31.347 | 32,3 | 35.879 | 37,9 |
| TOTALE | 97.011 | 100 | 94.793 | 100 |

Per i fornitori artigiani e meno strutturati sono concordati termini di pagamento molto brevi (prevalentemente a 30 giorni).

CONTENZIOSO

Non sono in essere contenziosi con i fornitori.

SABAF e finanziatori

Impegni verso i finanziatori

RAPPORTI CON GLI ISTITUTI DI CREDITO

Il Gruppo opera con un rapporto di indebitamento contenuto (indebitamento finanziario netto / patrimonio netto al 31 dicembre 2015 pari a 0,23; indebitamento finanziario netto / EBITDA pari a 0,99) e dispone di ampie linee di credito a breve termine non utilizzate.

Al 31 dicembre 2015 l'indebitamento finanziario netto è pari a 25,9 milioni di euro - rispetto ai 26,9 milioni di euro del 31 dicembre 2014.

Il Gruppo opera prevalentemente con 11 istituti nazionali (Banco di Brescia, Banca Intesa, Unicredit, Monte dei Paschi di Siena, BNL, Banca Popolare di Vicenza, Banca Popolare dell'Emilia Romagna, Credito Lombardo Veneto, Banca Passadore, Cariparma, Banco Popolare) e con 5 istituti stranieri (Banco Itau in Brasile, Halkbank e Isbank in Turchia, Bank of China e Industrial & Commercial Bank of China in Cina).

CONTENZIOSO

Non è in essere alcun contenzioso con i finanziatori.

SABAF e concorrenti

PRINCIPALI CONCORRENTI ITALIANI ED INTERNAZIONALI

In Italia ed in Europa Sabaf stima di detenere una quota di mercato superiore al 50% in ogni segmento di prodotto ed è l'unica società a fornire la gamma completa di componenti per la cottura a gas, mentre i suoi concorrenti producono soltanto parte della gamma di prodotti.

I principali concorrenti di Sabaf sul mercato internazionale sono Copreci, Burner System International e Defendi.

Copreci è una cooperativa situata in Spagna nei Paesi Baschi, parte di Mondragon Cooperative Corporation e con Sabaf è il principale produttore di rubinetti e termostati in Europa.

Burner Systems International (BSI) è un gruppo americano, che ha acquisito il controllo del produttore francese Sourdillon, storico concorrente di Sabaf, e di Harper Wyman, il più importante produttore di componenti per la cottura a gas per il mercato nordamericano.

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

Principali concorrenti italiani ed internazionali

| | RUBINETTI | TERMOSTATI | BRUCIATORI | CERNIERE |
|--------------------------------------|-----------|------------|------------|----------|
| SABAF | X | X | X | X |
| Burner Systems International (U.S.A) | X | X | X | |
| CMI (Italia) | | | | X |
| Copreci (Spagna) | X | X | | |
| Defendi Italy (Italia) | X | | X | |
| Nuova Star (Italia) | | | | X |
| Somipress (Italia) | | | X | |

Dati economici 2013 e 2014 dei principali concorrenti italiani ¹⁶

| IN MIGLIAIA DI EURO | 2014 | | | 2013 | | |
|---------------------|---------|---------------------|-----------------|---------|---------------------|-----------------|
| | VENDITE | RISULTATO OPERATIVO | RISULTATO NETTO | VENDITE | RISULTATO OPERATIVO | RISULTATO NETTO |
| CMI | 19.828 | 1.146 | 612 | 19.795 | 735 | 321 |
| DEFENDI ITALY | 54.694 | 2.930 | 2.257 | 55.916 | 4.050 | 2.742 |
| NUOVA STAR | 27.793 | 449 | 95 | 25.121 | 271 | 40 |
| SOMIPRESS | 40.072 | 3.160 | 1.720 | 41.411 | 4.636 | 2.656 |
| GRUPPO SABAF | 138.003 | 14.091 | 8.998 | 136.337 | 13.175 | 8.338 |

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

CONTENZIOSO

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

¹⁶ Elaborazione Sabaf dai bilanci delle varie società. Ultimi dati disponibili.

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.

A livello locale, Sabaf ha cercato di impostare un dialogo aperto con le diverse autorità per addivenire ad uno sviluppo industriale condiviso. In tale ottica, la Società fornisce sistematicamente al Comune di Ospiateletto copia delle analisi relative alle emissioni in atmosfera determinate dalla produzione nei propri stabilimenti.

INIZIATIVE BENEFICHE E LIBERALITÀ

L'ammontare delle liberalità nel 2015 è stato di circa 44.000 euro (40.000 euro nel 2014), prevalentemente indirizzate a sostenere iniziative di carattere sociale ed umanitario in ambito locale.

ADOZIONI A DISTANZA

Sabaf sostiene l'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.

RAPPORTI CON LE UNIVERSITÀ E IL MONDO STUDENTESCO

Sabaf 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.

RAPPORTI CON LE ASSOCIAZIONI INDUSTRIALI

Sabaf è tra i fondatori di CECED Italia, l'associazione che sviluppa e coordina in Italia le attività di studio promosse a livello europeo dal Ceced (European Committee of Domestic Equipment Manufacturers) 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.

