

DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO

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



Indice dei contenuti

Nota metodologica	2
Business model, approccio strategico e creazione di valore sostenibile	4
Approccio strategico e creazione di valore	4
Corporate Governance, Risk Management e Compliance	19
Sabaf e collaboratori	38
Sabaf e ambiente	62
Sabaf, la gestione della qualità dei prodotti e delle relazioni con i clienti	71
Sabaf e la gestione della catena di fornitura	74
Sabaf, Pubblica Amministrazione e Collettività	77
Sabaf e azionisti	78
Sabaf e finanziatori	80
Sabaf e concorrenti	81
GRI Content Index	83
Relazione della società di revisione	87

Nota metodologica

Criteri di redazione

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

Il Gruppo SABAF ha identificato le GRI-G4 Sustainability Reporting Guidelines (nel seguito anche “GRI-G4”) definite dal Global Reporting Initiative (GRI) nel 2013 quale “standard di riferimento” per assolvere agli obblighi del D.lgs. 254/2016, in quanto Linee Guida maggiormente riconosciute e diffuse a livello internazionale. La presente Dichiarazione è redatta secondo l’opzione di rendicontazione “core” del GRI-G4. Il processo di definizione dei contenuti e di determinazione delle tematiche rilevanti, anche in relazioni agli ambiti previsti dal Decreto, si è basato sui principi previsti dal GRI-G4 (materialità, inclusività degli stakeholder, contesto di sostenibilità, completezza, comparabilità, accuratezza, tempestività, chiarezza, affidabilità e equilibrio). Per agevolare il lettore nel rintracciare le informazioni all’interno del documento, in calce alla dichiarazione è riportato il GRI Content Index.

La presente Dichiarazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 26 Marzo 2018, sarà redatta con cadenza annuale e, coerentemente con una delle opzioni previste dall’art. 5 del D.lgs. 254/16, costituisce una relazione distinta rispetto alla Relazione sulla gestione.

Perimetro di rendicontazione

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni qualitative e quantitative contenuti nella Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Sabaf si riferisce alle performance del Gruppo Sabaf (di seguito anche “il Gruppo”) per l’esercizio chiuso il 31 dicembre 2017. Infatti, come previsto dal D.lgs.254/2016, art. 4, la presente Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario comprende i dati della società madre (Sabaf S.p.A.) e delle sue società figlie consolidate integralmente. Eventuali limitazioni a tale perimetro fanno eventualmente riferimento a singoli indicatori di performance e sono opportunamente indicate all’interno della Dichiarazione. Si segnala inoltre che, rispetto al precedente anno di rendicontazione, nel 2017 è stata inclusa nel perimetro la società A.R.C. s.r.l.; pertanto i dati 2016 rappresentati all’interno della Dichiarazione non includono A.R.C. s.r.l..

Processo di reporting

La predisposizione della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo si è basata su un processo di reporting strutturato che ha previsto il coinvolgimento di tutte le strutture, direzioni aziendali e società italiane ed estere, responsabili degli ambiti rilevanti e dei relativi dati e informazioni oggetto della rendicontazione non finanziaria del Gruppo. E’ stato richiesto loro un contributo nell’individuazione e valutazione dei progetti/iniziativa significativi da descrivere nel documento e nella fase di raccolta, analisi e consolidamento dei dati, ciascuno per la propria area di competenza. In particolare, i dati e le informazioni inclusi nella presente Dichiarazione derivano dal sistema informativo aziendale utilizzato per la gestione e la contabilità del Gruppo e da un sistema di reporting non finanziario (schede raccolta dati) appositamente implementato per soddisfare i requisiti del D.lgs.254/2016 e del GRI-G4. Al fine di garantire l’attendibilità delle informazioni riportate nella Dichiarazione, sono state incluse grandezze direttamente misurabili, limitando il più possibile il ricorso a stime. I calcoli si basano sulle migliori informazioni disponibili o

su indagini a campione. Le grandezze stimate sono chiaramente indicate come tali. I dati e le informazioni di natura economico-finanziaria derivano dal Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2017.

Business model, approccio strategico e creazione di valore sostenibile

Approccio strategico e creazione di valore

Creazione di valore sostenibile

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

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

Valori, visione e missione

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

La Carta dei Valori Sabaf

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

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

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

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

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

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

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

Tabella di sintesi delle Policy del Gruppo Sabaf in riferimento ai contenuti previsti dal D.lgs. 254/2016

Aspetto previsto dal D.lgs. 254/2016	Politiche di riferimento
Ambiente	
Principi fondamentali - Sensibilizzare e formare il personale in modo da promuovere una coscienza ambientale - Minimizzare gli impatti ambientali diretti e indiretti - Adottare un approccio precauzionale in tema di impatti ambientali - Promuovere lo sviluppo e la diffusione di tecnologie e prodotti eco-efficienti - Definire obiettivi ambientali e programmi di miglioramento - Ricercare il corretto equilibrio tra obiettivi economici e sostenibilità ambientale	- Carta dei Valori - Manuale del Sistema Integrato di Gestione della Salute e Sicurezza, dell'Ambiente e dell'Energia conforme alle norme ISO 14001, ISO 50001 e OHSAS 18001
Diritti umani	
Principi fondamentali - Adottare comportamenti socialmente responsabili - Promuovere in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera il rispetto dei fondamentali diritti umani dei lavoratori - Evitare ogni forma di discriminazione e di favoritismo in materia di impiego e professione - Valorizzare e rispettare le diversità	- Carta dei Valori - Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla Norma SA8000
Personale	
Principi fondamentali - Favorire l'apprendimento continuo, la crescita professionale e la condivisione della conoscenza - Informare in modo chiaro e trasparente sulle mansioni da svolgere e sulla funzione ricoperta - Favorire il lavoro di gruppo e la diffusione della creatività al fine di permettere la piena espressione delle capacità individuali - Adottare criteri di merito e competenza nei rapporti di lavoro - Favorire il coinvolgimento e la soddisfazione di tutto il personale	- Carta dei Valori - Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla Norma SA8000
Salute e sicurezza	
Principi fondamentali - Raggiungere standard di lavoro che garantiscano la salute e la massima sicurezza, anche mediante l'ammodernamento e il miglioramento continuo dei luoghi di lavoro - Minimizzare qualsiasi forma di esposizione ai rischi nei luoghi di lavoro - Diffondere la cultura della prevenzione dei rischi tramite una formazione sistematica ed efficace - Promuovere la tutela non solo di se stessi, ma anche di colleghi e terzi - Favorire la diffusione di prodotti con sistemi di sicurezza	- Carta dei Valori - Manuale del Sistema Integrato di Gestione della Salute e Sicurezza, dell'Ambiente e dell'Energia conforme alle norme ISO 14001, ISO 50001 e OHSAS 18001
Anti-corrruzione	
Principi fondamentali - Sensibilizzare tutti coloro che operano per conto di Sabaf affinché tengano comportamenti corretti e trasparenti nell'espletamento delle proprie attività - Rispettare le normative anti-corruption locali	- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001
Catena di fornitura	
Principi fondamentali - Garantire l'assoluta imparzialità nella scelta dei fornitori - Instaurare relazioni di lungo periodo fondate sulla correttezza negoziale, l'integrità e l'equità contrattuale	- Carta dei Valori

Visione

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

Missione

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

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

Modello di Business

I pilastri strategici del Modello di Business di Sabaf

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

Le caratteristiche distintive del modello Sabaf sono le seguenti:

Innovazione

L'innovazione rappresenta per Sabaf uno degli elementi essenziali del modello industriale di Sabaf ed una tra le principali leve strategiche. Grazie all'innovazione continua il Gruppo è riuscito a raggiungere risultati d'eccellenza, individuando soluzioni tecnologiche e produttive tra le più avanzate ed efficaci attualmente disponibili e instaurando un circolo virtuoso di miglioramento continuo dei processi e dei prodotti, fino ad acquisire una competenza tecnologica con caratteristiche difficilmente replicabili dai concorrenti. Il know-how acquisito negli anni nello sviluppo e realizzazione interna di macchinari, utensili e stampi, che si integra sinergicamente con il know-how nello sviluppo e nella produzione dei nostri prodotti, rappresenta il fattore critico di successo del Gruppo.

Gli investimenti in innovazione hanno permesso alla società di divenire leader a livello mondiale in un settore 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 pertanto orientati verso lo sviluppo di bruciatori che riducano i consumi di combustibile (metano o altri gas) e le emissioni (in particolare anidride carbonica e monossido di carbonio) in utenza.

Sicurezza

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

Affermazione sui mercati internazionali

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 sia tramite la ricerca interna, sia tramite la crescita per linee esterne, anche in settori contigui. Ne è un esempio l'acquisizione nel 2016 della quota di maggioranza di A.R.C. s.r.l., società leader in Italia nella produzione di bruciatori per la cottura professionale.

Il Gruppo intende inoltre 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

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.



Capitale economico

- Indebitamento finanziario netto 25.533.000 Euro
- Patrimonio Netto 115.055.000 Euro
- Capitale investito 140.588.000 Euro
- Capitalizzazione di mercato al 31 dicembre /patrimonio netto 2,00



Capitale umano:

- Collaboratori 756
- Elevata scolarità: dipendenti laureati o diplomati 57,3%
- Ore di formazione per addetto 19,8
- Investimenti in formazione su fatturato 0,28%



Capitale relazionale:

- Fatturato derivante dai primi 10 clienti 46%
- N. clienti 339
- Acquisti da fornitori nella provincia di Brescia 30,4%



Capitale produttivo:

- Siti di produzione 6
- Investimenti materiali su fatturato 9,1%
- Valore immobilizzazioni materiali 78.766.000 Euro



Capitale ambientale:

- Ottone 540t
- Leghe di Alluminio 8.070t
- Acciaio 7.631t
- Energia elettrica consumata 30.841MWh
- Metano consumato 4.059.000m³
- Acqua utilizzata 112.801m³



Capitale intellettuale:

- Ore dedicate allo sviluppo di nuovi prodotti 1,4%
- Ore dedicate all'ingegneria di processo 2,5%

Capitale economico:



- Ricavi di vendita +14,7%
- EBITDA in percentuale delle vendite 20,6%



Capitale umano:

- N. neo-assunti 101
- Turnover in uscita 12%
- Ore di sciopero su ore lavorabili 0,10%
- Indice di frequenza degli infortuni 14,7
- Indice di gravità degli infortuni 0,13



Capitale relazionale:

- Fatturato medio per cliente 366.000 Euro
- Reclami da clienti 335
- Cause avviate contro le società del Gruppo 4
- Liberalità/utile 0,14%
- N. campionature per i clienti 1.245



Capitale produttivo:

- Bruciatori venduti N. pezzi 35.200.000
- Bruciatori ad alta efficienza 19,7%
- Rubinetti e termostati venduti N. Pezzi 19.700.000
- Rubinetti e termostati venduti in lega leggera 87,8%



Capitale ambientale:

- Rifiuti su valore della produzione 0,21
- Emissioni CO2 12.332t



Capitale intellettuale:

- N. brevetti 33
- N. codici forniti ai primi 10 clienti 1.620
- Incidenza spese correnti qualità su fatturato 0,20%

Approccio al business:

1. Innovazione, valorizzazione delle risorse interne e apprendimento continuo
2. Internazionalizzazione
3. Qualità, sicurezza interna ed esterna, eco-compatibilità
4. Sostenibilità

Fattori distintivi:

Produzione interna e verticalizzata di:

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

Prodotti:

- Rubinetti e termostati
- Bruciatori
- Cerniere
- Accessori

La Sabaf 4.0

Con “Industria 4.0” si vuole indicare la quarta rivoluzione industriale, ovvero quella che porterà a una produzione quasi integralmente basata su un utilizzo di macchine intelligenti, interconnesse e collegate ad internet. Macchine tuttavia non ancora in grado di lavorare da sole: perché a una più potente capacità di calcolo e archiviazione dei dati andrà affiancata una migliore efficienza nel ricavarne valore. Oggi solo l'1% dei dati raccolti vien utilizzato dalle imprese per perfezionare i loro processi sulla base delle informazioni a disposizione.

Per noi, che abbiamo intrapreso già da una decina di anni il cammino verso l'industria 4.0, attraverso l'impiego di robot e la capacità delle diverse fasi del lavoro di comunicare fra loro, la nuova frontiera consiste nel raggiungere una maggiore flessibilità, per rispondere in tempi sempre più rapidi e con elevati standard di qualità ai cicli di un mercato sempre più ondivago.

Il nostro obiettivo è quello di rendere disponibili e utilizzabili in tempo reale i dati derivanti da queste integrazioni alle persone direttamente coinvolte sui processi, **perché è solo il sapere dell'uomo che può garantire la vera rivoluzione 4.0**, soprattutto in una realtà verticalizzata e integrata come Sabaf. Dobbiamo imparare a usare tutto ciò al meglio per ricavarne prestazioni più alte, risparmio di tempo, di sprechi, di costi, di energia.

Dobbiamo tutti quanti diventare le menti di processi nuovi e potenti. Il sapere di Sabaf, la sua storia, la sua tradizione, le sue competenze e le nuove frontiere del lavoro. Ecco cosa significa per noi “Industria 4.0”

Sabaf e la filosofia lean

Modello giapponese, *lean production*, qualità totale. Sono le formule con cui l'industria manifatturiera cerca di stare al passo dei tempi, delle sfide globali che rendono il mercato incerto e i vantaggi competitivi non acquisiti per sempre. **Sabaf già da tempo è orientata alla filosofia del miglioramento continuo e applica, in fabbrica come nelle attività d'ufficio, numerose tecniche tipiche del lean manufacturing e del lean office.** È una strada necessaria per non perdere quote di mercato in una realtà resa complicata dal momento economico difficile, non solo per il settore degli elettrodomestici. Sappiamo anche che il miglioramento continuo è un obiettivo che deve riguardare tutti, a qualunque livello. Se desideriamo rimanere al passo con i tempi ognuno deve impegnarsi per **fare in modo eccellente ciò che già sa fare bene.** Ognuno è invitato a fare emergere le capacità che possiede e a condividere con gli altri l'esperienza e il sapere acquisiti sul campo.

Siamo consapevoli che ogni risorsa mal impiegata o non impiegata è una risorsa sprecata, si parli di energia, di tempo, di persone, di intelligenze, di materia prima.

Sappiamo infine che il miglioramento continuo implica la propensione delle persone al cambiamento, come ci ha insegnato Charles Darwin *non è la specie più forte o la più intelligente a sopravvivere, ma quella che si adatta meglio al cambiamento.*

Governance della Responsabilità Sociale e Stakeholder Engagement

La responsabilità sociale nei processi di business

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

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 sociali e ambientali 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.

L'approccio precauzionale

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

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

Stakeholder Engagement

Sabaf è impegnata nel rafforzare costantemente il valore sociale delle proprie attività di business attraverso un'attenta gestione delle relazioni con gli stakeholder. 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 nei paragrafi successivi.

Stakeholder	Iniziative di stakeholder engagement intraprese
Dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Survey di employee satisfaction e analisi di clima ▪ Incontri con i dipendenti ▪ Incontri con le organizzazioni sindacali
Clients	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indagine di Customer Satisfaction
Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Questionario ▪ Incontri periodici
Soci	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Questionario dedicato agli analisti finanziari e ai gestori di fondi di investimento ▪ Incontri con i gestori di fondi etici
Collettività e Istituzioni	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Panel multistakeholder ▪ Dialogo con le università

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 rendiconta anno per anno sull'attuazione pratica dei principi del Codice e sui progressi ottenuti, come specificamente richiesto alle aziende aderenti.

Sabaf aderisce al Global Compact

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 2017, rinnoviamo il nostro impegno per fare del Global Compact e dei suoi principi parte integrante della nostra strategia, della nostra cultura e delle nostre operazioni quotidiane e ci impegniamo inoltre a dichiarare esplicitamente questo nostro impegno a tutti i dipendenti, ai partner, ai clienti e più in generale all'opinione pubblica.

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

I 10 principi

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.

Analisi di materialità

Le Linee Guida GRI-G4 prevedono che i contenuti della Dichiarazione non finanziaria siano definiti sulla base di un'analisi di materialità. Sabaf, in conformità con le richieste del GRI-G4, ha avviato fin dal 2014 un processo di identificazione dei temi materiali (rilevanti) da rendicontare, cioè di quei temi:

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

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

In considerazione delle priorità di business e dell'evoluzione del contesto esterno, nel corso del 2017 sono stati aggiornati i temi maggiormente rilevanti.

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:

- a) creazione e distribuzione di valore sostenibile nel tempo
- b) un sistema di governance trasparente ed efficace a supporto del business
- c) attenzione costante al rispetto della legge nello svolgimento delle proprie attività¹

Matrice di materialità



¹ Tra cui rientra la lotta alla corruzione, che risulta essere un aspetto imprescindibile nella gestione del business del Gruppo e pertanto ricompreso tra le precondizioni ed è trattato nel presente documento nel paragrafo "Corporate Governance, Risk Management e Compliance".

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	- Energy (G4-EN3, G4-EN5) - Emissions (G4-EN15, G4-EN16, G4-EN20, G4-EN21) - Effluents and Waste (G4-EN22, G4-EN23, G4-EN24)	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	Crescita organica e per linee esterne	Dare impulso allo sviluppo dimensionale del Gruppo, sia tramite la crescita organica che attraverso acquisizioni, mantenendo l'eccellenza dei risultati economici e preservando la solidità finanziaria.	-(*)	Sabaf	Clienti, Collettività
8	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
9	Qualità ed efficienza produttiva	Ricerca di prestazioni e soluzioni di prodotto o processo migliori sotto il profilo dell'impatto ambientale. Progettazione di nuovi prodotti eco-efficienti	Si rimanda alle tematiche 4 e 5	Sabaf	Clienti, Ambiente, Collettività

10	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-LA15) - Supplier Human Rights Assessment (G4-HR11)	Sabaf	Fornitori, Ambiente, Collettività
11	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)	Sabaf	Fornitori
12	Diversità e pari opportunità	Impegno volto a garantire pari opportunità al personale femminile e alle categorie tutelate.	Diversity and equal opportunity (G4-LA12)	Sabaf	-
13	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) - Supplier Human Rights Assessment (G4-HR11)	Sabaf	Fornitori

(*) 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.