CONTENZIOSO

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

SABAF e ambiente

POLITICA DELLA SALUTE E SICUREZZA, AMBIENTALE ED ENERGETICA

Programma e obiettivi

La tutela della Salute e della Sicurezza dei Lavoratori, dell'Ambiente e l'utilizzo efficiente e razionale delle risorse Naturali ed Energetiche sono per SABAF parte dei propri impegni strategici. Nell'ambito dei processi per la produzione di componenti per cucine a gas, costituisce oggi, per la nostra Organizzazione, una sfida continua, il raggiungimento di standard di lavoro che garantiscano la salute e la massima sicurezza per il nostro personale e per chi lavora per nostro conto. Sono parte integrante di questa sfida la riduzione degli impatti ambientali ed il contenimento nell'impiego di risorse naturali ed Energetiche a partire dal processo di progettazione del Prodotto, attraverso le diverse fasi della sua realizzazione, in una prospettiva che guardi fino a tutta la vita operativa del prodotto stesso.

Per questo motivo SABAF ha adottato e mantiene attivo un Sistema Integrato per la Gestione della Salute, della Sicurezza, dell'Ambiente, e dell'Energia che, integrandosi agli altri Sistemi di Gestione operanti in azienda, costituisca un mezzo efficace per perseguire una costante riduzione dei Rischi, degli impatti ambientali e dei consumi energetici attraverso i seguenti strumenti:

- Il mantenimento della piena conformità alle norme e leggi vigenti e agli altri requisiti sottoscritti utilizzando gli stessi in modo proattivo quali elementi di continua sorveglianza EHS&En dei processi.
- La valutazione preventiva, a partire dalle fasi di progettazione, modifica dei processi e di acquisto di prodotti e servizi, degli aspetti EHS&En.
- La redazione, la diffusione e la costante attuazione della presente Politica al fine di condividere e coinvolgere tutti i dipendenti ed i collaboratori nel raggiungimento dei nostri obiettivi di prestazione EHS&En.

SABAF 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 finalizzandoli alla massimizzazione dell'utile da conseguirsi attraverso la minimizzazione degli impatti sull'ambiente e del consumo energetico.
- L'efficiamento 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.

Dal 2003 il sistema di gestione ambientale del sito produttivo di Ospitaletto (che copre circa l'80% della produzione totale del Gruppo) è certificato conforme alla norma ISO14001.

Nel corso dell'anno 2015, il Sistema di Gestione Ambientale di Sabaf è stato costantemente monitorato e mantenuto per garantire la corretta implementazione ed il rispetto dei requisiti della norma.

Relativamente alle verifiche di terza parte sul sistema, il CSQ ha svolto la verifica ispettiva di rinnovo, presso la sede di Ospitaletto (Maggio 2015), confermando l'adeguatezza del sistema.

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. Nel 2015 il sito di Ospitaletto è stato certificato conforme alla norma ISO 50001,

nell'ottica della riduzione degli impatti ambientali e del contenimento nell'impiego di risorse naturali ed energetiche.

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 molto superiori a quelli ottenibili con gli apparecchi di cottura elettrici. Inoltre, il mercato della cottura richiede sempre di più in tutto il mondo potenze alte e numerosi punti di cottura per cucinare rapidamente i pasti. I piani di cottura alimentati elettricamente provocherebbero un aumento dei consumi energetici di picco, tipicamente intorno alle ore dei pasti, alimentando ulteriormente la domanda di energia elettrica già ora difficilmente soddisfabile.

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. Tradizionalmente il lavaggio dei metalli è stato realizzato attraverso sistemi che prevedono l'utilizzo di solventi a base di cloro.

A partire dal 2013 Sabaf ha iniziato a valutare alternative che possano garantire una qualità del lavaggio uguale o superiore, minimizzando al contempo l'impatto ambientale e i costi di gestione. La soluzione individuata prevede l'inserimento nel processo produttivo di macchine che utilizzano un sistema di lavaggio basato su un alcool modificato, solvente che per le sue proprietà è ridistillabile (e quindi riciclabile). Con un investimento di oltre un milione di euro, il processo di sostituzione ha contemplato la completa sostituzione di tutti gli impianti di lavaggio presenti in azienda.

L'impatto ambientale e i costi di gestione sono stati sostanzialmente azzerati.

La marcatura dei prodotti

Le norme vigenti prescrivono di indicare sui prodotti una serie di caratteristiche distintive. Fino a oggi la stampa è sempre stata fatta con un sistema a getto di inchiostro: il sistema permette la stampa di sole tre righe, per un numero predefinito di caratteri per ogni riga, con un costo di gestione annuo pari a circa 60.000 euro per inchiostri, solventi e manutenzione. Sabaf ha deciso di optare per un sistema di scrittura laser a fibra ottica che permette di stampare sui prodotti tutti i caratteri necessari senza alcuna limitazione. Nell'ultimo triennio, con un investimento pari a 250.000 euro, sono stati sostituiti tutti i sistemi a getto d'inchiostro con sistemi di scrittura laser a fibra ottica, azzerando così i costi di gestione.

INNOVAZIONE DI PRODOTTO E SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

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 2015 è continuato il processo di sostituzione dei rubinetti in ottone con i rubinetti in lega leggera, che rappresentano ormai oltre il 70% dei rubinetti prodotti.