Corporate Governance, Risk Management e Compliance

Corporate governance

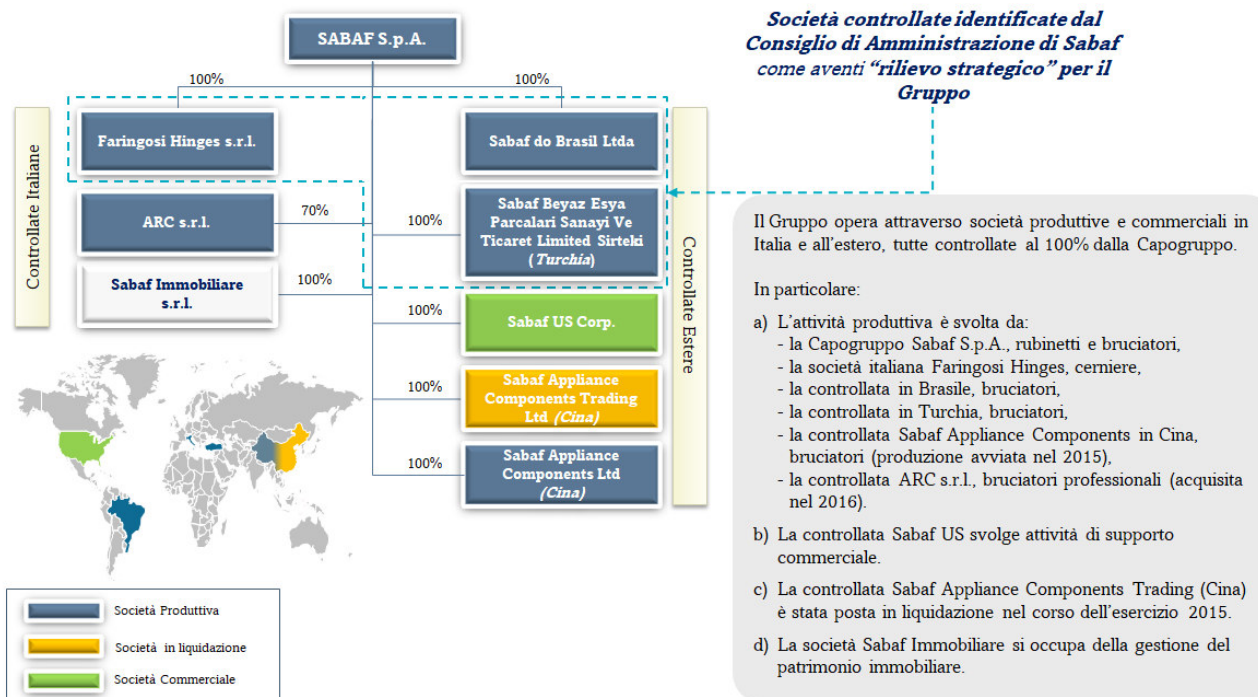
Overview

Il modello di *corporate governance* adottato da Sabaf si basa da sempre sulla separazione rigorosa tra azionariato e management della Società e del Gruppo. Tale modello è stato confermato anche a seguito delle modifiche all'azionariato intercorse nel 2016 e nel 2017, che vedono comunque la famiglia Saleri mantenere il ruolo di principale azionista.

La presente sezione ha l'obiettivo di evidenziare le scelte eseguite da Sabaf e le peculiarità del suo sistema di governance, rivisto alla luce delle novità introdotte dal Codice di Autodisciplina. Ove possibile, è inoltre fornito un confronto con le altre società quotate, utilizzando le informazioni raccolte da Assonime nel suo documento Note e Studi "La Corporate Governance in Italia: autodisciplina, remunerazioni e comply-or-explain", pubblicato a febbraio 2018 ed avente ad oggetto le relazioni di Corporate Governance relative all'esercizio sociale 2016 di 221 società italiane quotate, disponibili alla data del 15 luglio 2017, di cui il 90% (i.e. 199 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 2017 Italia Board Index, pubblicato da Spencer Stuart, che analizza le caratteristiche e il funzionamento dei Consigli di Amministrazione delle prime 100 società quotate italiane (industriali e finanziarie) in ordine di capitalizzazione a febbraio 2017, 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 2017 e disponibile sul sito internet www.sabaf.it alla sezione Investitori/Corporate Governance.



La struttura di Governance

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

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

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

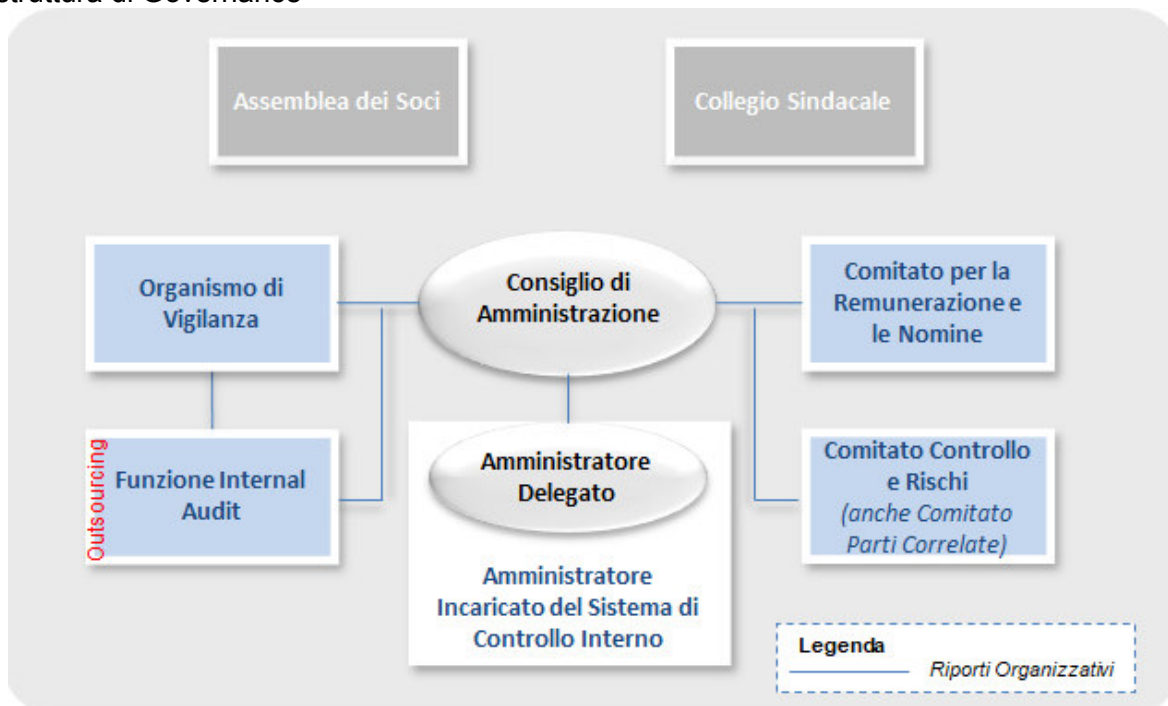
a) i Comitati istituiti in occasione del rinnovo degli organi da parte del Consiglio di Amministrazione al proprio interno, ciascuno con funzioni propositive e consultive su specifiche materie e senza poteri decisionali, quali:

- **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.

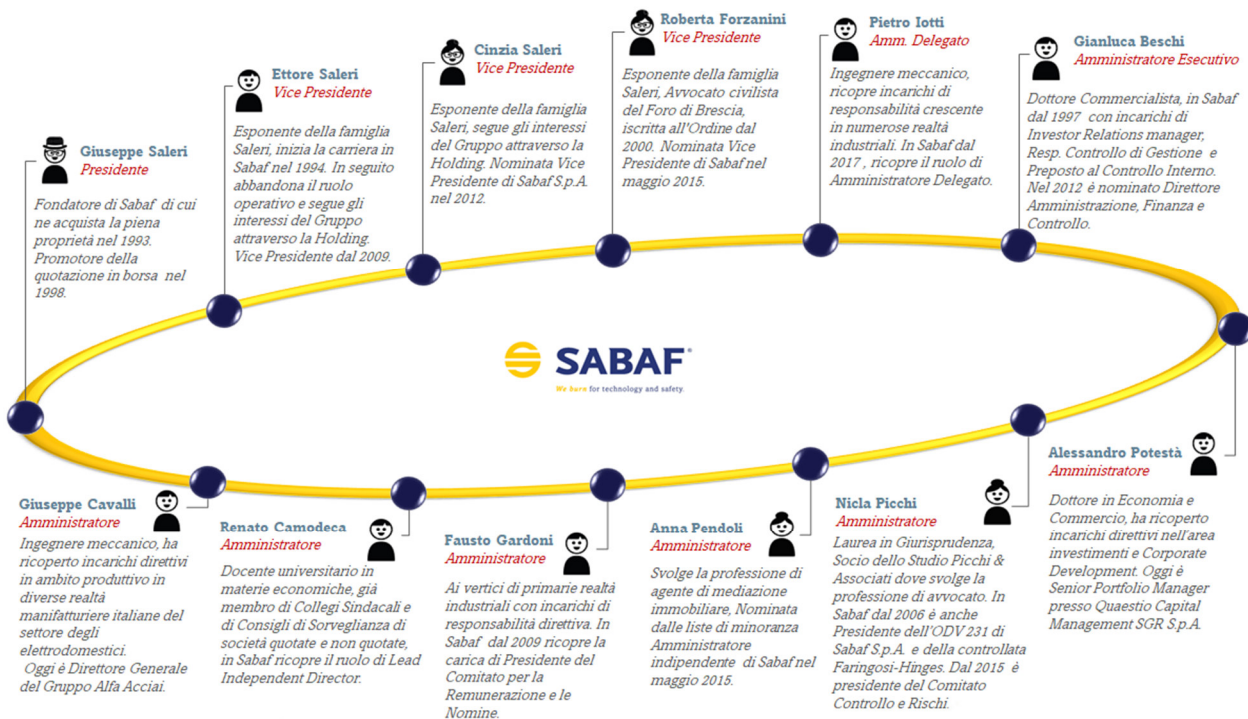
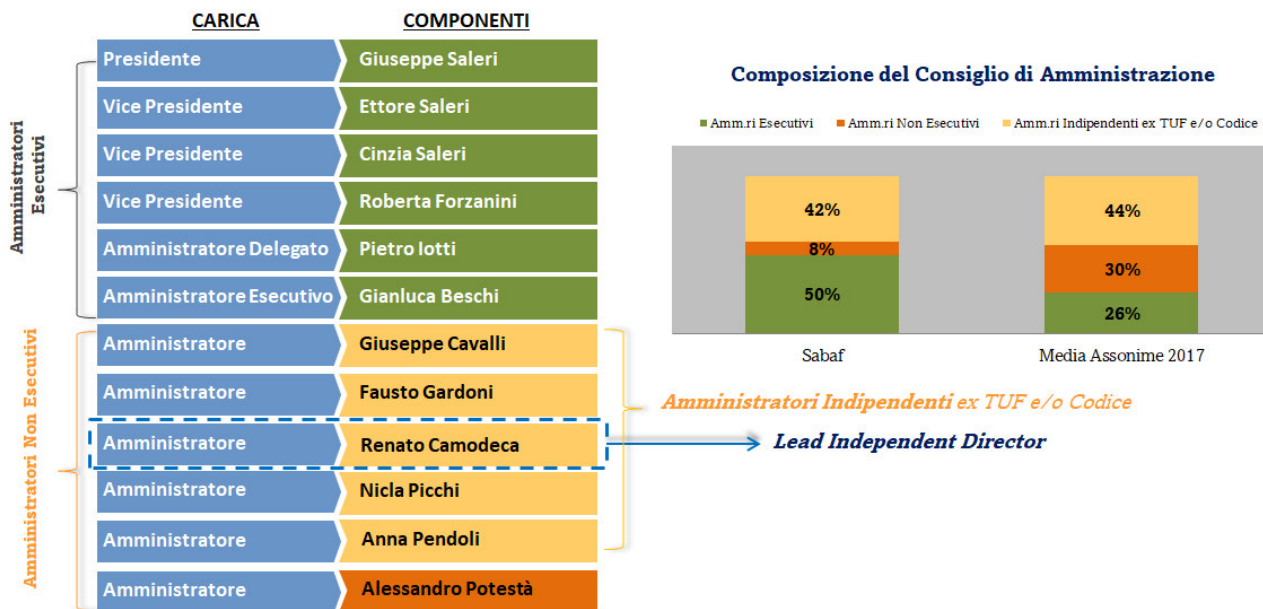
Infine, il modello di amministrazione e controllo del Gruppo si completa con la presenza dell'**Organismo di Vigilanza**, istituito a seguito dell'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, adottato da Sabaf dal 2006.

La struttura di Governance



Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è composto da 12 membri², di cui: (i) 6 esecutivi, (ii) 1 non esecutivo e (iii) 5 non esecutivi e indipendenti (tra i quali uno espressione della lista di minoranza, coerentemente con il 44% del campione analizzato da Assonime nel 2017).



² Sul sito internet della Società sono disponibili i Curriculum Vitae dei singoli membri

Politica in materia di composizione degli organi sociali

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

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

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

1. *Indipendenza*
2. *Percorso formativo ed esperienze professionali*
3. *Genere*
4. *Età ed anzianità di carica*
5. *Numerosità*

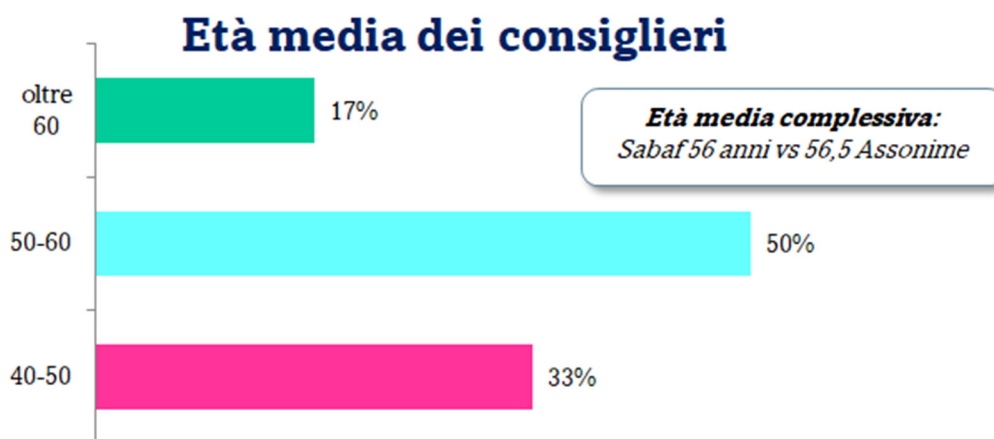
Per ulteriori informazioni, la Politica in materia di composizione degli Organi Sociali è pubblicata sul sito internet della Società e descritta nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-bis, comma 2, lett. d-bis) del Testo Unico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

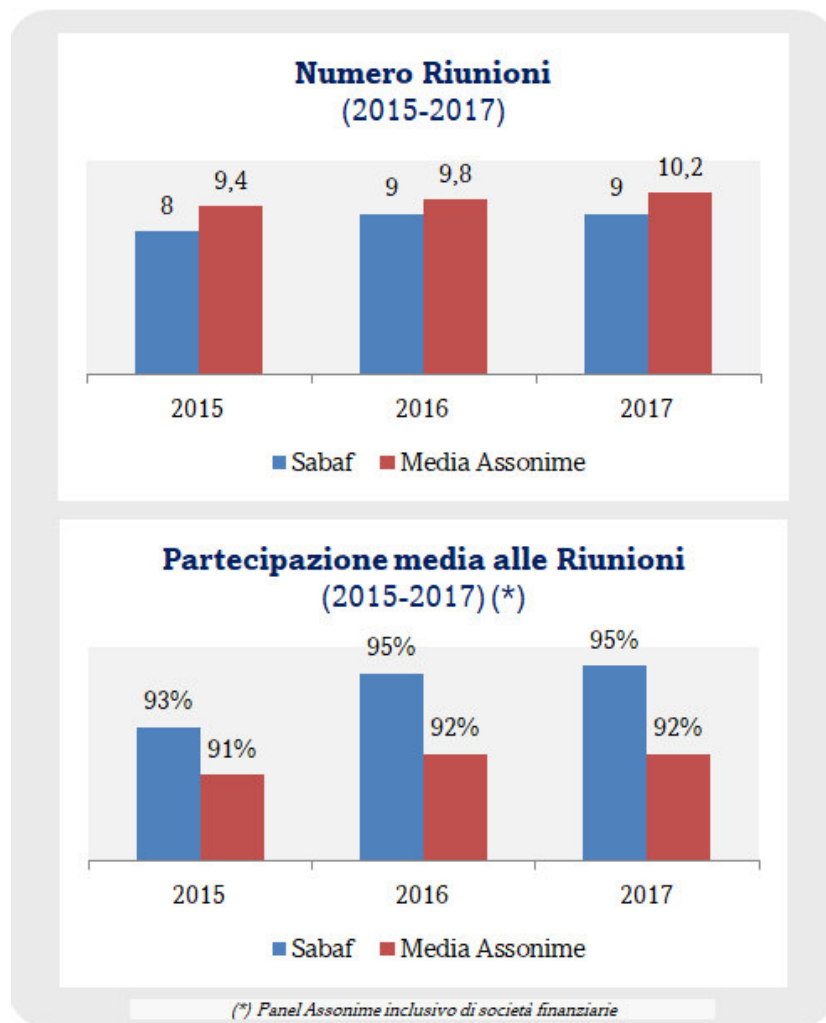
Osservazioni

Il 50% 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 56,5 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 2017) con una partecipazione media da parte dei membri del 95%, in linea con le altre società della ricerca (92% nel 2017).

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.

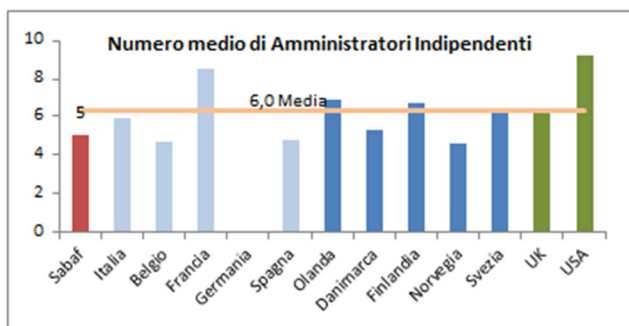
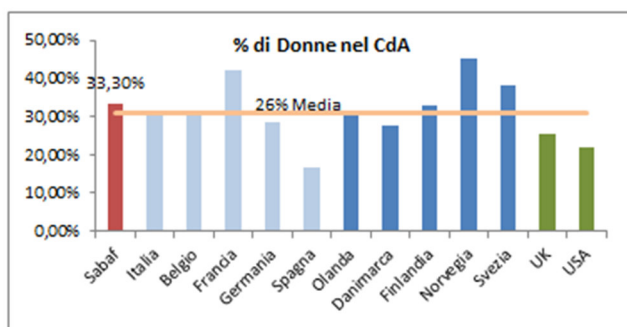
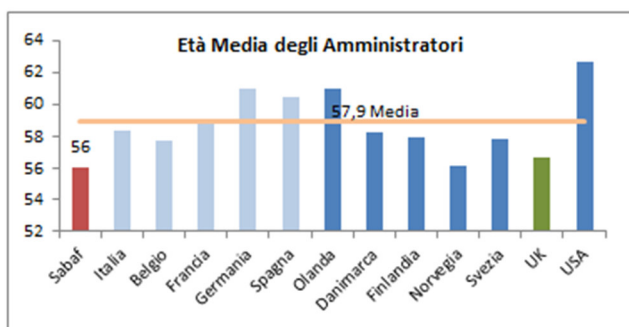
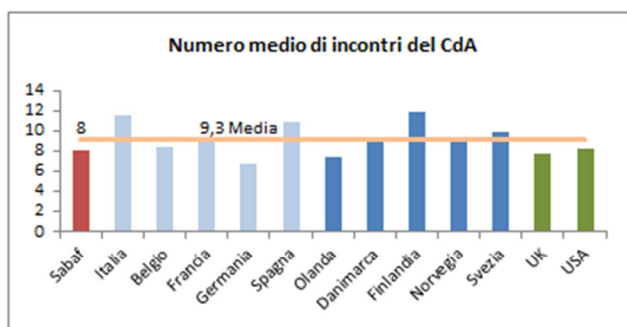
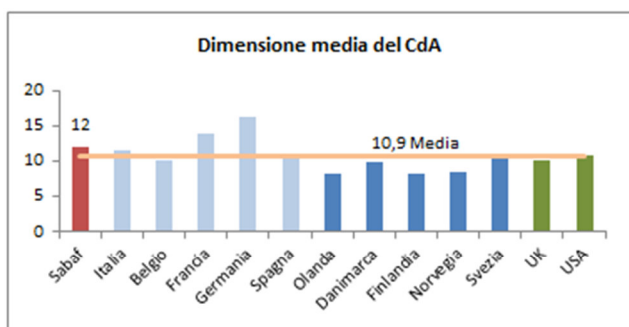




Il confronto è stato effettuato utilizzando i dati forniti dall'Osservatorio 2017 Italia Board Index, pubblicato da Spencer Stuart, che analizza le caratteristiche e il funzionamento dei Consigli di Amministrazione delle prime 100 società quotate italiane (industriali e finanziarie) in ordine di capitalizzazione a Febbraio 2017, 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 19 dicembre 2017.