I bruciatori ad alta efficienza

Da molti anni Sabaf è all'avanguardia nel presentare sul mercato bruciatori che si caratterizzano per rendimenti notevolmente superiori a quelli standard. Dopo il lancio delle Serie III, AE e AEO, dal 2012 Sabaf ha introdotto una nuova famiglia di bruciatori ad alta efficienza, i bruciatori HE, in grado di raggiungere un rendimento fino al 68%. I bruciatori HE si caratterizzano inoltre per un'intercambiabilità pressoché totale con i bruciatori Serie II. Recentemente è stata completata la gamma 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. I bruciatori ad alta efficienza rappresentano già il 13% del totale dei bruciatori prodotti.

IMPATTO AMBIENTALE

Materiali utilizzati e riciclabilità dei prodotti

Le principali linee di prodotto di Sabaf - rubinetti, termostati e bruciatori per apparecchiature di cottura a gas per uso domestico - sono caratterizzate da un alto rendimento energetico e da un utilizzo ottimale delle risorse naturali. L'utilizzo di gas combustibile per la produzione di calore consente, infatti, rendimenti molto superiori a quelli ottenibili con gli apparecchi di cottura elettrici.

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

In Sabaf è inoltre attiva la raccolta differenziata di carta/cartone, vetro, lattine e plastica. Nel 2015 la raccolta differenziata ha permesso il recupero di carta/cartone e di imballaggi di plastica per 81.370 Kg.

| MATERIALI UTILIZZATI | CONSUMO 2015 (t) | CONSUMO 2014 (t) |
|----------------------|------------------|------------------|
| Ottone | 1.025 | 1.030 |
| Leghe di alluminio | 7.431 | 7.405 |
| Zamak | 77 | 83 |
| Acciaio | 6.790 | 6.287 |

Il 100% dell'ottone e circa il 65% delle leghe di alluminio utilizzate sono prodotte tramite il recupero di rottame; il 35% delle leghe di alluminio e il 100% dell'acciaio è invece prodotto da minerale.

Il sempre minore 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, categoria che include tutti gli elettrodomestici inclusi gli apparecchi di cottura a gas (che sono equipaggiati con accensioni 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 S.p.A. 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 contattato i propri 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. Sabaf, inoltre, svolge un monitoraggio costante delle novità legislative relative al Regolamento REACH, al fine di identificare e gestire eventuali nuovi adempimenti in materia.

Fonti energetiche

| ENERGIA ELETTRICA | CONSUMO 2015 (Mwh) | CONSUMO 2014 (Mwh) |
|-------------------|--------------------|--------------------|
| TOTALE | 29.384 | 29.773 |

| METANO | CONSUMO 2015 (m ³ X 1000) | CONSUMO 2014 (m ³ X 1000) |
|--------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| TOTALE | 3.376 | 3.120 |

Sabaf S.p.A. e Sabaf do Brasil utilizzano metano come fonte energetica per la fusione dell'alluminio e per la cottura dei coperchi smaltati. La produzione di Faringosi Hinges non utilizza metano come fonte energetica.

Indicatore: Energy intensity

| ENERGY INTENSITY | CONSUMO 2015 | CONSUMO 2014 |
|------------------|--------------|--------------|
| Kwh su fatturato | 0,470 | 0,459 |

La diagnosi energetica del sistema di gestione dell'energia

Nel corso del 2015 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.

Si riportano di seguito alcuni tratti salienti della diagnosi energetica di Sabaf S.p.A.

PRINCIPALI FONTI ENERGETICHE UTILIZZATE

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 il 74% 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 il 26% del fabbisogno energetico totale

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Nell'ambito della diagnosi energetica, sono stati individuati una serie di interventi che possono portare a risparmi sui consumi o alla riduzione della spesa legata all'approvvigionamento energetico, che Sabaf si pone come obiettivi di miglioramento a partire dal 2016:

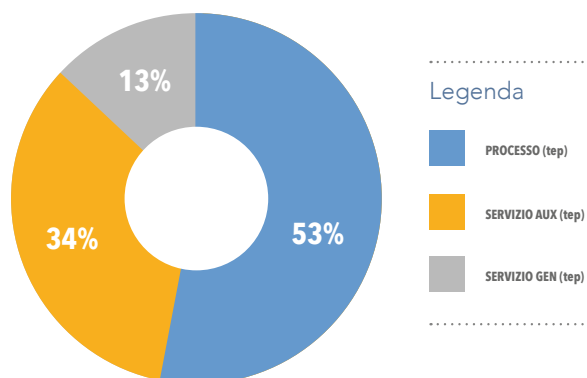
1. la ricerca e riparazione delle perdite di aria compressa
2. la regolazione dei parametri di combustione per i generatori di aria calda
3. la riqualificazione degli impianti di illuminazione

ANALISI DEL FABBISOGNO ENERGETICO PER FINE

I processi produttivi che assorbono il maggiore fabbisogno energetico sono la fonderia (54% del totale di processo) e la smalteria (15% del totale di processo).

Il fabbisogno energetico dei servizi ausiliari è attribuibile principalmente alla produzione di aria compressa (70% del totale servizi ausiliari) e agli impianti di trattamento dei reflui della fonderia e della smalteria (20% del totale servizi ausiliari).