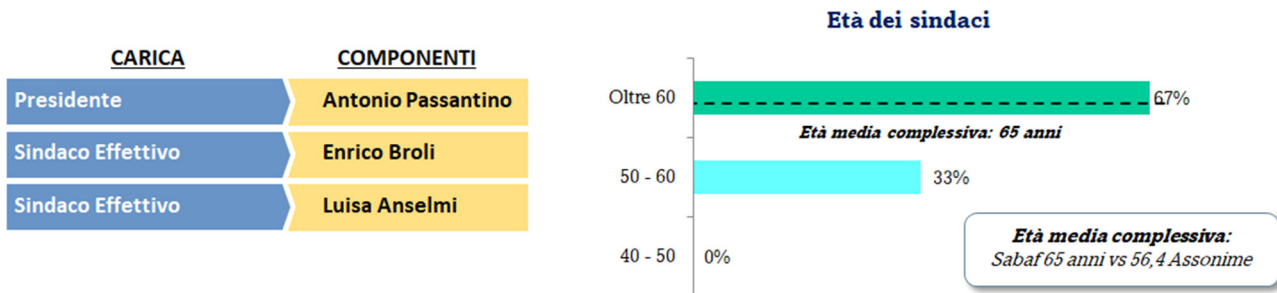


Fonte: Spencer Stuart - Italia Board Index 2017

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, nominato dall'Assemblea in data 5 maggio 2015 per il periodo 2015 - 2017 è composto da 3 membri³ con un'età media pari a 65 anni (superiore alla media Assonime, 56,4 anni).

Il Presidente del Collegio Sindacale è espressione della lista di minoranza.

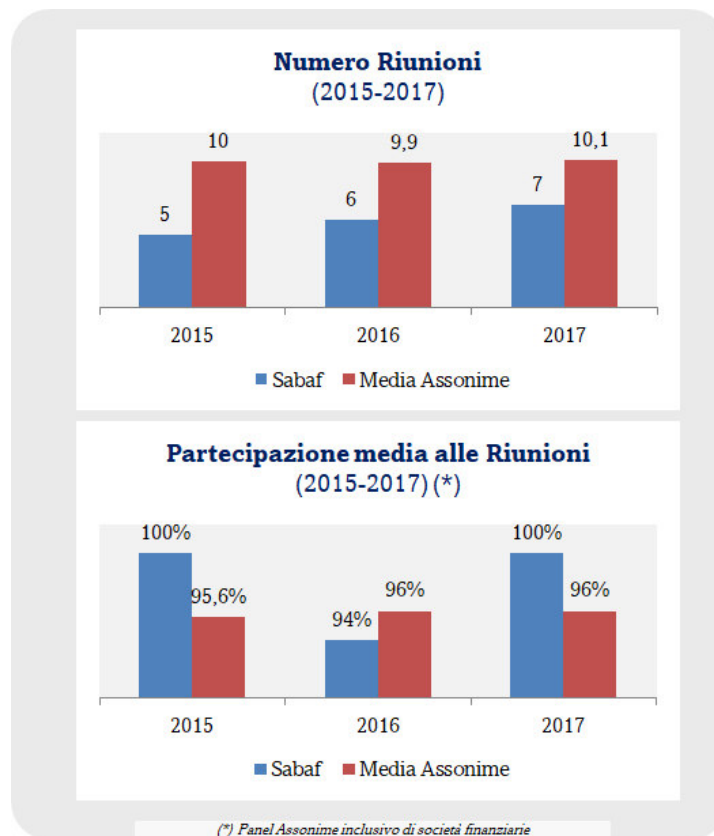


Osservazioni

Il Collegio Sindacale di Sabaf negli ultimi tre anni si è riunito mediamente in 6 occasioni (7 riunioni nel 2017), un numero di volte inferiore alla media degli incontri del campione Assonime (10 riunioni in media).

La partecipazione agli incontri da parte dei membri è stata, in media, del 98% nel periodo 2015-2017 (100% nel 2017), in linea o superiore rispetto alle altre società quotate della ricerca.

In generale, l'impegno del Collegio Sindacale di Sabaf si realizza, oltre che nell'esecuzione delle verifiche e nella partecipazione alle riunioni periodiche previste *ex lege*, anche nel coinvolgimento di tutti i membri alle riunioni del Consiglio di Amministrazione 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.



³ Sul sito internet della Società è disponibile il *Curriculum Vitae* di ciascun sindaco.

Comitato Controllo e Rischi

Il Comitato Controllo e Rischi attualmente in carica, costituito in seno al Consiglio, è composto da 3 membri, in linea con la grande maggioranza dei casi del campione Assonime (3 componenti, nel 78% dei casi).

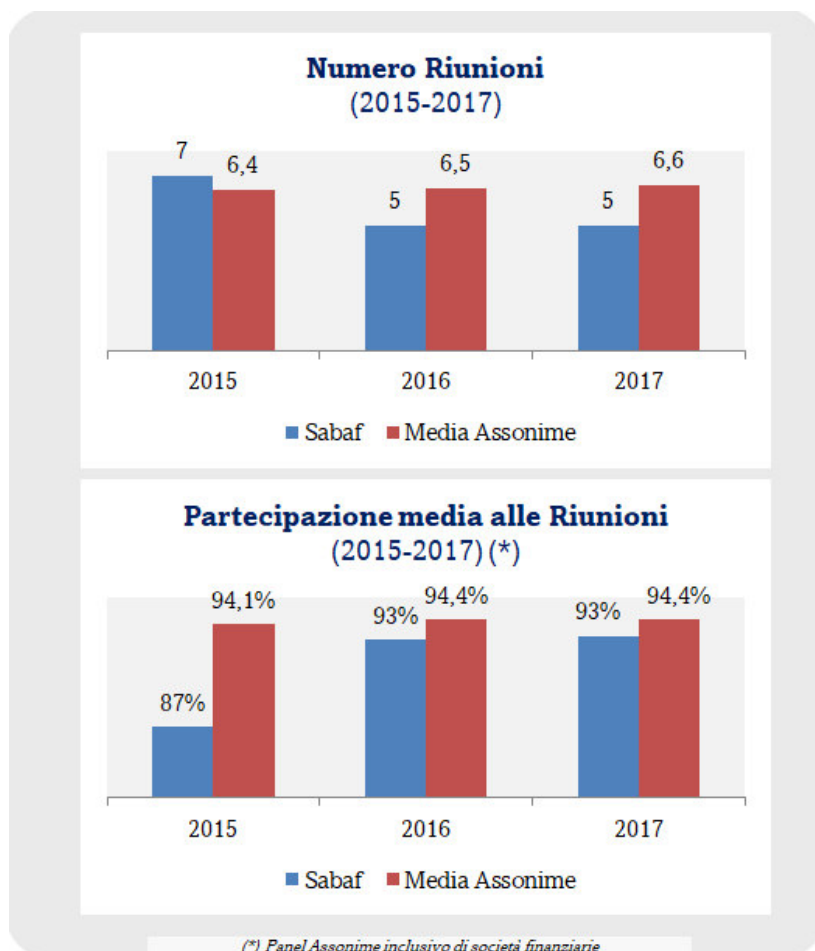
In linea con la scelta effettuata da circa il 57% del panel Assonime, il CCR di Sabaf è costituito esclusivamente da amministratori indipendenti.

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

<u>CARICA</u>	<u>COMPONENTI</u>
Presidente	Nicla Picchi
Membro	Giuseppe Cavalli
Membro	Renato Camodeca

Osservazioni

Il Comitato, nel corso del 2017, si è riunito in 5 occasioni (media Assonime: 6,6 riunioni). Negli ultimi tre anni, il numero di incontri e la partecipazione dei consiglieri ai comitati risultano mediamente in linea con il campione Assonime.



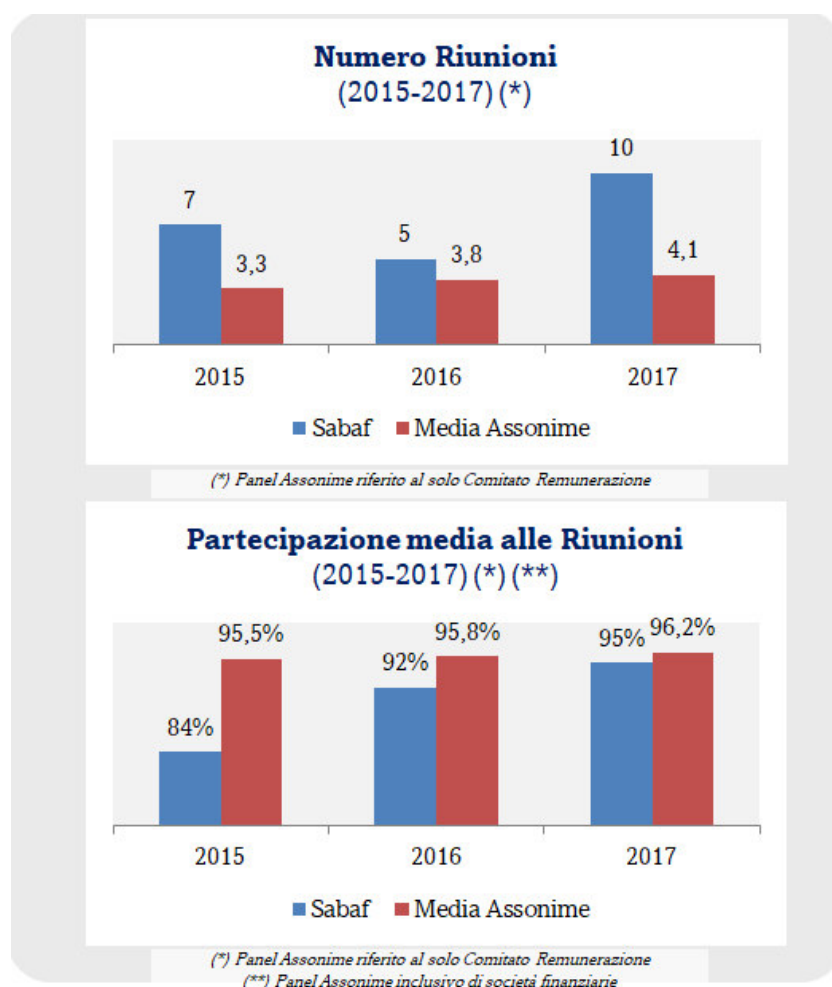
Comitato per la Remunerazione e le Nomine

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, istituito in seno al Consiglio, è composto da 4 membri non esecutivi, a maggioranza indipendenti (in linea con la scelta effettuata dal 44% del panel Assonime), in possesso di conoscenza ed esperienza in materia contabile, finanziaria e di politiche retributive ritenute adeguate dal Consiglio.

<u>CARICA</u>	<u>COMPONENTI</u>
Presidente	Fausto Gardoni
Membro	Giuseppe Cavalli
Membro	Renato Camodeca
Membro	Alessandro Potestà

Osservazioni

Il Comitato negli ultimi tre anni si è riunito un numero di volte superiore alla media Assonime. In particolare, nell'ultimo esercizio il Comitato si è riunito 8 volte con lo scopo, tra gli altri di predisporre il piano di incentivazione 2017, delineare il profilo e la remunerazione del nuovo Amministratore Delegato ed aggiornare la Politica di Remunerazione del Gruppo.



Governance della sostenibilità

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

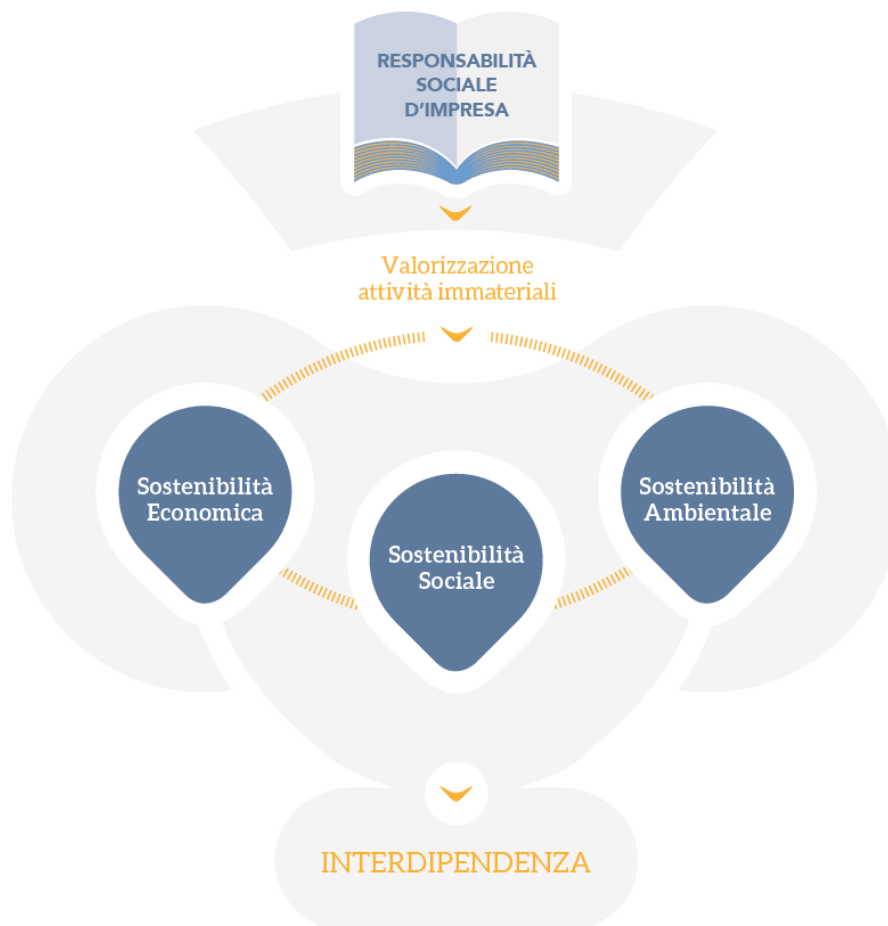
Con riferimento alla *governance* di tali aspetti, nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 3 agosto 2017, che tra l'altro ha provveduto ad attribuire le deleghe agli amministratori esecutivi a seguito della nomina del nuovo Amministratore Delegato, è stato ribadito che i criteri attuativi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

A conferma dell'impegno del Gruppo sui temi di sostenibilità, già dal 2005, Sabaf ha adottato un **Sistema di Responsabilità Sociale conforme allo standard internazionale SA8000** e, sempre a partire dallo stesso anno, Sabaf pubblica congiuntamente nel Rapporto Annuale le proprie performance di sostenibilità economiche, sociali ed ambientali.

Nell'ambito del Sistema Certificato SA 8000, Sabaf, oltre ad aver individuato un Responsabile del Sistema di Gestione Responsabilità Sociale, ha creato un **Social Performance Team (SPT)** costituito da Rappresentanti della Direzione per Responsabilità Sociale ed alcuni Rappresentanti dei Lavoratori per Responsabilità Sociale, cui sono assegnati anche i seguenti compiti:

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

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



Internal Audit e Organismo di Vigilanza

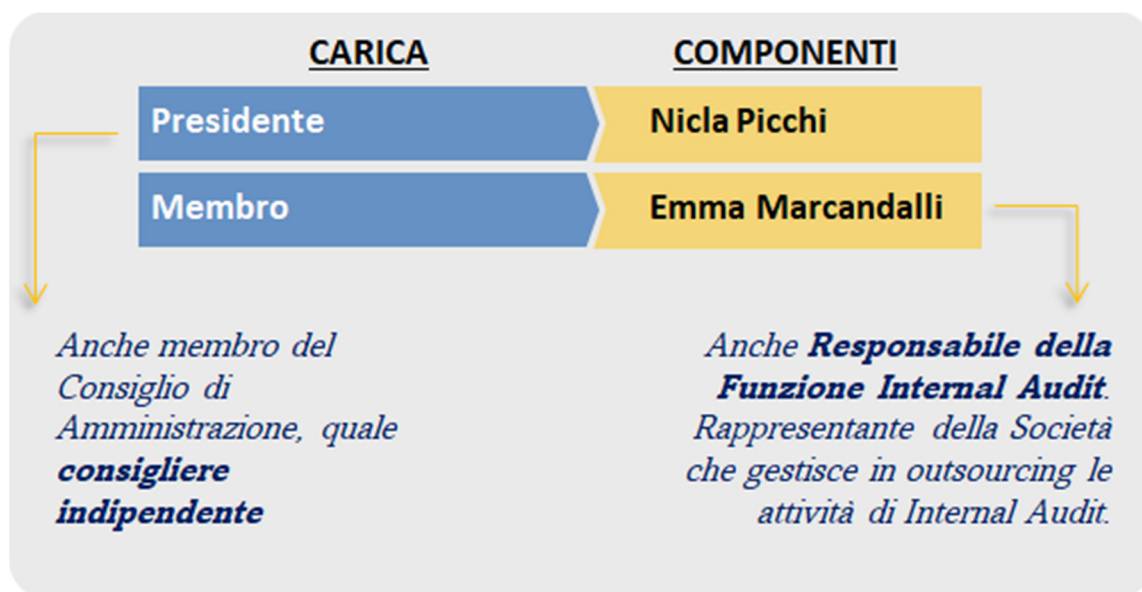
Internal Audit

Il Consiglio di Amministrazione, in data 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 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

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è stata rinnovata in data 5 maggio 2015 dal Consiglio di Amministrazione di Sabaf per il periodo 2015-2017; è composto da un membro non esecutivo e indipendente, e da un membro esterno.



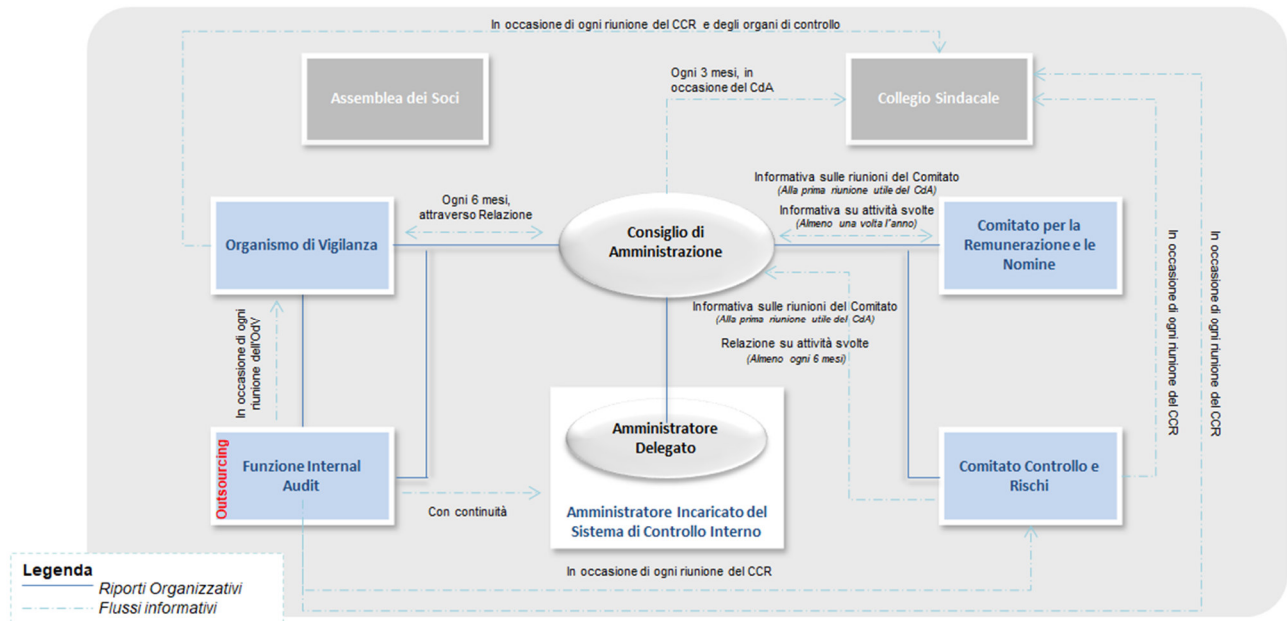
Nel corso del 2017, l'Organismo di Vigilanza di Sabaf si è riunito 4 volte, richiedendo al management della Società di partecipare agli incontri al fine di effettuare approfondimenti su specifiche tematiche.

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

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.

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

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

- *probabilità* di accadimento prevedibile su un arco temporale futuro triennale;
- stima della media tra gli *impatti* economico-finanziario, danni in tema HSE, reputazionali e operativi, nell'arco temporale oggetto di valutazione;
- livello di *gestione e presidio del rischio*.

Per un approfondimento sui principali rischi identificati dal Gruppo, si rimanda alla Relazione sulla gestione.

Nel corso dell'ultimo trimestre del 2017, la Funzione di Internal Audit ha avviato il periodico processo di risk assessment per l'identificazione e la valutazione dei rischi di Gruppo, prevedendo il coinvolgimento allargato di tutti i responsabili di Funzione di Capogruppo, in qualità anche di referenti per le Controllate, ciascuno per le aree di propria competenza.

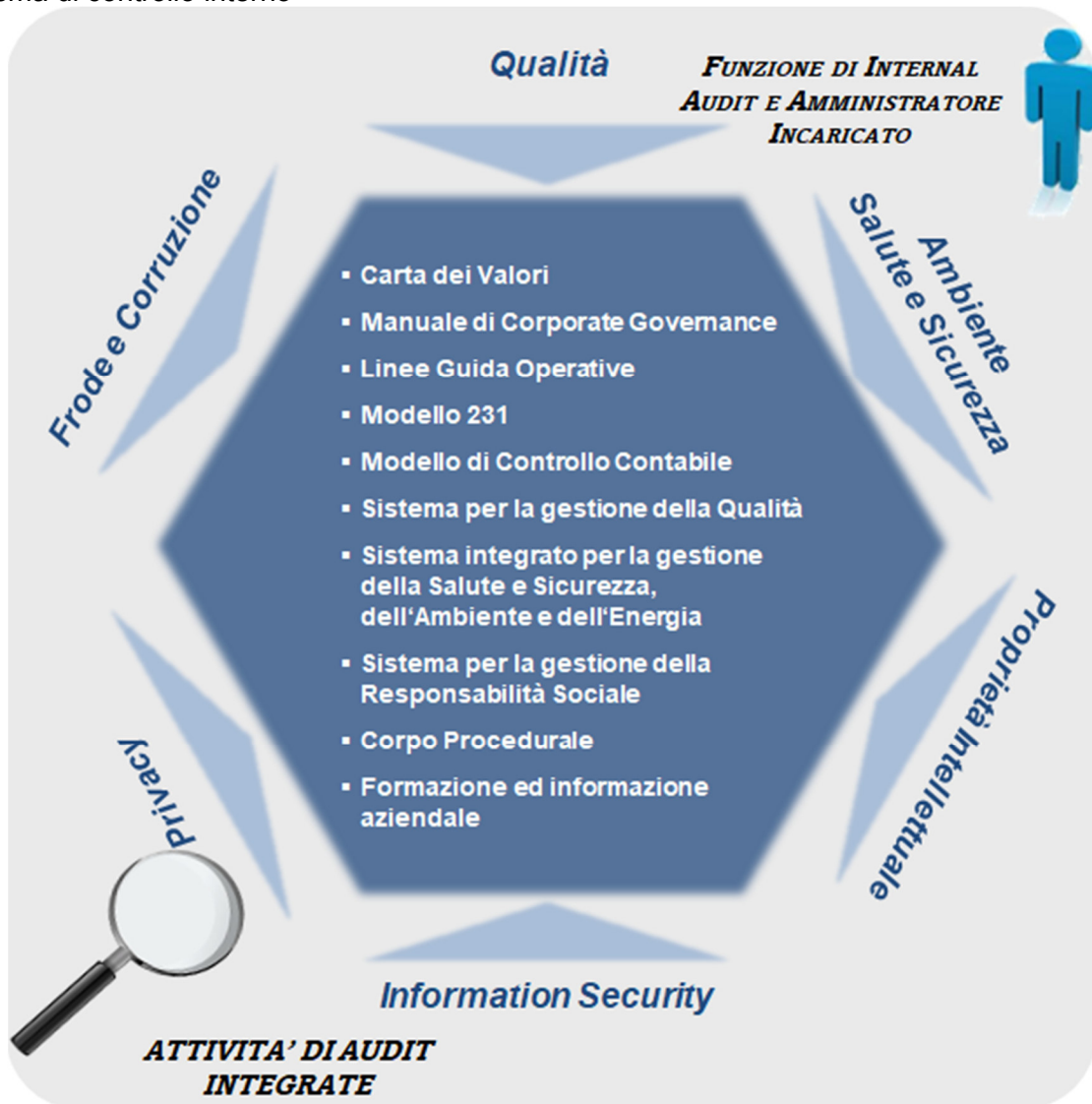
Lungo il processo di valutazione, che coinvolge anche la generalità degli organi di controllo, i rischi prendono forma e vengono posizionati sulla mappa.



Compliance

La Compliance Integrata

Il sistema di controllo interno



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

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

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

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

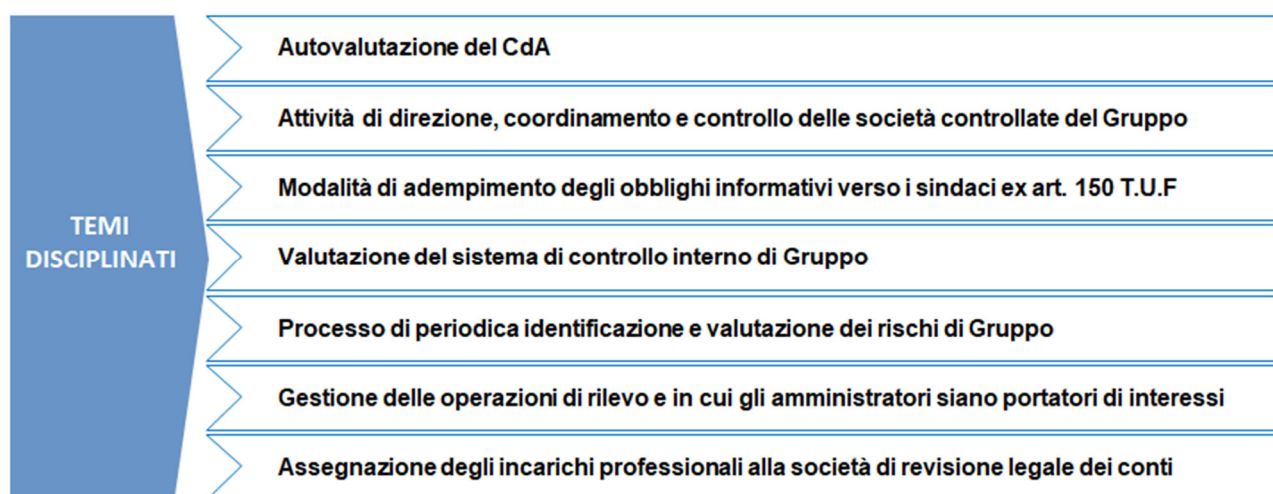
L'esecuzione degli interventi è assegnata, in outsourcing, ad una struttura unica, l'Internal Audit, a sua volta responsabile di riportare gli esiti delle attività svolte agli organi di controllo competenti.

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

La compliance integrata e il Manuale di Corporate Governance

A seguito dell'adesione al Codice di Autodisciplina delle società quotate e al fine di internalizzare nei propri processi le pratiche di buon governo in tale documento sponsorizzate, Sabaf ha adottato un Manuale di Corporate Governance⁴ 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 2016, predisposte ai fini del corretto svolgimento delle attività di pertinenza degli organi amministrativi e di controllo di Sabaf.

Linee guida operative



⁴ Il testo, nella sua ultima versione aggiornata alle previsioni del Codice di Autodisciplina, approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 29 settembre 2016, è disponibile sul sito internet www.sabaf.it alla sezione Investitori/Corporate Governance.

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

Nel 2006 Sabaf S.p.A. ha adottato il Modello di organizzazione, gestione e controllo, come suggerito dal D.lgs. 231/2001⁵, finalizzato a prevenire la commissione di specifiche fattispecie di reato da parte di dipendenti e/o collaboratori nell'interesse o a vantaggio della Società.

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

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

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

Attività svolte nel 2017

ORGANISMO DI VIGILANZA

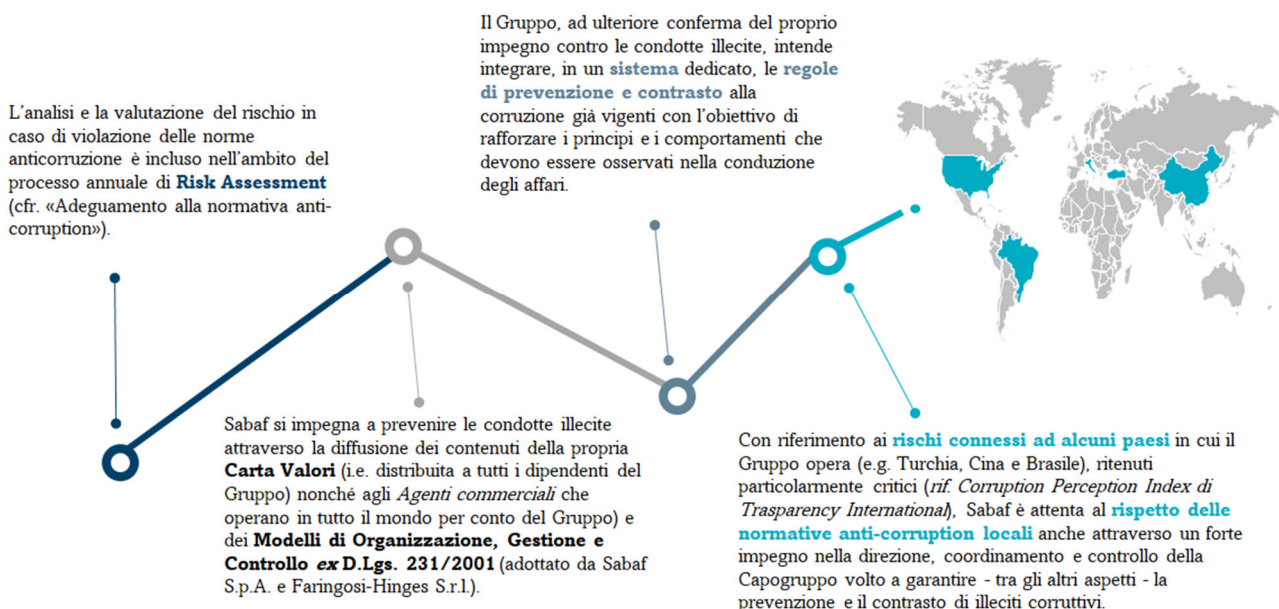


- **Verifiche** sistematiche sull'**efficacia e operatività del Modello**, sia tramite i controlli effettuati dall'Internal Audit, sia tramite i colloqui con il personale impiegato in attività sensibili.
- **Attività istruttorie** inerenti i processi di gestione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.
- **Informazione e formazione** ai dipendenti in merito a specifici protocolli disciplinati dal Modello.
- **Avvio approfondimenti propedeutici alle attività di revisione del risk assessment 231** con l'obiettivo di valutare l'applicabilità dei nuovi reati introdotti nel corso del 2017.

⁵ Il testo, nella sua ultima versione aggiornata, approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 29 settembre 2016, è disponibile sul sito internet www.sabaf.it alla sezione Investitori/Corporate Governance

La compliance integrata e l'Anti-corruption

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



La compliance integrata e la L. 262/2005

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

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

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

Elementi caratterizzanti il modello di controllo contabile



Sabaf e collaboratori

Rischi

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

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

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

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

Per fronteggiare tali rischi potenziali, il Gruppo si è dotato di sistemi certificati di gestione della responsabilità sociale (conforme alla Norma SA8000) e di gestione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro (conforme alla norma OHSAS 18001). Il Gruppo Sabaf, inoltre, attua politiche strutturate nelle seguenti aree:

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

L'insieme di tali sistemi e politiche permette al Gruppo di avere un presidio pienamente adeguato di tali rischi. Nei successivi paragrafi sono delineate, per ognuna di queste tematiche, le caratteristiche del "modello Sabaf" e le performance conseguite.

Politica di gestione del personale

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

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

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

- il mantenimento della piena conformità a norme, leggi, direttive, regolamenti locali vigenti e agli altri requisiti sottoscritti (SA8000, Global Compact, Codice di Comportamento del Ceced);
- la piena attuazione della Carta dei Valori;
- la valutazione preventiva degli aspetti legati ai diritti umani e a salute e sicurezza;

- lo sviluppo di un percorso di responsabilizzazione delle persone all'interno di regole di comportamento condivise.

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

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

La Norma SA8000

Da marzo 2009 Sabaf si avvale di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale certificato e conforme alla Norma SA8000. Nel corso dell'anno 2017 la società, coerentemente con i valori condivisi e la mission aziendale, ha continuato il suo impegno in tale ambito, adeguando il proprio Sistema di Gestione al nuovo Standard internazionale SA8000:2014. Il 16 giugno 2017 IMQ ha certificato l'adeguamento del Sistema al nuovo Standard, attestandone di fatto la coerenza con un modello di business basato sul rispetto di requisiti etici, la valorizzazione delle persone e la sostenibilità socio-ambientale.

Numerosi sono stati i momenti che hanno caratterizzato il processo di implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale.

Durante la fase di pianificazione del Sistema sono stati definiti i ruoli delle persone designate a svolgere le attività previste dalla Norma SA8000:2014 **nell'organigramma aziendale**. La direzione aziendale ha nominato i propri rappresentanti SA8000, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della Norma. La rappresentanza dei lavoratori in tema di responsabilità sociale è stata assunta dai componenti delle rappresentanze sindacali che si sono candidati per tale ruolo. Insieme hanno costituito il **Social Performance Team (SPT)**, gruppo di lavoro attivo per la pianificazione e l'implementazione del Sistema stesso.

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

I lavoratori di Sabaf attraverso momenti di formazione specifica ai Responsabili di Reparto (oltre 200 ore nel 2017). La comprensione dell'importanza dell'adozione di un Sistema di Responsabilità Sociale è inoltre facilitata dalla condivisione di materiale informativo sulle bacheche elettroniche aziendali, sul portale dedicato ai lavoratori HR PORTAL, sulla rete e sul sito aziendale.

I sindacati: la sensibilizzazione e la convinta partecipazione dei rappresentanti sindacali dei lavoratori è fondamentale per la piena attuazione del Sistema.

I fornitori, i subfornitori e i subappaltatori, ai quali è richiesta la sottoscrizione di un impegno al rispetto dei requisiti della Norma, parte integrante dei contratti. Sono inoltre eseguiti audit presso i fornitori.

I clienti, impegnandosi all'interno dell'industria dell'elettrodomestico nel sostenere comportamenti etici ed equi, anche attraverso l'adesione al codice di comportamento del CECED.

Le istituzioni, verso cui Sabaf afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa.

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

L'adeguamento del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale secondo il nuovo Standard SA8000 ha comportato la definizione, l'approvazione e la condivisione di un nuovo Manuale (Edizione 02) - implementato in un'ottica di Gestione Integrata tra i Sistemi di Gestione Aziendale - il quale, in relazione ad ogni requisito richiesto, racchiude le pratiche aziendali e le relative Procedure.

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

Nel corso del 2017 non sono stati riscontrati episodi di discriminazione e non sono state identificate operazioni/attività con elevato rischio di ricorso a lavoro minorile e a lavoro forzato o obbligato.

Le persone del Gruppo Sabaf

Al 31 dicembre 2017 i dipendenti del Gruppo Sabaf sono 756, rispetto ai 736 di fine 2016 (+2,72%).

	31/12/2017			31/12/2016			31/12/2015		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
Sabaf S.p.A. (Ospitaletto, Brescia - Italia)	337	177	514	353	180	533	367	185	552
Faringosi Hinges s.r.l. (Bareggio, Milano - Italia)	22	21	43	21	21	42	20	23	43
A.R.C. s.r.l. ⁶ (Campodarsego, Padova -Italia)	14	4	18	-	-	-	-	-	-
Sabaf do Brasil (Jundiaí, San Paolo - Brasile)	61	16	77	49	17	66	45	14	59
Sabaf Turchia (Manisa – Turchia)	56	40	96	52	34	86	57	38	95
Sabaf Appliance Components (Kunshan) Co., Ltd.	6	2	8	7	2	9	6	4	10
Totale	496	260	756	482	254	736	495	264	759

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali adottate, sono presenti 722 dipendenti con contratto a tempo indeterminato (95,5%) e 34 a tempo determinato e in inserimento o apprendistato (4,5%).

	31.12.2017	31.12.2017	31.12.2017	31.12.2016	31.12.2016	31.12.2016
	U	D	TOT	U	D	TOT
A tempo indeterminato	473	249	722	464	251	715
Inserimento o apprendistato	1	0	1	3	0	3
A tempo determinato	22	11	33	15	3	18
Totale	496	260	756	482	254	736

Personale temporaneo (con contratto di somministrazione lavoro o assimilabile)

PERSONALE TEMPORANEO	2017	2017	2017	2016	2016	2016
	U	D	TOT	U	D	TOT
MEDIA ANNUA	46	14	60	28	10	38

Nel corso del 2017 sono stati assunti nelle società del Gruppo Sabaf 4 ex lavoratori temporanei (4 nel 2016).

Nel 2017 Sabaf ha ospitato 5 giovani in stage (6 nel 2016), di cui 4 studenti frequentanti la scuola media secondaria.

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

⁶ Dati consolidati a partire dall'anno 2017

Suddivisione del personale per età

	31.12.2017	31.12.2016
< 30 anni	16,0%	16,8%
31 – 40 anni	40,6%	42,4%
41 – 50 anni	30,7%	29,8%
oltre 50 anni	12,7%	11,0%
Totale	100%	100%

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

L'età minima del personale in forza al Gruppo è di 26 anni per l'Italia, 21 anni per la Turchia, 18 anni per il Brasile e 29 anni per la Cina.

Suddivisione del personale per anzianità di servizio

	31.12.2017	31.12.2016
< 5 anni	24,5%	22,0%
6 – 10 anni	18,9%	26,6%
11 – 20 anni	45,1%	41,3%
oltre 20 anni	11,5%	10,1%
Totale	100%	100,0%

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

Suddivisione per funzione

AREA	2017			2016		
	U	D	TOT	U	D	TOT
Produzione	301	172	473	289	170	459
Qualità	42	32	74	43	31	74
Ricerca e sviluppo	66	2	68	66	2	68
Logistica	26	0	26	25	1	26
Amministrazione	10	25	35	9	23	32
Vendite	8	12	20	10	13	23
Servizi	17	11	28	17	8	25
Acquisti	8	4	12	6	4	10
Altro	18	2	20	17	2	19
TOTALE	496	260	756	482	254	736

Politica delle assunzioni

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

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

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

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

Suddivisione per titolo di studio

TITOLO DI STUDIO	2017				2016			
	UOMINI	DONNE	TOTALE		UOMINI	DONNE	TOTALE	
Laurea	64	29	93	12,3%	67	24	91	12,4%
Diploma superiore	248	92	340	45,0%	232	98	330	44,8%
Licenza media	180	134	314	41,5%	181	130	311	42,3%
Licenza elementare	4	5	9	1,2%	2	2	4	0,5%
TOTALE	496	260	756	100%	482	254	736	100%

Movimentazione del personale nell'anno 2017

Sabaf S.p.A.