Il fabbisogno energetico dei servizi generali è riferibile in larga misura al riscaldamento e all'illuminazione.



Acqua

| ACQUA | CONSUMI 2015 (m ³) | CONSUMI 2014 (m ³) |
|---------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Da acquedotto | 50.187 | 38.081 |
| Da pozzo | 38.894 | 27.798 |
| TOTALE | 89.081 | 65.879 |

Tutta l'acqua utilizzata nei processi produttivi dalle società del Gruppo è destinata allo smaltimento: non sono di conseguenza presenti scarichi idrici di natura industriale. L'acqua utilizzata nei processi di pressofusione e di smaltatura in Italia, recuperata tramite un impianto di raccolta dell'acqua piovana o prelevata da pozzo, a valle dei processi produttivi è trattata in impianti di concentrazione che hanno sensibilmente ridotto le quantità di acqua necessarie e di rifiuti prodotti.

L'incremento dei consumi da acquedotto è attribuibile principalmente alla maggiore produzione in Turchia.

L'incremento dei consumi da pozzo è conseguente alle minori piogge del 2015 rispetto al 2014 e alla conseguente riduzione dell'acqua meteorica utilizzabile.

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 destinati allo smaltimento ed al recupero sono di seguito riassunti:

| RIFIUTI (t) | 2015 | 2014 |
|------------------------------|--------------|--------------|
| ASSIMILABILE URBANO | 166 | 200 |
| Non pericoloso (smaltimento) | 1.286 | 1.368 |
| Non pericoloso (recupero) | 4.287 | 4.010 |
| TOT. NON PERICOLOSO | 5.573 | 5.378 |
| Pericoloso (smaltimento) | 1.531 | 1.478 |
| Pericoloso (recupero) | 865 | 896 |
| TOT. PERICOLOSO | 2.396 | 2.374 |

Si segnala che nel corso del 2015 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 portainiettore 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 e di percloroetilene 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 barre e corpi stampati in ottone (in lega di alluminio per i rubinetti di nuova generazione) e, in misura molto più ridotta, barre in acciaio. Il ciclo produttivo è suddiviso nelle seguenti fasi: lavorazione meccanica con asportazione di materiale di barre e corpi stampati, 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 ed emissioni di percloroetilene in misura poco significativa.
- In Faringosi Hinges 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 Sabaf do Brasil viene svolto l'intero processo produttivo dei bruciatori. Dall'analisi del processo interno non si evidenziano emissioni significative.
- In Sabaf Turchia viene svolto l'intero processo produttivo degli spartifiamma e la smaltatura dei coperchi dei bruciatori. Dall'analisi del processo interno non si evidenziano emissioni significative.
- In Sabaf Cina vengono effettuate operazioni di lavorazione meccanica e di assemblaggio dei bruciatori. Le emissioni sono del tutto 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 2014 e del 2015 hanno evidenziato la conformità ai limiti di legge di tutte le emissioni.

| EMISSIONI DI CO ₂ (t) ¹⁷ | 2015 | 2014 |
|--|---------------|---------------|
| Da consumi di metano | 6.600 | 6.102 |
| Da consumi di energia elettrica | 10.784 | 11.969 |
| TOTALE EMISSIONI DI CO₂ | 17.384 | 18.071 |

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. L'utilizzo di un combustibile relativamente pulito quale il metano permette a Sabaf di contribuire in misura trascurabile alle emissioni di gas serra.

Non vi è alcuna emissione di CH₄, N₂O, HFCS, SF₆, gas ad effetto serra. 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

Spese correnti ambientali

| IN MIGLIAIA DI EURO | 2015 | 2014 |
|-----------------------------------|------------|------------|
| Smaltimento rifiuti | 449 | 492 |
| Consulenze | 75 | 27 |
| Analisi emissioni | 17 | 12 |
| Formazione | 6 | 0 |
| Impianti, attrezzature, materiali | 12 | 16 |
| TOTALE | 559 | 547 |

Investimenti ambientali

| IN MIGLIAIA DI EURO | 2015 | 2014 |
|-----------------------------------|------------|------------|
| Impianti, attrezzature, materiali | 650 | 465 |
| TOTALE | 650 | 465 |

Gli investimenti ambientali del 2015 si riferiscono all'introduzione di tre impianti di lavaggio, nell'ambito del programma di sostituzione di tutti gli impianti di lavaggio sopra descritto.

CONTENZIOSO

Non è in essere alcun contenzioso di rilievo in materia ambientale.

¹⁷ Calcoli effettuati sulla base dei seguenti fattori di emissione: 402 g/KWh per l'energia elettrica 2014, 367 g/KWh per l'energia elettrica 2015 (fonte: TERNA); 1,956 x 1000 m³ per il metano 2014, 1,955 x 1000 m³ per il metano 2015 (fonte: MINISTERO DELL'AMBIENTE).



KPMG S.p.A.
Revisione e organizzazione contabile
Via Cefalonio, 70
25124 BRESCIA BS

Telefono +39 030 2425720
Telefax +39 030 2425740
e-mail it-fmaudit@kpmg.it
PEC kpmgspa@pec.kpmg.it

Relazione della società di revisione indipendente sul bilancio sociale

Al Consiglio di Amministrazione di
SABAF S.p.A.