	31/12/16	Assunti		Usciti		Passaggi cat.	31/12/17
		U	D	U	D		
Dirigenti	9	1	0	0	0	0	10
Impiegati e quadri	108	4	1	4	1	2	110
Operai ed equiparati	416	2	0	19	3	-2	394
Totale	533	7	1	23	4		514

Faringosi Hinges s.r.l.

	31/12/16	Assunti		Usciti		Passaggi cat.	31/12/17
		U	D	U	D		
Dirigenti	1	0	0	0	0	0	1
Impiegati e quadri	13	1	0	1	0	0	13
Operai ed equiparati	28	1	0	0	0	0	29
Totale	42	2	0	1	0	0	43

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

	31/12/16	Assunti		Usciti		Passaggi cat.	31/12/17
		U	D	U	D		
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0
Impiegati e quadri	3	1	0	0	0	0	4
Operai ed equiparati	15	1	0	2	0	0	14
Totale	18	2	0	2	0	0	18

Sabaf do Brasil

	31/12/16	Assunti		Usciti		Passaggi cat.	31/12/17
		U	D	U	D		
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0
Impiegati e quadri	10	0	1	1	0	0	10
Operai ed equiparati	56	25	3	13	4	0	67
Totale	66	25	4	14	4	0	77

Sabaf Turchia

	31/12/16	Assunti		Usciti		Passaggi cat.	31/12/17
		U	D	U	D		
Dirigenti	3	0	0	0	0	0	3
Impiegati e quadri	12	1	4	2	0	0	15
Operai ed equiparati	71	33	22	28	20	0	78
Totale	86	34	26	30	20	0	96

Sabaf Cina

	31/12/16	Assunti		Usciti		Passaggi cat.	31/12/17
		U	D	U	D		
Dirigenti	1	0	0	0	0	0	1
Impiegati e quadri	6	0	0	0	0	0	6
Operai ed equiparati	2	0	0	1	0	0	1
Totale	9	0	0	1	0	0	8

Totale Gruppo

	31/12/16 ⁷	Assunti		Usciti		Passaggi cat.	31/12/17
		U	D	U	D		
Dirigenti	14	1	0	0	0	0	15
Impiegati e quadri	152	7	6	8	1	2	158
Operai ed equiparati	588	62	25	63	27	-2	583
Totale	754	70	31	71	28	0	756

Nuovi assunti suddivisi per fascia d'età e per sesso

Descrizione	2017			2016		
	U	D	Totale	U	D	Totale
fino a 20 anni	5	2	7	0	1	1
da 21 a 30 anni	32	13	45	32	10	42
da 31 a 40 anni	24	13	37	19	4	23
da 41 a 50 anni	7	2	9	12	2	14
oltre 50 anni	2	1	3	0	0	0
Totale	70	31	101	63	17	80

⁷ Inclusi dipendenti A.R.C.

Dimessi nell'anno per fascia d'età e per sesso

Descrizione	2017			2016		
	U	D	Totale	U	D	Totale
fino a 20 anni	2	2	4	1	0	1
da 21 a 30 anni	23	7	30	35	11	46
da 31 a 40 anni	24	17	41	21	7	28
da 41 a 50 anni	12	1	13	15	5	20
oltre 50 anni	9	2	11	5	3	8
Totale	70	29	99	77	26	103

Motivazioni della risoluzione dei rapporti di lavoro nell'anno 2017

Descrizione	Impiegati e quadri	operai	totale
Dimissioni	8	36	44
Pensionamento	1	5	6
Termine contratto	0	1	1
Licenziamento	0	32	32
Mancato superamento periodo di prova	1	14	15
Totale	10	88	98

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

Italia (Sabaf, Faringosi e A.R.C.)

Descrizione	2017			2016		
	U	D	Totale	U	D	Totale
< 30 anni	0,54%	0,00%	0,35%	0,53%	0,00%	0,35%
da 31 a 40 anni	2,68%	0,99%	2,09%	0,80%	0,50%	0,70%
da 41 a 50 anni	1,61%	0,00%	1,04%	2,41%	1,00%	1,91%
oltre 50 anni	1,07%	0,00%	0,70%	1,07%	0,00%	0,70%
Totale	5,90%	0,99%	4,18%	4,81%	1,50%	3,66%

Brasile

Descrizione	2017			2016		
	U	D	Totale	U	D	Totale
< 30 anni	9,84%	18,75%	11,69%	22,45%	11,76%	19,70%
da 31 a 40 anni	6,56%	12,50%	7,79%	6,12%	5,88%	6,06%
da 41 a 50 anni	3,28%	0,00%	2,60%	4,08%	5,88%	4,55%
oltre 50 anni	1,64%	0,00%	1,30%	0,00%	0,00%	0,00%
Totale	21,32%	31,25%	23,38%	32,65%	23,52%	30,31%

Turchia

Descrizione	2017			2016		
	U	D	Totale	U	D	Totale
< 30 anni	30,36%	15,00%	23,96%	42,31%	20,59%	33,72%
da 31 a 40 anni	17,86%	32,50%	23,96%	25,00%	14,71%	20,93%
da 41 a 50 anni	5,36%	2,50%	4,17%	5,77%	2,94%	4,65%
oltre 50 anni	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Totale	53,58%	50,00%	52,09%	73,08%	38,24%	59,30%

Cina

Descrizione	2017			2016		
	U	D	Totale	U	D	Totale
< 30 anni	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	22,22%
da 31 a 40 anni	0,00%	0,00%	0,00%	28,57%	0,00%	22,22%
da 41 a 50 anni	16,67%	0,00%	12,50%	0,00%	0,00%	0,00%
oltre 50 anni	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Totale	16,67%	0,00%	12,50%	28,57%	100,00%	44,44%

Gruppo

Descrizione	2017			2016		
	U	D	Totale	U	D	Totale
< 30 anni	5,04%	3,46%	4,50%	7,26%	4,23%	6,25%
da 31 a 40 anni	4,84%	6,54%	5,42%	4,36%	2,69%	3,80%
da 41 a 50 anni	2,42%	0,38%	1,72%	2,90%	1,54%	2,45%
oltre 50 anni	1,01%	0,00%	0,66%	0,83%	0,00%	0,54%
Totale	13,31%	10,38%	12,30%	15,35%	8,46%	13,04%

Nel 2017 il turnover si è mantenuto in linea rispetto al 2016.

In Sabaf Turchia, il Gruppo sperimenta le maggiori difficoltà nella *retention* del personale, anche perché opera in un'area, quella di Manisa, che sta conoscendo un forte sviluppo industriale e dove sono offerte costantemente nuove opportunità di occupazione. Le politiche implementate, che includono sia incentivi monetari sia maggiori benefits, hanno comunque portato a un maggior livello di fidelizzazione anche in Turchia.

Formazione del personale

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

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

	2017			2016		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Formazione a neoassunti, apprendisti, contratti di inserimento	5.173	1.538	6.711	3.187	1.222	4.409
Sistemi informatici	309	26	335	83	123	206
Formazione tecnica	467	69	536	321	29	350
Qualità, sicurezza, ambiente e responsabilità sociale	2.905	540	3.445	3.112	983	4.094
Amministrazione e organizzazione	1.246	389	1.635	510	379	888
Lingue straniere	328	152	480	966	283	1249
Lean Philosophy/Production/Office	1.522	364	1.886	81	29	110
Altro	-	-	-	-	-	-
Totale ore di formazione ricevute	11.950	3.078	15.028	8.260	3.046	11.306
Ore di formazione erogate dai formatori interni	4.501	1.282	5.783	4.709	1.317	6.026
Totale	16.451	4.360	20.811	12.969	4.363	17.332

Le ore erogate dai formatori interni includono anche la formazione impartita ai collaboratori con contratto di somministrazione (pari a 4.067 ore nel 2017).

ORE DI FORMAZIONE PRO-CAPITE RICEVUTE PER CATEGORIA	2017			2016		
	U	D	TOT	U	D	TOT
Operai	20,5	8,8	16,5	15,1	9,0	12,9
Impiegati e quadri	36,1	22,2	31,1	26,1	23,4	25,2
Dirigenti	28,7	50	30,1	34,7	70,5	37,3
TOTALE	23,9	11,9	19,8	17,8	12,1	15,9

Nel 2017 il costo totale sostenuto per le attività di formazione del personale del Gruppo è stato di circa 428.000 euro (circa 296.000 euro nel 2016). A questo si aggiungono i costi di formazione del personale temporaneo, che nel 2017 è stato di circa 75.000 euro (circa 62.000 euro nel 2016).

Comunicazione interna

Con l'obiettivo di sviluppare un dialogo e un coinvolgimento continuo tra azienda e collaboratori, Sabaf organizza momenti di incontro e condivisione nei quali vengono presentati i risultati relativi ai progetti di miglioramento della qualità, dell'efficienza e della produttività e le iniziative in corso nell'ambito della "industry 4.0".

Nel 2017 sono stati organizzati 3 incontri a cui hanno partecipato complessivamente 266 collaboratori.

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 2017 l'Ufficio Personale di Sabaf S.p.A. ha dedicato 785 appuntamenti ai collaboratori per problematiche relative al rapporto di lavoro o a questioni personali. A questo si aggiunge la possibilità di comunicare con l'Ufficio attraverso una casella di posta elettronica dedicata.

In Sabaf S.p.A. e in Faringosi Hinges s.r.l. è attivo il software HR PORTAL, attraverso il quale ogni lavoratore, con accesso personalizzato, può consultare i documenti e le informazioni pubblicate dall'azienda (cedolini paga, dati fiscali e contributivi, etc.). Sono inoltre disponibili le comunicazioni collettive e le convenzioni a favore dei collaboratori.

A novembre 2017, presso il locale mensa della sede di Ospitaletto, è stata messa a disposizione dei collaboratori una rete wireless gratuita per la navigazione internet, utilizzabile con dispositivi mobili (smartphone, tablet e pc).

A dicembre 2017, in Sabaf S.p.A. è stato ultimato il progetto di smaterializzazione delle bacheche nei reparti produttivi e in mensa. In ogni capannone è stato installato un totem contenente due schermi: il primo espone comunicazioni aziendali e convenzioni; il secondo la turnistica del singolo reparto con indicazione dei nominativi degli addetti pronto soccorso e antincendio distribuiti per turno. In mensa è stato installato un solo monitor dedicato al primo tipo di comunicazioni.

A partire dal 2018 sono organizzate sistematicamente riunioni di reparto aventi come obiettivo il miglioramento della comunicazione e il coinvolgimento del personale. In questi incontri vengono verbalizzati suggerimenti e segnalazioni di operatori, capi turno e responsabili che poi sono vagliati dai dirigenti delle aree interessate.

Le diversità e le pari opportunità

Sabaf è costantemente impegnata per garantire pari opportunità al personale femminile, che attualmente rappresenta il 34,4% dell'organico (34,5% nel 2016).

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 2017 le società del Gruppo hanno concesso complessivamente 44 contratti part-time (a 5 impiegate, 38 operaie e 1 operaio), pari al 5,8% del totale (34 contratti nel 2016).

Nelle società italiane del Gruppo lavorano 29 persone diversamente abili, di cui 15 a tempo parziale. Sono attive 5 convenzioni con una cooperativa sociale per l'inserimento di personale appartenente a categorie protette.

Distribuzione percentuale dell'occupazione per sesso

	2017		2016	
	Numero	%	Numero	%
Uomini	496	65,6	482	65,5
Donne	260	34,4	254	34,5
TOTALE	756	100	736	100

Suddivisione per categoria e genere

	2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	2%	0%	2%	2%	0%	2%
Impiegati e quadri	14%	8%	21%	14%	7%	21%
Operai e equiparati	50%	27%	77%	50%	27%	77%
Totale	66%	34%	100%	65%	35%	100%

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 extracomunitari⁸

	2017	2016	BENCHMARK ⁹
Lavoratori extracomunitari	24	32	
Percentuale sul totale dei lavoratori	4,1%	5,3%	3,10%

Al 31 dicembre 2017 sono presenti nelle società italiane del Gruppo collaboratori di 13 differenti nazionalità.

⁸ Il dato si riferisce alle sole società italiane del Gruppo.

⁹ FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre (giugno 2017) – Lavoratori extracomunitari (2014)*
<http://www.federmeccanica.it>

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

	2017		2016		BENCHMARK ¹⁰	
	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai
Numero medio mensile addetti che hanno svolto lavoro straordinario	137	390	107	358	-	-
Numero ore di straordinario	12.946	31.622	9.714	21.554	-	-
Numero ore annuali pro - capite ¹¹	82	54	65	38	54	67

Ore di assenza totali

	2017 U	2017 D	2017 tot	2016U	2016D	2016 tot	BENCHMARK ¹²
Totale ore di assenza annue	29.274	42.621	71.895	39.650	46.661	86.311	-
Percentuale ore di assenza su ore lavorabili	2,8%	8,4%	4,6%	3,9%	9,2%	5,7%	-
Ore di assenza medie pro - capite	57,8	163,4	93,7	81,0	181,5	115,6	96,6

Ore di assenza per malattia

	2017 U	2017 D	2017 tot	2016 U	2016 D	2016 tot	BENCHMARK ¹³
Totale ore di malattia annue	19.019	19.679	38.697	31.603	18.099	49.702	
Percentuale ore di malattia su ore lavorabili	1,8%	3,9%	2,5%	3,1%	3,6%	3,3%	
Ore pro – capite di assenza per malattia	37,6	75,4	50,5	64,6	70,4	66,6	52,3

10 FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre (giugno 2017)* – Ore pro-capite di lavoro straordinario (2015), <http://www.federmeccanica.it>

11 in rapporto al numero medio dei dipendenti

12 Elaborazione da FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre (giugno 2017)* – Ore pro-capite di assenza dal lavoro (2015), <http://www.federmeccanica.it>

13 FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre (giugno 2017)* – Ore pro-capite di assenza dal lavoro (2015), <http://www.federmeccanica.it>.

Ore di assenza per maternità/paternità

	2017 U	2017 D	2017 tot	2016 U	2016 D	2016 tot	BENCHMARK ¹⁴
Totale ore di maternità/paternità annue	7.941,50	22.345,60	30.287,10	4.224,5	26.566,5	30.791	
Percentuale ore di maternità su ore lavorabili	0,8%	4,4%	2,0%	0,4%	5,2%	2,0%	
Ore pro – capite di assenza per maternità	15,7	85,7	39,5	8,6	103,3	41,3	14,9

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

Congedi parentali¹⁵

Tipologia di congedo (Sabaf S.p.A)	2017			2016			% di lavoratori in forza lavoro dopo 12 mesi
	M	F	Totale	M	F	Totale	
Maternità obbligatoria	0	12	12	0	14	14	100%
Maternità anticipata	0	9	9	0	14	14	100%
Maternità/Paternità facoltativa	11	21	32	6	20	26	73%
Allattamento	1	10	11	0	4	4	100%
Assistenza a familiari disabili (Legge 104)	21	9	30	20	12	32	88%

Altri congedi

Donazione sangue	9	1	10	7	0	7	71%
Aspettativa	6	4	10	4	2	6	100%
Congedo straordinario	3	0	3	1	0	1	0%

Tipologia di congedo (altre società del Gruppo)	2017		
	M	F	Totale
Maternità obbligatoria	0	3	3
Maternità anticipata	0	0	0
Maternità/Paternità facoltativa	1	1	2
Allattamento	0	1	1
Assistenza a familiari disabili (Legge 104)	0	1	1

Altri congedi

Donazione sangue	3	1	4
Aspettativa	0	0	0
Congedo straordinario	3	2	5

¹⁴ FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre (giugno 2017) – Ore pro-capite di assenza dal lavoro (2015)*, <http://www.federmeccanica.it>

¹⁵ La comparazione rispetto al 2016 è possibile solo per Sabaf S.p.A. in quanto il processo di raccolta dati è stato esteso alle altre società del Gruppo nel 2017.

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 (di cui una parte consolida parte del precedente premio variabile) per tutti i livelli,
- un premio di risultato variabile uguale per tutti i livelli.

Ulteriori informazioni sono dettagliate nella nota integrativa del bilancio consolidato.

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

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

E' in essere un sistema di incentivazione legato a obiettivi collettivi e individuali (MBO) che coinvolge l'Amministratore Delegato, i dirigenti con responsabilità strategiche e altri manager, individuati dall'Amministratore Delegato tra i manager che a lui riportano direttamente o tra i responsabili che riportano ai manager suddetti. Nel 2017 tale sistema di incentivazione ha riguardato 38 dipendenti del Gruppo (35 uomini e 3 donne). L'incidenza massima della componente variabile è pari al 25% della retribuzione annua fissa lorda. Ulteriori dettagli riguardanti i meccanismi del MBO sono descritti nella Relazione sulla remunerazione.

Il premio produciamo qualità (PPQ)

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

Nel 2017 sono stati assegnati obiettivi di miglioramento in questi ambiti a 87 persone coinvolte in processi aziendali rilevanti e non incluse nel sistema di MBO.

	Impiegati	Operai	Totale
Uomini	36	47	83
Donne	4	0	4
Totale	40	47	87

L'iniziativa è stata accolta in modo molto positivo dai collaboratori: oltre a rappresentare uno strumento di indirizzo verso obiettivi sfidanti (sono stati assegnati 302 obiettivi, raggiunti o superati nel 66% dei casi), il PPQ ha stimolato il lavoro di squadra e favorito la condivisione a tutti i livelli aziendali dei piani di sviluppo di breve e medio-lungo termine.

Inoltre il premio di risultato variabile (PRV), previsto dal contratto integrativo aziendale per tutti i dipendenti e anch'esso parametrato a indici di qualità e produttività, ne ha beneficiato: per il 2017 è stato riconosciuto un premio di risultato variabile di 1.232 euro, superiore del 4,05% rispetto al 2016.

Il successo del progetto ne ha suggerito la riproposizione anche per il 2018, coinvolgendo un numero maggiore di collaboratori (oltre 100).

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

Rapporto tra lo stipendio minimo mensile previsto dai contratti collettivi e lo stipendio minimo riconosciuto dalle società del Gruppo¹⁶

2016	Stipendio minimo da contratto collettivo		Stipendio minimo riconosciuto		Maggiorazione minima %	
	U	D	U	D	U	D
Valori in euro						
Sabaf S.p.A.	1.589	1.589	1.812	2.167	14%	36%
Faringosi Hinges	1.589	1.589	1.769	1.769	11%	11%
Turchia	317	317	356	356	12%	12%
Brasile	355	355	400	400	13%	13%
Cina	249	249	362	362	46%	46%

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

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

	2017	2016
Italia	9,6	4,7
Turchia	11,5	11,5
Brasile	6,0	8,9
Cina	7,5	8,0

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

	2017	2016
Impiegati, quadri e dirigenti	67%	64%
Operai	74%	86%

¹⁶ Valori convertiti in euro ai tassi di cambio medio annuo

Salute e sicurezza dei lavoratori e ambiente di lavoro

Gestione dei Rischi

Nell'ambito del Sistema integrato di Gestione dell'Ambiente, della Salute e Sicurezza e dell'Energia, anche le tematiche inerenti la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro sono affrontate con un approccio basato sul rischio.