Abbiamo svolto un esame limitato (*"limited assurance engagement"*) del bilancio sociale del Gruppo SABAF (di seguito il "Gruppo") per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2015, costituito dalle seguenti sezioni del Rapporto Annuale del Gruppo alla medesima data:

- "Introduzione al Rapporto Annuale"
- Sezione 1 "Business model e approccio strategico"
- Sezione 2 "Dimensione internazionale e mercati di riferimento"
- Sezione 4 "Sostenibilità sociale e ambientale"

Il nostro lavoro ha riguardato unicamente il bilancio sociale come sopra identificato e non è stato esteso agli altri dati ed informazioni riportati nella sezione 3 "Corporate Governance, Risk management, Compliance e Remunerazione", nella sezione 5 "Relazione sulla gestione", né ai bilanci d'esercizio e consolidato di SABAF S.p.A. che sono stati assoggettati a revisione contabile da parte di altro revisore.

Responsabilità degli Amministratori per il bilancio sociale

Gli Amministratori di SABAF S.p.A. sono responsabili per la redazione del bilancio sociale in conformità alle linee guida "*G4 Sustainability Reporting Guidelines*" definite nel 2013 dal GRI - *Global Reporting Initiative*, indicate nel paragrafo "Nota metodologica" del bilancio sociale, e per quella parte del controllo interno che essi ritengono necessaria al fine di consentire la redazione di un bilancio sociale che non contenga errori significativi, anche dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali. Gli Amministratori sono altresì responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo SABAF in relazione alla performance di sostenibilità e alla rendicontazione dei risultati conseguiti, nonché per l'identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

Responsabilità della società di revisione

E' nostra la responsabilità della redazione della presente relazione sulla base delle procedure svolte. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" ("*ISAE 3000 Revised*"), emanato dallo IAASB ("*International Auditing and Assurance Standards Board*") per gli incarichi che consistono in un esame limitato. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento del nostro lavoro al fine di acquisire una sicurezza limitata che il bilancio sociale non contenga errori significativi.

KPMG S.p.A. è una società per azioni di diritto italiano e fa parte del network KPMG di servizi professionali affiliato a KPMG International Co-ordinator ("KPMG International") - entità di diritto svizzero.

Arcore (MI) - Bari (BA)
Bologna (BO) - Brescia (BS)
Cagliari (CA) - Catania (CT)
Cosenza (CS) - Firenze (FI)
Genova (GE) - Intra (VC)
Lecce (LE) - Livorno (LI)
Lodi (LO) - Milano (MI)
Modena (MO) - Napoli (NA)
Novara (NO) - Palermo (PA)
Parigi (FR) - Roma (RM)
Torino (TO) - Venezia (VE)

Società per azioni
Capitale sociale
Euro 5.073.700,00 i.v.
Registro Imprese Milano e
Codice Fiscale N. 00709000999
R.E.A. Milano N. 172867
Partita IVA 00709000999
VAT number 11003990999
Sede legale: Via D'Azeglio, 28
20124 Milano (MI) ITALIA



KPMG S.p.A. applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC (Italia) 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema complessivo 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.

Abbiamo rispettato i principi sull'indipendenza e gli altri principi etici del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato sui principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

Le procedure svolte sul bilancio sociale hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel bilancio sociale, analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

Tali procedure hanno riguardato il rispetto dei principi per la definizione del contenuto e della qualità del bilancio sociale, nei quali si articolano le "*G4 Sustainability Reporting Guidelines*", e sono riepilogate di seguito:

- comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel paragrafo "Valore economico generato e distribuito" incluso nella sezione "Introduzione al Rapporto Annuale" del bilancio sociale e i dati e le informazioni inclusi nel bilancio consolidato del Gruppo al 31 dicembre 2015, sul quale altro revisore ha emesso la relazione ai sensi degli artt. 14 e 16 del D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39, in data 30 marzo 2016;
- analisi, tramite interviste, del sistema di governo e del processo di gestione dei temi connessi allo sviluppo sostenibile inerenti la strategia e l'operatività del Gruppo;
- analisi del processo di definizione degli aspetti significativi rendicontati nel bilancio sociale, con riferimento alle modalità di identificazione in termini di loro priorità per le diverse categorie di *stakeholder* e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- analisi delle modalità di funzionamento dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione dei dati quantitativi inclusi nel bilancio sociale. In particolare, abbiamo svolto:
 - interviste e discussioni con il personale della Direzione di SABAF S.p.A. e con il personale di Faringosi-Hinges S.r.l., al fine di raccogliere informazioni circa il sistema informativo, contabile e di reporting in essere per la predisposizione del bilancio sociale, nonché circa i processi e le procedure di controllo interno che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni alla funzione responsabile della predisposizione del bilancio sociale,
 - analisi a campione della documentazione di supporto alla predisposizione del bilancio sociale, al fine di ottenere evidenza dei processi in atto, della loro adeguatezza e del funzionamento del sistema di controllo interno per il corretto trattamento dei dati e delle informazioni in relazione agli obiettivi descritti nel bilancio sociale;



Gruppo SABAF
*Relazione della società di revisione indipendente
sul bilancio sociale
31 dicembre 2015*

- analisi della conformità e della coerenza interna delle informazioni qualitative riportate nel bilancio sociale rispetto alle linee guida identificate nel paragrafo "Responsabilità degli Amministratori per il bilancio sociale" della presente relazione;
- analisi del processo di coinvolgimento degli *stakeholder*, con riferimento alle modalità utilizzate, mediante l'analisi dei verbali riassuntivi o dell'eventuale altra documentazione esistente circa gli aspetti salienti emersi dal confronto con gli stessi;
- ottenimento della lettera di attestazione, sottoscritta dal legale rappresentante di SABAF S.p.A., sulla conformità del bilancio sociale alle linee guida indicate nel paragrafo "Responsabilità degli Amministratori per il bilancio sociale", nonché sull'attendibilità e completezza delle informazioni e dei dati in esso contenuti.