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

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

- **Formazione efficace:** tutti i percorsi formativi, legati alla salute e sicurezza, sono pianificati e gestiti da personale interno e/o da formatori esterni, con propensione alla docenza e con una forte esperienza nel settore di riferimento (primo soccorso, antincendio, lavori in quota, ecc.).
- **Impianti all'avanguardia:** i continui investimenti in macchinari sempre più moderni e tecnologicamente evoluti, hanno ridotto i livelli di rischio legati all'ergonomia e alla movimentazione manuale dei carichi e consentito il perfezionamento dei sistemi di protezione dai rischi fisici.
- **Organizzazione:** il forte coinvolgimento e la formazione costante dei responsabili di reparto e la consapevolezza di quest'ultimi rispetto agli obblighi e alle responsabilità ha portato ad un evidente miglioramento di tutti gli aspetti legati alla Salute e Sicurezza.

Nelle aziende del Gruppo con sede in Italia (Sabaf S.p.A., Faringosi Hinges, A.R.C.), la valutazione dei rischi è disposta dal Datore di Lavoro attraverso la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, con la partecipazione di tutti i soggetti responsabili (dirigenti e preposti). Il processo di valutazione dei rischi, coordinato dall'Ufficio Sicurezza, opera con l'ausilio di un software dedicato. E' previsto il coinvolgimento dei lavoratori, sia attraverso incontri periodici con i Rappresentanti per la Sicurezza, sia mediante l'obbligo di segnalazione dei possibili rischi aggiuntivi.

Nel mese di ottobre 2017 si è concluso l'iter di certificazione del sistema di gestione per la sicurezza di Sabaf S.p.A. secondo la norma OHSAS 18001:2007. A seguito delle verifiche svolte da CSQ (Ente certificatore di IMQ), Sabaf ha ottenuto il certificato di conformità agli standard.

In Faringosi Hinges il sistema di gestione in materia di salute e sicurezza dei lavoratori è certificato secondo lo standard OHSAS 18001 dal febbraio 2012. Il sistema è stato sottoposto a audit di ricertificazione dall'ente TUV NORD in febbraio 2015. L'ultimo audit di sorveglianza, effettuato in marzo 2017, ha attestato la conformità del sistema alle norme di riferimento; non sono infatti emerse non conformità, ma solo spunti di miglioramento.

Nel corso del 2017 in A.R.C. sono state implementate le modalità operative di Salute e Sicurezza già in essere presso Sabaf S.p.A.. Si è proceduto ad una nuova valutazione del rischio aziendale e all'inserimento del software per la gestione delle tematiche sicurezza.

Per quanto riguarda le sedi produttive all'estero, il Gruppo intende gestire in modo sempre più coordinato le tematiche di salute e sicurezza, garantendo un approccio uniforme alla valutazione dei

rischi e un corpo procedurale omogeneo. La Capogruppo monitora inoltre le attività degli stabilimenti esteri, verificando il pieno rispetto delle legislazioni locali.

NUMERO E DURATA DEGLI INFORTUNI

	2017 U	2017 D	2017 tot	2016 U	2016 D	2016 tot	BENCH. ¹⁷
Infortuni sul luogo di lavoro - Gruppo	12	6	18	8	3	11	
<i>Italia</i>	6	3	9	1	2	3	
<i>Brasile</i>	0	0	0	1	0	1	
<i>Cina</i>	0	0	0	0	0	0	
<i>Turchia</i>	6	3	9	6	1	7	
Infortuni in itinere - Gruppo	3	0	3	1	0	1	
<i>Italia</i>	3	0	3	1	0	1	
<i>Brasile</i>	0	0	0	0	0	0	
<i>Cina</i>	0	0	0	0	0	0	
<i>Turchia</i>	0	0	0	0	0	0	
Totale ore di assenza per infortuni - Gruppo	1.720,30	168,50	1.888,80	329,50	39,50	369	
<i>Italia</i>	1.348,50	108,50	1.457	32	39,50	71,50	
<i>Brasile</i>	0	0	0	110	0	110	
<i>Cina</i>	0	0	0	0	0	0	
<i>Turchia</i>	371,80	60	431,80	187,50	0	187,50	
Ore pro – capite di assenza dal lavoro per infortunio¹⁸	3,42	0,66	2,48	0,67	0,15	0,49	5,2

INDICE DI FREQUENZA DI INFORTUNIO

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

	2017 U	2017 D	2017 tot	2016 U	2016 D	2016 tot
Gruppo	14,33	15,44	14,68	10,01	7,58	9,21
<i>Italia</i>	9,46	10,93	9,91	1,70	7,68	3,54
<i>Brasile</i>	0	0	0	13,3	0	8,09
<i>Cina</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Turchia</i>	52,01	44,16	49,10	48,81	12,27	34,25

INDICE DI GRAVITA' DI INFORTUNIO

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

	2017 U	2017 D	2017 tot	2016 U	2016 D	2016 tot
Gruppo	0,16	0,06	0,13	0,05	0,01	0,04
<i>Italia</i>	0,14	0,06	0,12	0,00	0,02	0,01
<i>Brasile</i>	-	-	-	0,20	0	0,12
<i>Cina</i>	-	-	-	-	-	-
<i>Turchia</i>	0,42	0,12	0,31	0,20	0	0,12

Nel corso del 2017 non si sono verificati infortuni di particolare gravità per il personale dipendente del Gruppo. 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 attuano piani di sorveglianza sanitaria destinati ai dipendenti, con controlli sanitari mirati ai rischi specifici delle attività lavorative svolte. In particolare nel 2017 sono stati effettuati 3.108 controlli sanitari (2.664 nel 2016).

¹⁷ FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre (giugno 2017)* – Ore pro-capite di assenza dal lavoro (2015), <http://www.federmeccanica.it>

¹⁸ Il calcolo è basato sull'organico medio annuale.

SPESE CORRENTI PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI

(valori espressi in migliaia di euro)

	2017	2016
Impianti, attrezzature, materiali	42	74
Dispositivi di protezione individuale	119	89
Formazione esterna	16	25
Consulenze	99	85
Analisi ambiente di lavoro	17	9
Controlli sanitari (incluse visite preassuntive)	40	40
Software e database	3	5
TOTALE	336	327

INVESTIMENTI PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI

(valori espressi in migliaia di euro)

	2017	2016
Impianti, attrezzature, materiali	34	81
TOTALE	34	81

Di particolare rilevanza è l'impegno per il miglioramento dei livelli di rischio legati alla movimentazione manuale dei carichi ed ai movimenti ripetitivi, grazie ad una sempre maggiore automazione delle operazioni. Sono state inoltre studiate apparecchiature speciali per il trasporto e l'immagazzinamento, installati avvisatori luminosi sui carrelli elevatori e migliorata la viabilità interna agli stabilimenti (con nuova segnaletica verticale e orizzontale).

In Sabaf S.p.A. è in corso uno studio rivolto alla valutazione del rischio sismico, che consentirà di individuare le aree aziendali più sicure e conseguentemente indicare i percorsi da seguire durante le eventuali operazioni di esodo.

Tra gli aspetti organizzativi, si rileva l'implementazione di una piattaforma web per la gestione dei lavori in appalto.

Sabaf luogo di lavoro che promuove la salute

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

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

- Il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro
- L'incoraggiamento del personale a partecipare ad attività salutari
- La promozione di scelte sane
- L'incoraggiamento alla crescita personale

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

Il Programma WHP prevede lo sviluppo di attività (buone pratiche) in **6 aree tematiche** e richiede la progressiva realizzazione, anno dopo anno, di un numero minimo di buone pratiche nelle diverse aree tematiche.

ALIMENTAZIONE

CONTRASTO AL FUMO

ATTIVITA FISICA

MOBILITA SICURA E SOSTENIBILE

CONTRASTO ALLE DIPENDENZE

BENESSERE E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Di seguito sono indicati gli interventi di miglioramento effettuati nel 2017.

ALIMENTAZIONE

Sono stati organizzati 8 incontri con un dietologo in merito alla corretta alimentazione dell'adulto e del bambino e alle diete sportive.

Sono stati effettuati molteplici interventi informativi grazie ad un ampliamento della cartellonistica riguardante la piramide alimentare, i menù e le tabelle con i colori del cibo per un corretto abbinamento dei piatti; inoltre è gratuitamente in distribuzione il periodico "Profilo Salute".

Il menù è stato studiato e suggerito da un nutrizionista: ad ogni pasto è possibile scegliere tra almeno 3 primi, 3 secondi, 3 contorni con verdura fresca e cotta; sono sempre disponibili, come alternativa, yogurt e frutta. L'offerta, molto varia, prevede attualmente anche pasta e pane integrali ogni giorno.

CONTRASTO AL FUMO

A partire dal 2017, durante le visite di sorveglianza sanitaria, il medico competente effettua azioni di minimal advice antitabagico. Si tratta di un intervento della durata di alcuni minuti in cui viene affrontato il tema del fumo e dei benefici derivanti dallo smettere di fumare e che si conclude con la distribuzione di materiale informativo. I dati raccolti dal medico competente vengono rendicontati in modo da monitorare l'efficacia dell'intervento. Dalle rilevazioni effettuate, i fumatori in Sabaf sono meno del 20% del totale.

MOBILITA' SICURA E SOSTENIBILE

È stata rinnovata la segnaletica nei reparti e nei parcheggi.

È garantita la presenza di almeno il 20% del parco veicoli di tipo ecologico.

Viene effettuato il controllo di tutti i veicoli mediante compilazione di una check-list con periodicità almeno trimestrale e viene realizzata una manutenzione programmata dei veicoli aziendali a cadenza più frequente rispetto alle revisioni obbligatorie in officine interne o esterne autorizzate.

BENESSERE E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Sabaf si è iscritta, per il secondo anno, all'iniziativa "Politiche per la famiglia: la conciliazione dei tempi di vita e lavoro" che prevede l'assegnazione di incentivi ai dipendenti tramite l'erogazione di voucher sociali a parziale copertura delle seguenti spese: rette per la frequenza di servizi socio-educativi per la prima infanzia (micro nido, asilo nido, nido famiglia, centri per la prima infanzia, nidi famiglia, baby sitting, baby parking, ludoteca) pubblici e privati; rette per servizi socio educativi assistenziali per minori di età fino a 14 anni (servizi preposti nell'ambito delle attività estive, servizi preposti nell'ambito delle attività pre e post scuola, centri ricreativi diurni aggregativi ed educativi, rette scuole dell'infanzia, attività sportive, musicali e culturali); spese sostenute per la cura di familiari anziani in condizione di non autosufficienza e disabili gravi.

Nel 2017 sono stati rinnovati 37 part-time; al personale rientrante dal periodo di maternità sono state accordate agevolazioni nello svolgimento dell'orario di lavoro.

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Brescia

Associazione Industriale Bresciana



Workplace Health Promotion

La rete delle aziende bresciane

Sabaf S.p.A

Luogo di lavoro che promuove salute

Carmelo Scarcella
Direttore Generale ATS di Brescia

Marco Bonometti
Presidente AIB

Accreditamento 2016

Brescia, 13 dicembre 2016

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

A gennaio 2018 è stato rinnovato l'accordo aziendale di secondo livello di Sabaf S.p.A. Sono punti qualificanti di tale accordo:

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

L'accordo aziendale è stato raggiunto dopo alcuni mesi di trattativa, ma senza conflittualità ed ha validità fino a giugno 2021.

Le rappresentanze sindacali interne in Sabaf S.p.A. sono tre: FIOM, FIM e UILM.

Nelle società del Gruppo, a dicembre 2017 risultano iscritti 136 dipendenti, pari al 18% del totale (nel 2016 erano iscritti 145 dipendenti, pari al 19,7%).

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 9 incontri tra Direzione e RSU. Di seguito i principali argomenti affrontati:

- rinnovo dell'accordo aziendale di secondo livello;
- ricorso alla cassa integrazione guadagni;
- comunicazioni inerenti l'adesione alla nuova edizione della Norma SA8000;
- accordi periodici per i periodi di chiusura collettiva.

Le ore di partecipazione alle attività sindacali nel corso del 2017 sono state pari allo 0,29% delle ore lavorabili.

PARTECIPAZIONE AD ATTIVITA' SINDACALE			
	2017	2016	BENCHMARK ¹⁹
ASSEMBLEA			
N° ore	1.806	2.891	
Percentuale su ore lavorabili	0,12	0,19	
N° ore pro – capite	2,7	3,9	
PERMESSO SINDACALE			
N° ore	1.689	2.046	
Percentuale su ore lavorabili	0,11	0,14	
N° ore pro – capite	2,5	2,7	
SCIOPERO			
N° ore	1.006	5.452	
Percentuale su ore lavorabili	0,10	0,36	
N° ore pro – capite	1,5	7,3	
TOTALE			
N° ore	4.501	10.389	
Percentuale su ore lavorabili	0,29	0,69	
N° ore pro – capite	6,71	13,92	3,8

¹⁹ FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre (giugno 2017) – Ore pro – capite di assenza dal lavoro (2015)*, <http://www.federmeccanica.it>

Nel corso del 2017 in Sabaf S.p.A. sono state proclamate complessivamente 6 ore di sciopero, a fronte di problematiche di carattere nazionale. In Faringosi Hinges, A.R.C., Sabaf do Brasil, Sabaf Turchia e Sabaf Cina non sono invece stati proclamati scioperi.

Ricorso a Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria/Contratto di solidarietà²⁰

	2017	2016
Numero ore di CIG/solidarietà	10.302	35.583
Numero medio ore annuali pro - capite	17,6	60,8

Nel corso dell'esercizio le società italiane del Gruppo hanno fatto sporadicamente ricorso ad ammortizzatori sociali nei periodi caratterizzati da bassi fabbisogni produttivi.

Nel dicembre 2016 era stata concordata con le RSU l'attivazione del contratto di solidarietà per l'intero 2017. A seguito del buon andamento dei livelli di produzione del 2017, il ricorso a questo strumento è stato minimo e si è concluso in anticipo a maggio, anziché a dicembre.

Contenzioso e provvedimenti disciplinari

Nel corso del 2017 sono state contestate 104 infrazioni nei confronti dei dipendenti del Gruppo, che hanno portato ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- 18 richiami verbali;
- 4 richiami all'uso di dispositivi di protezione individuale;
- 44 ammonizioni scritte;
- 19 multe;
- 11 sospensioni;
- 8 licenziamenti.

Le principali motivazioni dei provvedimenti disciplinari sono l'assenza ingiustificata, la mancanza di diligenza nei compiti affidati, l'errata produzione, il mancato rispetto delle norme aziendali, delle procedure di sicurezza, dell'orario di lavoro e delle norme riguardanti l'assenza per malattia.

Al 31 dicembre 2017 è in essere un contenzioso con un collaboratore e alcuni contenziosi con ex dipendenti riferiti prevalentemente all'impugnazione di provvedimenti di licenziamento.

²⁰ Il dato è relativo alle sole società italiane del Gruppo

Sabaf e ambiente

Rischi

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

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

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

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

Politica della salute e sicurezza, ambientale ed energetica

Programma e obiettivi

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

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

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;
- l'efficientamento nell'impiego di risorse naturali ed energetiche in fase di produzione, con particolare riferimento al consumo di acqua ed energia;
- la riduzione della quantità di rifiuti prodotta ed il miglioramento della loro qualità in termini di pericolosità e recuperabilità.

Dal 2003 il Sistema di Gestione Ambientale del sito produttivo di Ospitaletto (che copre circa il 75% della produzione totale del Gruppo) è certificato conforme alla norma ISO 14001. CSQ ha svolto la verifica ispettiva di sorveglianza nel luglio 2017, confermando l'adeguatezza del sistema e rilasciando il certificato di conformità per il passaggio al nuovo Standard ISO 14001:2015.

Nel 2015 il Sistema di Gestione dell'Energia implementato presso la sede di Ospitaletto è stato certificato conforme alla norma ISO 50001. A novembre 2017 CSQ ha effettuato una verifica di sorveglianza, che ha avuto esito positivo.

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.

Dialogo con le associazioni ambientaliste e le istituzioni

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

Innovazione di processo e sostenibilità ambientale

Il lavaggio dei metalli

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

La gestione della risorsa idrica

All'interno degli obiettivi del 2016, in ambito ambientale, veniva posta come prioritaria la voce del risparmio idrico. L'attività del 2017, oltre a perseguire questo obiettivo, si è focalizzata anche sulla qualità dell'acqua. Infatti, l'acqua utilizzata nelle fasi di lavaggio e di elettroerosione deve rispondere a parametri molto restrittivi; l'investimento in apparecchiature di osmosi dell'acqua ne ha consentito un utilizzo ottimale, con un beneficio in termini di minori manutenzioni e minori consumi energetici.

La marcatura dei prodotti

Le norme vigenti prescrivono di indicare sui prodotti una serie di caratteristiche distintive. Tradizionalmente 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 di 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. Negli ultimi anni, con un investimento di circa 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 2017 è continuato il processo di sostituzione dei rubinetti in ottone con i rubinetti in lega leggera, che rappresentano ormai oltre l'85% 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. Specificamente per il mercato cinese, poi, sono stati realizzati bruciatori DCC con corona spartifiamma in ottone ed efficienza superiore al 65%, ai vertici di quanto disponibile attualmente su quel mercato.

I bruciatori ad alta efficienza rappresentano quasi il 20% 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.

I prodotti di Sabaf possono 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 2017 la raccolta differenziata ha permesso il recupero di carta/cartone e di imballaggi di plastica per 125.450 Kg.

MATERIALI UTILIZZATI	Consumo 2017 (t)	Consumo 2016 (t)
Ottone	540	697
Leghe di alluminio	8.070	6.703
Zamak	91	82
Acciaio	7.631	7.250
Ghisa	39	-

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 energetiche²¹

ENERGIA ELETTRICA	Consumo 2017 (MWh)	Consumo 2016 (MWh)
Totale	30.841	27.189
METANO	Consumo 2017 (m³ x 1000)	Consumo 2016 (m³ x 1000)
Totale	4.059	3.432
GASOLIO	Consumo 2017 (l x 1.000)	Consumo 2016 (l x 1.000)
Totale	5,5	-
CONSUMI TOTALI	Consumo 2017 GJ	Consumo 2016 GJ
Totale	272.329	234.094

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

Indicatore: Energy intensity

ENERGY INTENSITY	Consumo 2017	Consumo 2016
KWh su fatturato	0,489	0,483

La diagnosi energetica del sistema di gestione dell'energia

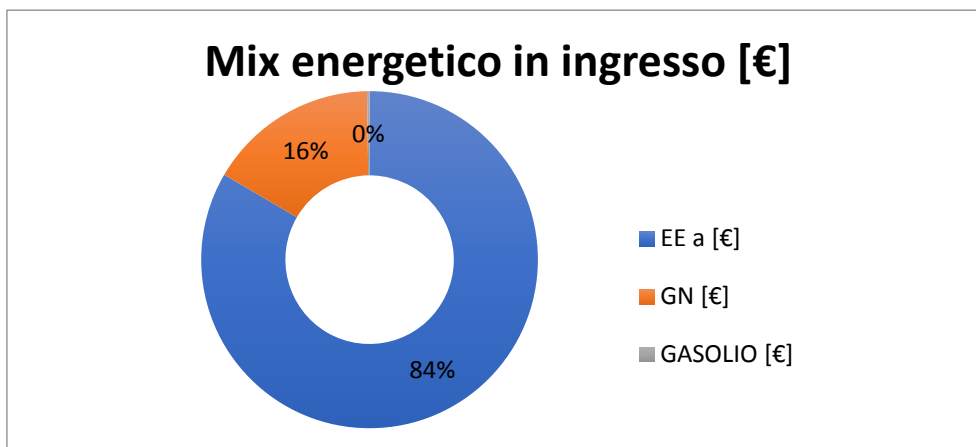
Nel corso del 2015 Sabaf S.p.A. e Faringosi Hinges s.r.l. hanno effettuato una diagnosi energetica, finalizzata a ottenere un'approfondita conoscenza del profilo di consumo energetico delle proprie attività e a individuare e quantificare le opportunità di risparmio energetico.

Principali fonti energetiche utilizzate

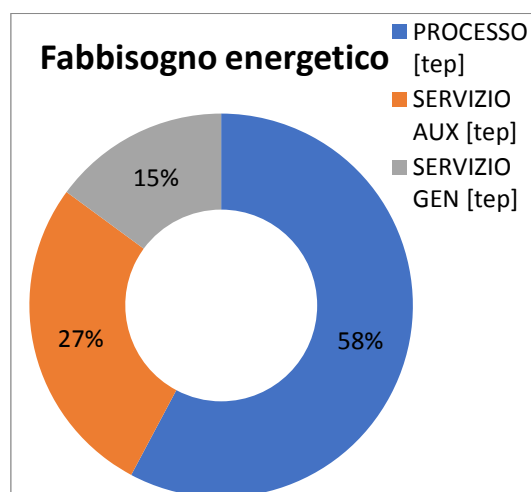
Le principali fonti utilizzate sono:

- l'energia elettrica, per tutte le apparecchiature ad alimentazione elettrica presenti, siano esse funzionali o meno al processo produttivo, che copre l'84% 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 16% del fabbisogno energetico totale.

²¹ I fattori utilizzati per il calcolo dei consumi sono stati pubblicati dal Department for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS) nel 2015. Anche i dati del 2016 sono stati ricalcolati secondo tali fattori. I consumi di gasolio si riferiscono alla società A.R.C s.r.l che nel 2016 non era inclusa nel perimetro di rendicontazione.



Analisi del fabbisogno energetico per fine



I processi produttivi che assorbono il maggiore fabbisogno energetico sono la fonderia (28% del totale di processo), la produzione di aria compressa (22% del totale) e la smalteria (7% del totale di processo).

Il fabbisogno energetico dei servizi ausiliari è attribuibile principalmente alla gestione dei reflui della fonderia e della smalteria (8% del totale).

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

Obiettivi 2018

1. Proseguimento della ricerca e riparazione delle perdite e ottimizzazione della gestione del processo della produzione di aria compressa
2. Valutazione del revamping energetico degli impianti di trattamento dei reflui aziendali.

Acqua

ACQUA	Consumi 2017 (m ³)	Consumi 2016 (m ³)
Da acquedotto	81.472	46.879
Da pozzo	31.329	46.640
TOTALE	112.801	93.519

Tutta l'acqua utilizzata nei processi produttivi dalle società del Gruppo è destinata allo smaltimento o al recupero interno per il riutilizzo in processi aziendali: non sono di conseguenza presenti scarichi idrici di natura industriale. L'acqua utilizzata nei processi di pressofusione e di smaltatura 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. Tra gli obiettivi di miglioramento ambientale fissati per il 2018, prosegue l'impegno rivolto all'ottimizzazione dei processi che comportano uso di acqua e il perfezionamento della gestione delle acque legate al raffreddamento del circuito di pressofusione aziendale.

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 (tonnellate) ²²				
	2017	Incidenza %	2016	Incidenza %
Assimilabile urbano	189	2,2	152	2
Non pericoloso (smaltimento)	1.810	21,3	1.474	18,9
Non pericoloso (recupero)	4.391	51,8	3.980	50,9
Tot. non pericoloso	6.201	73,1	5.453	69,8
Pericoloso (smaltimento)	952	11,2	1.188	15,2
Pericoloso (recupero)	1.143	13,5	1.021	13,1
Tot. pericoloso	2.095	24,7	2.209	28,3
TOTALE	8.485	100	7.815	100
Valore della produzione	39.602		36.614	
Tot rifiuti/val. produz.	0,21		0,21	
Tot. Rifiuti peric/val produz.	0,05		0,06	

Nel corso dell'anno 2017 l'incidenza dei rifiuti sul valore della produzione è rimasto in linea con il 2016. L'impegno aziendale si è concentrato sulla diminuzione della produzione di rifiuti speciali pericolosi, investendo in ricerca di materie prime e sostanze, in fase di ingresso, già non pericolose in origine.

Si segnala che nel corso del 2017 non si sono verificati sversamenti significativi.

²² I dati 2016 non includono Sabaf Cina

Emissioni in atmosfera²³

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

- In Sabaf S.p.A. si svolgono tre processi di produzione:
 - 1- la produzione dei componenti che costituiscono i bruciatori (coppe portainietto e spartifiamma) prevede la fusione e la successiva pressofusione della lega di alluminio, la sabbiatura dei pezzi, una serie di lavorazioni meccaniche con asportazione di materiale, il lavaggio di alcuni componenti, l'assemblaggio ed il collaudo. Tale processo produttivo comporta l'emissione di nebbie oleose in misura poco significativa, oltre a polveri e anidride carbonica;
 - 2- la produzione dei coperchi di bruciatori, in cui viene utilizzato l'acciaio come materia prima, che viene sottoposto a tranciatura e coniatura. I coperchi semilavorati sono poi destinati al lavaggio, alla sabbiatura, all'applicazione e alla cottura dello smalto, processo che genera l'emissione di polveri;
 - 3- la produzione di rubinetti e termostati, nella quale sono utilizzate come materie prime principalmente 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 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 A.R.C., dove sono prodotti bruciatori professionali mediante lavorazioni meccaniche e assemblaggi, non si rileva nessuna 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 2017 hanno evidenziato la conformità ai limiti di legge di tutte le emissioni.

EMISSIONI DI CO ₂ (tonnellate)		
	2017	2016
Scope 1 (emissioni dirette)	762,90	633,08
Scope 2 (emissioni indirette)	11.569,54	10.161,72
Totale emissioni (Scope 1+2)	12.332,44	10.794,80

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

²³ I fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni sono stati pubblicati dal Department for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS) nel 2015. Anche i dati del 2016 sono stati ricalcolati secondo tali fattori.

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 (Valori espressi in migliaia di euro)

	2017	2016
Smaltimento rifiuti	511	453
Consulenze	27	78
Analisi emissioni	18	14
Formazione	2	2
Impianti, attrezzature, materiali	22	12
TOTALE	580	559

INVESTIMENTI AMBIENTALI (Valori espressi in migliaia di euro)

	2017	2016
Impianti, attrezzature, materiali	33	690
TOTALE	33	690

Nel 2016 si è concluso l'importante ciclo di investimenti per la sostituzione degli impianti di lavaggio; nel 2017 gli investimenti sono stati rivolti a:

- manutenzione straordinaria degli impianti di emissione in atmosfera nel reparto fonderia;
- miglioramento delle aree di raccolta rifiuti all'interno dei reparti, per facilitare una più immediata e corretta suddivisione dei vari tipi di rifiuto.

Contenzioso

Non è in essere alcun contenzioso in materia ambientale.

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

Rischi

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

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

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

Politica di gestione della qualità

Il Sistema di Gestione della Qualità 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:

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

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

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

Società del Gruppo che hanno ottenuto la certificazione di qualità secondo la Norma ISO 9001:2008:

Società	Anno di prima certificazione
Sabaf S.p.A.	1993
Faringosi Hinges	2001
Sabaf do Brasil	2008
Sabaf Turchia	2015

Nel corso dell'anno 2017, il Sistema di Gestione della Qualità è stato costantemente monitorato e mantenuto per garantire la corretta implementazione e il rispetto dei requisiti dello standard ISO 9001. Sono state eseguite complessivamente 54 verifiche ispettive interne di cui 26 presso gli stabilimenti italiani certificati, 14 presso Sabaf do Brasil e 14 presso Sabaf Turchia. Dai risultati di tali verifiche non sono emerse criticità del sistema che, pertanto, soddisfa pienamente la norma.

Relativamente alle verifiche di terza parte sul Sistema di Gestione della Qualità, nel corso del 2017 CSQ (Ente certificatore di IMQ) ha svolto la verifica ispettiva annuale presso la sede di Ospitaletto e presso lo stabilimento di Sabaf do Brasil, confermando l'adeguatezza del Sistema e il mantenimento della certificazione ISO 9001:2008. Lo stabilimento in Turchia invece è stato sottoposto a verifica ispettiva di sorveglianza nel mese di maggio 2016 con carattere di conferma e il prossimo controllo da parte dell'ente di certificazione è programmato per il 2018.

Si sottolinea che, nel corso del 2017, la Società ha svolto alcune attività preliminari all'adeguamento del Sistema di Gestione della Qualità alla nuova versione dello Standard ISO 9001:2015. Nel 2018 il Sistema verrà completamente adeguato alla nuova norma.

Nel mese di ottobre 2017, l'Ente di Certificazione TUV NORD ha effettuato le verifiche annuali sulla conformità del Sistema di Gestione per la Qualità di Faringosi Hinges, secondo la norma UNI EN ISO 9001:2008. L'intervento si è concluso con esito positivo.

Come Sabaf, anche Faringosi Hinges ha avviato le attività propedeutiche all'adeguamento del Sistema di Gestione per la Qualità alla nuova versione dello Standard ISO 9001. L'adeguamento è previsto entro settembre 2018.

SPESE CORRENTI PER LA QUALITA' (Valori espressi in migliaia di euro)	2017	2016
Certificazione prodotto	106	129
Certificazione e gestione sistema qualità	7	26
Apparecchiature e strumenti di misura (acquisto)	102	103
Apparecchiature e strumenti di misura (taratura)	34	30
Norme tecniche, software e riviste	3	5
Formazione	3	0
Prove e test presso laboratori esterni	39	16
Totale	294	309

INVESTIMENTI PER LA QUALITA' (Valori espressi in migliaia di euro)	2017	2016
Apparecchiature e strumenti di misura (acquisto)	182	131
Totale	182	131

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.

Si riporta di seguito una sintesi dell'ultima analisi, effettuata a febbraio 2017.

Qualità/affidabilità del prodotto	4,45
Rispetto dei termini di consegna e quantità ordinate	4,03
Rapporto qualità/prezzo	3,70
Capacità e prontezza di risoluzione dei reclami	4,08
Assistenza tecnica	4,43
Assistenza commerciale	4,49
Grado di innovazione del prodotto	4,19

Valutazione	Ottimo	Buono	Discreto	Mediocre	Scarso
Voto	5	4	3	2	1

I risultati dell'indagine, svolta mediante l'invio di questionari ai clienti del Gruppo, confermano un giudizio largamente positivo. Tra i punti di forza la qualità dei prodotti e la tempestività, professionalità e competenza nell'assistenza tecnica e commerciale.

Gestione dei reclami da clienti

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

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

Si riportano di seguito gli andamenti in termini numerici della situazione di Gruppo dei reclami da clienti.

	Numero reclami fondati da clienti
2017	335
2016	395

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

- difetti estetici per la famiglia dei coperchi e spartifiamma bruciatori;
- anomalie dimensionali e/o di funzionamento per la famiglia dei rubinetti e termostati;
- difetti di pressofusione per coppe e spartifiamma bruciatori.

Contenzioso

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

Sabaf e la gestione della catena di fornitura

Rischi

La catena di fornitura presenta diverse tipologie di rischio, che devono essere valutate e monitorate al fine di contenere la possibilità di danno per l'azienda.

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

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

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

Politica di gestione della catena di fornitura

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.

Nel 2017 Sabaf ha aderito all'aggiornamento della Norma SA8000:2014 ed ha chiesto a tutti i fornitori, legati da contratto, di assimilare ed aderire ai principi così come perfezionati nell'ultima versione. Durante l'anno Sabaf S.p.A. ha svolto un'analisi del rischio della catena di fornitura in linea con i requisiti della SA8000 allo scopo di predisporre un piano d'azione e monitoraggio dei fornitori considerati critici ai fini della Norma. L'analisi è stata condotta tenendo in considerazione la collocazione geografica, il settore di appartenenza, la tipologia di attività e la rilevanza del fatturato verso Sabaf. Si è proceduto con l'invio di un questionario di verifica della comprensione della Norma e di valutazione degli aspetti di responsabilità sociale del singolo fornitore. Le risposte ricevute non hanno evidenziato non conformità. Per il 2018 sono stati programmati oltre 20 audit.

L'eventuale mancata osservanza o mancata accettazione dei principi della Norma SA8000 può determinare l'interruzione dei rapporti di fornitura.

Ove già la normativa di legge vigente imponga il rispetto dei requisiti minimi richiesti da Sabaf, il rischio è ritenuto minore, in caso contrario vengono effettuate verifiche periodiche tramite audit. Nel corso del 2017 sono state condotte 18 verifiche presso fornitori (13 nel 2016), 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.

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 2017 il fatturato dei fornitori del Gruppo Sabaf con Sistema di Qualità Certificato è stato pari al 70,9% del totale (68,1% nel 2016).

Analisi degli acquisti

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

	Totale acquisti 2017 (in migliaia di euro)	% acquisti domestici
Sabaf S.p.A.	77.643	76,2
Faringosi Hinges	6.232	98,5
A.R.C.	5.073	90,1
Sabaf Turchia	8.537	83,2
Sabaf do Brasil	6.663	95,9
Sabaf Cina	457	93,7

DISTRIBUZIONE TERRITORIALE DEI FORNITORI (valori in migliaia di euro)				
	2017		2016	
	Totale acquisti	%	Totale acquisti	%
Provincia di Brescia	31.833	30,4	30.814	36,2
Italia	38.959	37,2	28.061	32,9
UE	11.539	11,0	10.246	12,0
Brasile	6.388	6,1	5.208	6,1
Turchia	7.193	6,9	5.578	6,5
Altri	8.692	8,3	5.260	6,2
Totale	104.604	100	85.167	100

Per quanto riguarda Sabaf S.p.A., in particolare, il 39% degli acquisti totali è effettuato in provincia di Brescia. Gli acquisti realizzati al di fuori dell'Unione Europea provengono per la maggior parte da fornitori situati in Cina. I fornitori cinesi hanno sottoscritto la clausola di rispetto dei principi della norma SA8000.

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

Ripartizione degli acquisti per natura (in migliaia di euro)

	2017		2016	
	Totale acquisti	%	Totale acquisti	%
Materie prime	27.302	26,1	18.952	22,3
Componenti	32.492	31,1	28.394	33,3
Beni strumentali	13.604	13,0	11.465	13,5
Servizi e altri acquisti	31.205	29,8	26.356	30,9
Totale	104.603	100	85.167	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, 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.

Iniziative benefiche e liberalità

L'ammontare delle liberalità nel 2017 è stato di oltre 21.000 euro (36.000 euro nel 2016), 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.

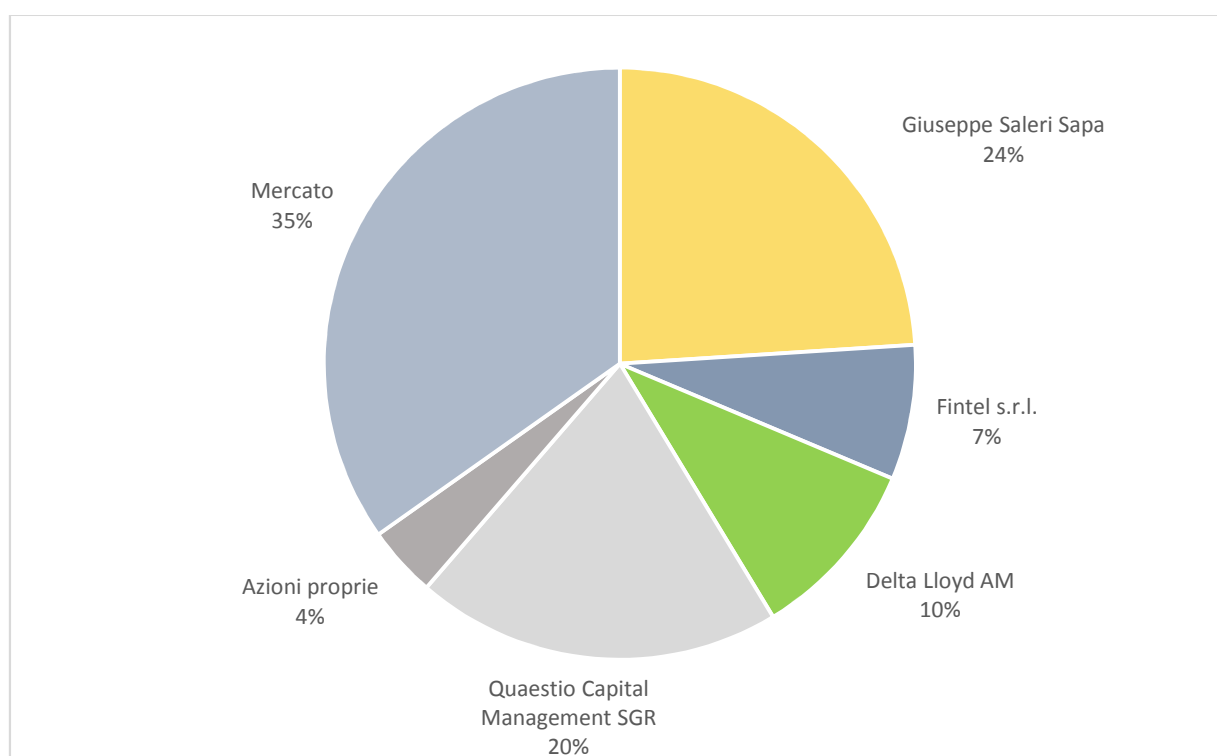
Sabaf e azionisti

La composizione del capitale

Gli azionisti iscritti a libro soci al 27 febbraio 2018 sono 2.149, di cui:

- > 1.857 possiedono fino a 1.000 azioni
- > 224 possiedono da 1.001 a 5.000 azioni
- > 28 possiedono da 5.001 a 10.000 azioni
- > 40 possiedono oltre 10.000 azioni

Il 49,86% del capitale è detenuto da azionisti residenti all'estero.



Relazioni con gli investitori e gli analisti finanziari

Fin dalla quotazione in Borsa (1998) la Società ha attribuito un'importanza strategica alla comunicazione finanziaria. La politica di comunicazione finanziaria di Sabaf è basata sui principi di correttezza, trasparenza e continuità, nella convinzione che tale approccio permetta agli investitori di poter valutare correttamente l'Azienda. In tale ottica, Sabaf garantisce la massima disponibilità al dialogo con analisti finanziari e investitori istituzionali. Nel corso del 2017 la Società ha incontrato gli investitori istituzionali nell'ambito di roadshow organizzati a Milano, Francoforte e Londra. Alcuni investitori, inoltre, hanno effettuato incontri con il management presso la sede sociale a Ospitaletto, cogliendo l'opportunità di visitare gli impianti produttivi.

Remunerazione degli azionisti e andamento del titolo

Nel corso del 2017, il titolo Sabaf ha registrato il prezzo ufficiale massimo il giorno 23 novembre (23,304 euro) e minimo il giorno 4 gennaio (10,216 euro). I volumi medi scambiati sono stati pari a n. 20.086 azioni al giorno, pari ad un controvalore medio di 346.647 euro (50.750 euro nel 2016). Il significativo apprezzamento del titolo e il forte aumento dei volumi scambiati è indice di un rinnovato interesse del mercato azionario nei confronti della Società.



La politica dei dividendi adottata da Sabaf tende a garantire una valida remunerazione degli azionisti anche tramite il dividendo annuale.

Investimenti socialmente responsabili

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

Contenzioso

Non è in essere alcun contenzioso con i soci.

Sabaf e finanziatori

Rapporti con gli istituti di credito

Il Gruppo opera con un rapporto di indebitamento contenuto (indebitamento finanziario netto / patrimonio netto al 31 dicembre 2017 pari a 0,22; indebitamento finanziario netto / EBITDA pari a 0,82) e dispone di ampie linee di credito a breve termine non utilizzate.