I dati e le informazioni oggetto dell'esame limitato sono riportati, come previsto dalle "G4 Sustainability Reporting Guidelines", nella tabella del "GRI Content Index" del bilancio sociale.

Il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quello da svolgere per 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.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il bilancio sociale del Gruppo SABAF al 31 dicembre 2015 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità alle "G4 Sustainability Reporting Guidelines" definite nel 2013 dal GRI - *Global Reporting Initiative* come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del bilancio sociale.

Brescia, 12 aprile 2016

KPMG S.p.A.

Paolo Andreasi
Socio

GRI Content Index

KPMG S.p.A. ha svolto un esame limitato ("limited assurance engagement") sul Bilancio Sociale 2015 del Gruppo SABAF esprimendo le sue conclusioni sul Bilancio Sociale nel suo complesso. Per quanto riguarda lo scope delle attività e le procedure svolte si rimanda alla Relazione della società di revisione indipendente sul Bilancio Sociale riportata alle pagine 99-101.

| GENERAL STANDARD DISCLOSURE | Descrizione indicatore | NUMERO DI PAGINA (o riferimento diretto) | Principio Global Compact | ASSURANCE ESTERNA |
|---|---|--|--------------------------|-------------------|
| STRATEGIA E ANALISI | | | | |
| G4-1 | Dichiarazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato | 7 | | ✓ |
| G4-2 | Principali impatti, rischi ed opportunità | 9-10, 27, 34-36, 49-53 | | ✓ |
| PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE | | | | |
| G4-3 | Nome dell'organizzazione | Prima di copertina | | ✓ |
| G4-4 | Principali marchi, prodotti e/o servizi | 32-33 | | ✓ |
| G4-5 | Sede principale | 32, 151 | | ✓ |
| G4-6 | Paesi di operatività | 32, 34-35 | | ✓ |
| G4-7 | Assetto proprietario e forma legale | 40, 86 | | ✓ |
| G4-8 | Mercati serviti | 32, 34-35 | | ✓ |
| G4-9 | Dimensione dell'organizzazione | 14-18, 33-35 | | ✓ |
| G4-10 | Numero di dipendenti per tipo di contratto, regione e genere | 62-63 | 6 | ✓ |
| G4-11 | Dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro | 69 | 3 | ✓ |
| G4-12 | Descrizione della catena di fornitura | 90-91 | | ✓ |
| G4-13 | Cambiamenti significativi | 7, 9 | | ✓ |
| G4-14 | Modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale | 49-53 | | ✓ |
| G4-15 | Adozione di codici e principi esterni in ambito economico, sociale e ambientale | 12, 40 | | ✓ |
| G4-16 | Appartenenza ad associazioni e organizzazioni di sostegno nazionale o internazionale | 94 | | ✓ |
| TEMI MATERIALI IDENTIFICATI E PERIMETRO DEL REPORT | | | | |
| G4-17 | Elenco delle entità incluse nel bilancio consolidato e di quelle non comprese nel bilancio di sostenibilità | 9, 62 | | ✓ |
| G4-18 | Processo per la definizione dei contenuti | 9, 29 | | ✓ |
| G4-19 | Aspetti materiali identificati | 9-11 | | ✓ |
| G4-20 | Per ogni aspetto materiale riportare il relativo perimetro interno all'organizzazione | 11 | | ✓ |
| G4-21 | Per ogni aspetto materiale riportare il relativo perimetro al di fuori dell'organizzazione | 11 | | ✓ |
| G4-22 | Spiegazione degli effetti di cambiamenti di informazioni inserite nei precedenti bilanci e relative motivazioni | 9 | | ✓ |
| G4-23 | Cambiamenti significativi rispetto al precedente bilancio | 9 | | ✓ |

| GENERAL STANDARD DISCLOSURE | Descrizione indicatore | NUMERO DI PAGINA (o riferimento diretto) | Principio Global Compact | ASSURANCE ESTERNA |
|---|---|--|--------------------------|-------------------|
| COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER | | | | |
| G4-24 | Elenco degli stakeholder coinvolti | 29 | | ✓ |
| G4-25 | Processo di identificazione e selezione degli stakeholder da coinvolgere | 29 | | ✓ |
| G4-26 | Approccio al coinvolgimento degli stakeholder | 8, 29, 76, 89 | | ✓ |
| G4-27 | Aspetti chiave e criticità emerse dal coinvolgimento degli stakeholder e relative azioni | 8, 76-85, 89 | | ✓ |
| PARAMETRI DEL REPORT | | | | |
| G4-28 | Periodo di rendicontazione | 9 | | ✓ |
| G4-29 | Data di pubblicazione del precedente bilancio | 9 | | ✓ |
| G4-30 | Periodicità di rendicontazione | 9 | | ✓ |
| G4-31 | Contatti e indirizzi per informazioni sul bilancio | 151 | | ✓ |
| G4-32 | GRI content index e scelta dell'opzione "in accordance" | 9, 102 | | ✓ |
| G4-33 | Attestazione esterna | 99-101 | | ✓ |
| GOVERNANCE | | | | |
| G4-34 | Struttura di governo dell'organizzazione, inclusi i comitati del più alto organo di governo | 41-48, 120, 110-117 | | ✓ |
| G4-38 | Composizione del più alto organo di governo | 41-48 | | ✓ |
| G4-39 | Indicare se il Presidente ricopre anche un ruolo esecutivo | 57 | | ✓ |
| ETICA E INTEGRITÀ | | | | |
| G4-56 | Valori, principi, standard, codici di condotta e codici etici | 12-13, 54 | 10 | ✓ |

| SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES Material Aspects, DMA e Indicatori | Descrizione indicatore | NUMERO DI PAGINA (o riferimento diretto) | Principio Global Compact | ASSURANCE ESTERNA |
|---|---|--|--------------------------|-------------------|
| CATEGORY: PERFORMANCE ECONOMICA | | | | |
| Material aspect: Impatto economico | | | | |
| G4-DMA | | 19 | | ✓ |
| G4-EC1 | Valore economico diretto generato e distribuito | 19 | | ✓ |
| Material aspect: Presenza sul mercato | | | | |
| G4-DMA | | 10-11, 32-36 | | ✓ |
| G4-EC5 | Rapporto tra lo stipendio standard dei neoassunti per sesso e lo stipendio minimo locale nelle sedi operative più significative | 70 | 6 | ✓ |

| SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES Material Aspects, DMA e Indicatori | Descrizione indicatore | NUMERO DI PAGINA (o riferimento diretto) | Principio Global Compact | ASSURANCE ESTERNA |
|---|---|--|--------------------------|-------------------|
| CATEGORY: PERFORMANCE AMBIENTALE | | | | |
| Material aspect: Materiali | | | | |
| G4-DMA | | 10-11, 96 | | ✓ |
| G4-EN1 | Materie prime utilizzate | 96 | 7,8 | ✓ |
| G4-EN2 | Materiali riutilizzati o riciclati | 96 | 8 | ✓ |
| Material aspect: Energia | | | | |
| G4-DMA | | 10-11, 95, 97 | | ✓ |
| G4-EN3 | Consumo di energia all'interno dell'organizzazione | 96 | 7,8 | ✓ |
| G4-EN5 | Intensità energetica | 96 | 8 | ✓ |
| Material aspect: Acqua | | | | |
| G4-DMA | | 10-11, 97 | | ✓ |
| G4-EN8 | Consumo di acqua per fonte | 97 | 7,8 | ✓ |
| G4-EN9 | Fonti idriche significativamente interessate dal prelievo di acqua | Le attività del Gruppo non prevedono prelievi idrici che possano interessare significativamente l'equilibrio delle fonti idriche | 8 | ✓ |
| G4-EN10 | Percentuale volume totale dell'acqua riciclata e riutilizzata | 97 | 8 | ✓ |
| Material aspect: Emissioni | | | | |
| G4-DMA | | 10-11, 98 | | ✓ |
| G4-EN15 | Emissioni di gas serra dirette (Scope 1) | 98 | 7,8 | ✓ |
| G4-EN16 | Emissioni di gas serra generate da consumi energetici (Scope 2) | 98 | 7,8 | ✓ |
| G4-EN20 | Emissioni di sostanze nocive per l'ozono | 98 | 7,8 | ✓ |
| G4-EN21 | NOx, SOx e altre emissioni in atmosfera | 98 | 7,8 | ✓ |
| Material aspect: Scarichi e rifiuti | | | | |
| G4-DMA | | 10-11, 97 | | ✓ |
| G4-EN22 | Scarichi idrici | 97 | 8 | ✓ |
| G4-EN23 | Produzione rifiuti e metodi di smaltimento | 97 | 8 | ✓ |
| G4-EN24 | Numero totale e volume di sversamenti inquinanti | 97 | 8 | ✓ |
| Material aspect: Prodotti e Servizi | | | | |
| G4-DMA | | 10-11, 96 | | ✓ |
| G4-EN27 | Iniziative per mitigare gli impatti di prodotti e servizi sull'ambiente | 96 | 7,8,9 | ✓ |
| Material aspect: Overall | | | | |
| G4-DMA | | 10-11 | | ✓ |
| G4-EN31 | Spese e investimenti ambientali totali per tipologia | 98 | 7,8,9 | ✓ |

| SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES Material Aspects, DMA e Indicatori | Descrizione indicatore | NUMERO DI PAGINA (o riferimento diretto) | Principio Global Compact | ASSURANCE ESTERNA |
|---|--|---|--------------------------|-------------------|
| CATEGORY: PRATICHE DI LAVORO ADEGUATE | | | | |
| Material aspect: Occupazione | | | | |
| G4-DMA | | 10-11, 62 | | ✓ |
| G4-LA1 | Numero totale e percentuale di nuovi assunti e turnover, per età, sesso e regione | 63-65 | 6 | ✓ |
| G4-LA2 | Benefit previsti per i lavoratori a tempo pieno, ma non per i lavoratori part-time e a termine | 69, 196-197 | | ✓ |
| G4-LA3 | Rientro al lavoro e tassi di rientro dopo il congedo parentale per genere | 72 | 6 | ✓ |
| Material aspect: Sicurezza e salute sul lavoro | | | | |
| G4-DMA | | 10-11, 72-73 | | ✓ |
| G4-LA6 | Tipologia di infortuni, tasso di infortunio, malattie professionali, giorni di lavoro persi e assenteismo e numero di incidenti mortali collegati al lavoro suddivisi per regione e per genere | 15, 72-73 | | ✓ |
| G4-LA7 | Lavoratori ad alta incidenza o ad alto rischio di malattia professionale | 73 | | ✓ |
| G4-LA8 | Tematiche relative alla gestione della salute e sicurezza in azienda incluse in accordi formali con i sindacati | 74 | | ✓ |
| Material aspect: Formazione e istruzione | | | | |
| G4-DMA | | 10-11, 67 | | ✓ |
| G4-LA9 | Ore di formazione medie per dipendente per genere e per categoria di dipendente | 67 | 6 | ✓ |
| G4-LA11 | Percentuale di dipendenti che ricevono rapporti regolari sui risultati e sullo sviluppo della carriera, per genere e per categoria di dipendente | 69 | 6 | ✓ |
| Material aspect: Diversità e pari opportunità | | | | |
| G4-DMA | | 10-11, 68 | | ✓ |
| G4-LA12 | Composizione degli organi di governo e suddivisione dei dipendenti per categoria rispetto al genere, età, appartenenza a categorie protette e altri indicatori di diversità | 43-44, 68 | 6 | ✓ |
| Material aspect: Equa remunerazione per donne e uomini | | | | |
| G4-DMA | | 10-11, 70 | | ✓ |
| G4-LA13 | Rapporto dello stipendio base e della remunerazione delle donne rispetto a quello degli uomini per categoria di dipendenti | 70 | 6 | ✓ |
| Material aspect: Valutazione dei fornitori in merito alle pratiche di lavoro | | | | |
| G4-DMA | | 10-11, 90 | | ✓ |
| G4-LA14 | Percentuale dei nuovi fornitori selezionati sulla base di criteri inerenti le condizioni lavorative del personale | 90 | | ✓ |

| SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES Material Aspects, DMA e Indicatori | Descrizione indicatore | NUMERO DI PAGINA (o riferimento diretto) | Principio Global Compact | ASSURANCE ESTERNA |
|---|--|--|--------------------------|-------------------|
| CATEGORY: DIRITTI UMANI | | | | |
| Material aspect: Non discriminazione | | | | |
| G4-DMA | | 10-11, 62, 67 | | ✓ |
| G4-HR3 | Episodi di discriminazione e azioni intraprese | Non sono stati rilevati episodi di discriminazione | 6 | ✓ |
| Material aspect: Libertà di associazione e contrattazione collettiva | | | | |
| G4-DMA | | 10-11 | | ✓ |
| G4-HR4 | Identificazione delle attività in cui la libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere esposta a rischi significativi e azioni intraprese in difesa di tali diritti | 62, 90 | 3 | ✓ |
| Material aspect: Lavoro minorile | | | | |
| G4-DMA | | 10-11 | | ✓ |
| G4-HR5 | Identificazione delle operazioni e dei principali fornitori con elevato rischio di ricorso al lavoro minorile e delle misure adottate per contribuire alla sua eliminazione | 62, 90 | 5 | ✓ |
| Material aspect: Lavoro forzato | | | | |
| G4-DMA | | 10-11 | | ✓ |
| G4-HR6 | Attività con alto rischio di ricorso al lavoro forzato o obbligatorio e misure intraprese per contribuire alla loro abolizione | 62, 90 | 4 | ✓ |
| Material aspect: Valutazione dei diritti umani | | | | |
| G4-DMA | | 10-11 | | ✓ |
| G4-HR9 | Numero e percentuale delle aree di operatività soggette ad analisi sui diritti umani (impact assessment) | 62, 90 | 1 | ✓ |
| Material aspect: Valutazione dei fornitori sui diritti umani | | | | |
| G4-DMA | | 10-11 | | ✓ |
| G4-HR10 | Percentuale dei nuovi fornitori valutati sulla base di criteri riguardanti i diritti umani | 12, 90 | 2 | ✓ |
| CATEGORY: RESPONSABILITÀ DI PRODOTTO | | | | |
| Material aspect: Salute e sicurezza dei consumatori | | | | |
| G4-DMA | | 10-11, 88 | | ✓ |
| G4-PR1 | Percentuale dei nuovi fornitori valutati sulla base di criteri riguardanti i diritti umani | 88-89 | | ✓ |
| Material aspect: Etichettatura dei prodotti e servizi | | | | |
| G4-DMA | | 10-11, 89 | | ✓ |
| G4-PR5 | Risultati delle indagini di soddisfazione dei clienti | 89 | | ✓ |