Al 31 dicembre 2017 l'indebitamento finanziario netto è pari a 25,5 milioni di euro - rispetto ai 23,5 milioni di euro del 31 dicembre 2016.

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

Contenzioso

Non è in essere alcun contenzioso con i finanziatori.

Sabaf e concorrenti

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.

Principali concorrenti italiani ed internazionali

In Italia ed in Europa Sabaf stima di detenere una quota di mercato superiore al 40% 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 il principale produttore di componenti gas per il mercato nordamericano.

Defendi è una società italiana, acquisita nel 2013 dal gruppo tedesco EGO, ed è attiva 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 2015 e 2016 dei principali concorrenti italiani (migliaia di euro)²⁴

	2016			2015		
	VENDITE	RISULTATO OPERATIVO	RISULTATO NETTO	VENDITE	RISULTATO OPERATIVO	RISULTATO NETTO
CMI	20.516	738	898	20.922	1.163	646
DEFENDI ITALY	54.959	2.316	1.799	53.608	1.006	1.087
NUOVA STAR	30.007	174	118	27.966	252	79
GRUPPO SOMIPRESS	36.972	2.323	1.214	40.946	3.417	2.046
GRUPPO SABAF	130.978	12.530	9.009	138.003	14.091	8.998

²⁴ Elaborazione Sabaf dai bilanci delle varie società. Ultimi dati disponibili.

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.

GRI Content Index

GENERAL STANDARD DISCLOSURE		
Descrizione indicatore	PAGINA (O RIFERIMENTO DIRETTO)	
STRATEGIA E ANALISI		
G4-1	Dichiarazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato	Introduzione al Rapporto Annuale, pagg. 3-4.
G4-2	Principali impatti, rischi ed opportunità	Risk Management, pagg. 32-33, Sabaf e i collaboratori - Rischi, pag. 39, Salute e Sicurezza dei lavoratori e ambiente di lavoro - Gestione dei Rischi, pag. 55; Sabaf e ambiente - Rischi, pag. 63; Sabaf la gestione della qualità dei prodotti e delle relazioni con i clienti - Rischi, pag. 72, Sabaf e la gestione della catena di fornitura - Rischi, pag. 75.
PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE		
G4-3	Nome dell'organizzazione	Prima di copertina
G4-4	Principali marchi, prodotti e/o servizi	Introduzione al Rapporto Annuale, pagg. 9-11.
G4-5	Sede principale	Via dei Carpini, 1 25035 Ospitaletto (Brescia)
G4-6	Paesi di operatività	Introduzione al Rapporto Annuale, pagg. 11-15.
G4-7	Assetto proprietario e forma legale	Corporate Governance, pagg. 19-29, Sabaf e azionisti, pagg. 79-80.
G4-8	Mercati serviti	Introduzione al Rapporto Annuale, pagg. 11-15.
G4-9	Dimensione dell'organizzazione	Introduzione al Rapporto Annuale, pagg. 5-8, pagg. 9-11, pagg. 13-15.
G4-10	Numero di dipendenti per tipo di contratto, regione e genere	Le persone del Gruppo Sabaf, pagg. 42-43, Le diversità e le pari opportunità, pag. 50.
G4-11	Dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	Sistemi di remunerazione, incentivazione e valorizzazione, pag. 53, Relazioni Industriali, pagg. 61-62.
G4-12	Descrizione della catena di fornitura	Sabaf e la gestione della catena di fornitura, pagg. 75-77.
G4-13	Cambiamenti significativi	Nota metodologica, pagg. 2-3.
G4-14	Modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale	Governance della Responsabilità Sociale e Stakeholder Engagement, pag. 12; Risk Management, pagg. 32-33.
G4-15	Adozione di codici e principi esterni in ambito economico, sociale e ambientale	Governance della Responsabilità Sociale e Stakeholder Engagement, pagg. 14-15, Approccio strategico e creazione di valore, pagg. 4-5.
G4-16	Appartenenza ad associazioni e organizzazioni di sostegno nazionale o internazionale	Sabaf Pubblica Amministrazione e Collettività, pag. 78.
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	Nota metodologica, pagg. 2-3.
G4-18	Processo per la definizione dei contenuti	Nota metodologica, pagg. 2-3.
G4-19	Aspetti materiali identificati	Analisi di materialità, pagg. 16-18.
G4-20	Per ogni aspetto materiale riportare il relativo perimetro interno all'organizzazione	Analisi di materialità, pagg. 16-18.
G4-21	Per ogni aspetto materiale riportare il relativo perimetro al di fuori dell'organizzazione	Analisi di materialità, pagg. 16-18.
G4-22	Spiegazione degli effetti di cambiamenti di informazioni inserite nei precedenti bilanci e relative motivazioni	Nota metodologica, pagg. 2-3.
G4-23	Cambiamenti significativi rispetto al precedente bilancio	Nota metodologica, pagg. 2-3.
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER		
G4-24	Elenco degli stakeholder coinvolti	Stakeholder Engagement, pag. 13.
G4-25	Processo di identificazione e selezione degli stakeholder da coinvolgere	Stakeholder Engagement, pag. 13.
G4-26	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Stakeholder Engagement, pag. 13.
G4-27	Aspetti chiave e criticità emerse dal coinvolgimento degli stakeholder e relative azioni	Stakeholder Engagement, pag. 13; Customer Satisfaction, pag. 73.
PARAMETRI DEL REPORT		
G4-28	Periodo di rendicontazione	Nota metodologica, pagg. 2-3.
G4-29	Data di pubblicazione del precedente bilancio	Si tratta della prima Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario
G4-30	Periodicità di rendicontazione	Nota metodologica, pagg. 2-3.
G4-31	Contatti e indirizzi per informazioni sul bilancio	Tel.: +39 030 - 6843001, Fax: +39 030 - 6848249 E-mail: info@sabaf.it
G4-32	GRI content index e scelta dell'opzione "in accordance"	Nota metodologica, pagg. 2-3.
G4-33	Attestazione esterna	Relazione della società di revisione, pagg. 87-90
GOVERNANCE		
G4-34	Struttura di governo dell'organizzazione, inclusi i comitati del più alto organo di governo	Corporate Governance, pagg. 19-30.
G4-38	Composizione del più alto organo di governo	La struttura di Governance, pagg. 20-24.
ETICA E INTEGRITÀ		
G4-56	Valori, principi, standard, codici di condotta e codici etici	Approccio strategico e creazione di valore, pagg. 4-7.

SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES		
Descrizione indicatore	PAGINA (O RIFERIMENTO DIRETTO)	OMISSION
CATEGORY: PERFORMANCE ECONOMICA		
Material aspect: Impatto economico		
G4-DMA	Approccio gestionale	Approccio strategico e creazione di valore, pagg. 4-5.
G4-EC1	Valore economico diretto generato e distribuito	Introduzione al Rapporto Annuale, pag. 9; (valori in migliaia di euro) Valore Economico Generato: 155.408; Ricavi: 150.223; Valore Economico Distribuito: 133.063; Remunerazione dei fornitori: 88.636; Remunerazione dei collaboratori: 35.328; Remunerazione dei finanziatori: 804; Remunerazione degli azionisti: 5.386; Remunerazione della pubblica amministrazione: 2.888; Liberalità esterne: 21; Valore Economico Trattenuto: 22.345.
Material aspect: Presenza sul mercato		
G4-DMA	Approccio gestionale	Sistemi di remunerazioni, incentivazione e valorizzazione, pagg. 52-53.
G4-EC5	Rapporto tra lo stipendio standard dei neoassunti per sesso e lo stipendio minimo locale nelle sedi operative più significative	Sistemi di remunerazioni, incentivazione e valorizzazione, pag. 53.
Material aspect: Pratiche di approvvigionamento		
G4-DMA	Approccio gestionale	Sabaf e la gestione della catena di fornitura, pagg. 74-76.
G4-EC9	Percentuale di spesa concentrata su fornitori locali in relazione alle sedi operative più significative	Sabaf e la gestione della catena di fornitura, pag. 75.
CATEGORY: PERFORMANCE AMBIENTALE		
Material aspect: Materiali		
G4-DMA	Approccio gestionale	Sabaf e ambiente, pagg. 62-65.
G4-EN1	Materie prime utilizzate	Materiali utilizzati e riciclabilità dei prodotti, pagg. 64-65.
G4-EN2	Materiali riutilizzati o riciclati	Materiali utilizzati e riciclabilità dei prodotti, pagg. 64-65.
Material aspect: Energia		
G4-DMA	Approccio gestionale	Sabaf e ambiente, pagg. 62-66.
G4-EN3	Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	Fonti energetiche, pag. 65.
G4-EN5	Intensità energetica	Energy Intensity, pag. 65.
Material aspect: Acqua		
G4-DMA	Approccio gestionale	Sabaf e ambiente, pagg. 62-63, pag. 67.
G4-EN8	Consumo di acqua per fonte	Acqua, pag. 67.
G4-EN9	Fonti idriche significativamente interessate dal prelievo di acqua	Acqua, pag. 67.
G4-EN10	Percentuale e volume totale dell'acqua riciclata e riutilizzata	Acqua, pag. 67.
Material aspect: Emissioni		
G4-DMA	Approccio gestionale	Sabaf e ambiente, pagg. 62-66, pagg. 68-69.
G4-EN15	Emissioni di gas serra dirette (Scope 1)	Emissioni in atmosfera, pag. 68.
G4-EN16	Emissioni di gas serra generate da consumi energetici (Scope 2)	Emissioni in atmosfera, pag. 68.
G4-EN20	Emissioni di sostanze nocive per l'ozono	Emissioni in atmosfera, pagg. 68-69.
G4-EN21	NOx, SOx e altre emissioni in atmosfera	Emissioni in atmosfera, pagg. 68-69.
Material aspect: Scarichi e rifiuti		
G4-DMA	Approccio gestionale	Sabaf e ambiente, pagg. 62-63, pag. 67.
G4-EN22	Scarichi idrici	Acqua, pag. 67.
G4-EN23	Produzione rifiuti e metodi di smaltimento	Rifiuti, pag. 67.
G4-EN24	Numero totale e volume di sversamenti inquinanti	Rifiuti, pag. 67.
Material aspect: Prodotti e Servizi		
G4-DMA	Approccio gestionale	Sabaf e ambiente, pagg. 62-66.
G4-EN27	Iniziative per mitigare gli impatti di prodotti e servizi sull'ambiente	Innovazione di processo e sostenibilità ambientale, pag. 63; Innovazione di prodotto e sostenibilità ambientale, pag. 64.
Material aspect: Overall		
G4-DMA	Approccio gestionale	Sabaf e ambiente, pagg. 62-63, pag. 70.
G4-EN31	Spese e investimenti ambientali totali per tipologia	Investimenti ambientali, pag. 70.
CATEGORY: Pratiche di lavoro adeguate		
Material aspect: Occupazione		
G4-DMA	Approccio gestionale	Sabaf e collaboratori, pagg. 38-40, pag. 43, pag. 49, pag. 52, pagg. 57-58, pagg. 60-61.
G4-LA1	Numero totale e percentuale di nuovi assunti e turnover, per età, sesso e regione	Politica delle assunzioni, pagg. 43-46.

SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES			
Descrizione indicatore		PAGINA (O RIFERIMENTO DIRETTO)	OMISSION
G4-LA2	Benefit previsti per i lavoratori a tempo pieno, ma non per i lavoratori part-time e a termine	Sistemi di remunerazione, incentivazione e valorizzazione, pag. 52.	Il sistema di benefit del Gruppo Sabaf non prevede distinzioni tra le diverse tipologie contrattuali (full-time vs part-time e determinato vs indeterminato)
G4-LA3	Rientro al lavoro e tassi di rientro dopo il congedo parentale per genere	Le diversità e le pari opportunità, pag. 51.	
Material aspect: Sicurezza e salute sul lavoro			
G4-DMA	Approccio gestionale	Salute e sicurezza dei lavoratori e ambiente di lavoro, pagg. 54-56.	
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	Salute e sicurezza dei lavoratori e ambiente di lavoro, pag. 55.	
Material aspect: Formazione e istruzione			
G4-DMA	Approccio gestionale	Sabaf e collaboratori, pagg. 38-40, pag. 47.	
G4-LA9	Ore di formazione medie per dipendente per genere e per categoria di dipendente	Formazione del personale, pag. 47.	
G4-LA11	Percentuale di dipendenti che ricevono rapporti regolari sui risultati e sullo sviluppo della carriera, per genere e per categoria di dipendente	Sistemi di remunerazione, incentivazione e valorizzazione, pag. 52.	Le informazioni si riferiscono solo a Sabaf S.p.A.
Material aspect: Diversità e pari opportunità			
G4-DMA	Approccio gestionale	Sabaf e collaboratori, pagg. 38-40, pag. 49.	
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	Corporate Governance, pagg. 21-27; Le diversità e le pari opportunità, pag. 49.	
Material aspect: Equa remunerazione per donne e uomini			
G4-DMA	Approccio gestionale	Sabaf e collaboratori, pagg. 38-40, pag. 52.	
G4-LA13	Rapporto dello stipendio base e della remunerazione delle donne rispetto a quello degli uomini per categoria di dipendenti	Sistemi di remunerazione, incentivazione e valorizzazione, pag. 53.	
Material aspect: Valutazione dei fornitori in merito alle pratiche di lavoro			
G4-DMA	Approccio gestionale	Politica di gestione della catena di fornitura, pagg. 74-76.	
G4-LA15	Impatti negativi significativi attuali e potenziali, riguardanti il lavoro, nella catena di fornitura	La norma SA8000 e i fornitori, pagg. 74-75.	Nel corso del 2017 Sabaf S.p.A. ha svolto un'analisi del rischio della catena di fornitura in linea con i requisiti della SA8000 allo scopo di predisporre un piano d'azione e monitoraggio dei fornitori considerati critici ai fini della Norma. L'analisi è stata condotta tenendo in considerazione la collocazione geografica, il settore di appartenenza, la tipologia di attività e la rilevanza del fatturato verso Sabaf. Si è quindi proceduto con l'invio di un questionario di verifica della comprensione della Norma e di valutazione degli aspetti di responsabilità sociale del singolo fornitore, da cui non sono emerse non conformità. Per il 2018 sono stati programmati oltre 20 audit. Il Gruppo si riserva di dare disclosure sui risultati ottenuti nel corso del prossimo biennio.
CATEGORY: Diritti Umani			
Material aspect: Non discriminazione			
G4-DMA	Approccio gestionale	Politica di gestione del Personale, pagg. 38-40.	
G4-HR3	Episodi di discriminazione e azioni intraprese	Nel corso del 2017 non si sono registrati episodi di discriminazione significativi.	
Material aspect: Libertà di associazione e contrattazione collettiva			
G4-DMA	Approccio gestionale	Relazioni Industriali, pagg. 60-61.	
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	Relazioni Industriali, pagg. 60-61.	
Material aspect: Lavoro minorile			
G4-DMA	Approccio gestionale	Politica di gestione della catena di fornitura, pagg.74-75.	
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	La norma SA8000 e i fornitori, pagg. 74-75.	
Material aspect: Lavoro forzato			

SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES		
Descrizione indicatore	PAGINA (O RIFERIMENTO DIRETTO)	OMISSION
G4-DMA	Approccio gestionale	Politica di gestione del Personale, pagg. 38-40.
G4-HR6	Attività a rischio di ricorso al lavoro forzato o obbligatorio e misure intraprese per contribuire alla loro abolizione	Politica di gestione del Personale, pagg. 38-40.
Material aspect: Valutazione dei fornitori sui diritti umani		
G4-DMA	Approccio gestionale	Politica di gestione della catena di fornitura, pagg.74-75.
G4-HR11	Impatti riguardanti i diritti umani attuali e potenziali significativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	Politica di gestione della catena di fornitura, pagg.74-75.
<p>Nel corso del 2017 Sabaf S.p.A. ha svolto un'analisi del rischio della catena di fornitura in linea con i requisiti della SA8000 allo scopo di predisporre un piano d'azione e monitoraggio dei fornitori considerati critici ai fini della Norma. L'analisi è stata condotta tenendo in considerazione la collocazione geografica, il settore di appartenenza, la tipologia di attività e la rilevanza del fatturato verso Sabaf. Si è quindi proceduto con l'invio di un questionario di verifica della comprensione della Norma e di valutazione degli aspetti di responsabilità sociale del singolo fornitore, da cui non sono emerse non conformità. Per il 2018 sono stati programmati oltre 20 audit. Il Gruppo si riserva di dare disclosure sui risultati ottenuti nel corso del prossimo biennio.</p>		
CATEGORY: Responsabilità di prodotto		
Material aspect: Salute e sicurezza dei consumatori		
G4-DMA	Approccio gestionale	Politica di gestione della qualità, pagg. 71-73.
G4-PR1	Percentuale di categorie di prodotti e servizi per i quali sono valutati gli impatti sulla salute e sicurezza dei clienti	Politica di gestione della qualità, pag. 72.
Material aspect: Etichettatura dei prodotti e servizi		
G4-DMA	Approccio gestionale	Politica di gestione della qualità, pagg. 71-73.
G4-PR5	Risultati delle indagini di soddisfazione dei clienti	Customer satisfaction, pag. 73.



KPMG S.p.A.
Revisione e organizzazione contabile
Via Cefalonia, 70
25124 BRESCIA BS
Telefono +39 030 2425720
Email it-fmauditaly@kpmg.it
PEC kpmgspa@pec.kpmg.it

Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 3, comma 10, del D.Lgs. 30 dicembre 2016 n. 254 e dell'art. 5 del Regolamento Consob n. 20267

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

Ai sensi dell'art. 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito anche il "Decreto") e dell'art. 5 del Regolamento Consob n. 20267, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Sabaf (di seguito anche il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 marzo 2018 (di seguito anche la "DNF").

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale di Sabaf S.p.A. per la DNF

Gli Amministratori di Sabaf S.p.A. sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli artt. 3 e 4 del Decreto e alle linee guida "*Sustainability Reporting Guidelines*" versione G4, definite nel 2013 dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("Linee Guida GRI G4").

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

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

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



Gruppo Sabaf

Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario

31 dicembre 2017

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

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics*

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

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dalle Linee Guida GRI G4. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito anche "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised* ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. Analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività e alle caratteristiche dell'impresa rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato.
2. Analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto.
3. Comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF e i dati e le informazioni inclusi nel bilancio consolidato del Gruppo al 31 dicembre 2017, sul quale altro revisore ha emesso la relazione ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 e dell'art. 10 del Regolamento (UE) n. 537/2014, in data 12 aprile 2018.

4. Comprensione dei seguenti aspetti:

- modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
- politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
- principali rischi, generati o subito connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

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

5. Comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Sabaf S.p.A. e con il personale di Faringosi-Hinges S.r.l. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

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

- a livello di capogruppo e società controllate:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al modello aziendale, alle politiche praticate e ai principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati;
- per le società Sabaf S.p.A. e Faringosi-Hinges S.r.l., che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Sabaf relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli artt. 3 e 4 del Decreto e alle Linee Guida GRI G4.



Gruppo Sabaf

Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario

31 dicembre 2017

Altri aspetti

Con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2016, Sabaf S.p.A. ha predisposto un bilancio sociale di Gruppo, i cui dati sono utilizzati a fini comparativi all'interno della DNF. Tale bilancio sociale è stato sottoposto su base volontaria a un esame limitato in conformità all'ISAE 3000 *Revised* da parte nostra e sullo stesso abbiamo espresso delle conclusioni senza rilievi in data 6 aprile 2017.

Brescia, 13 aprile 2018

KPMG S.p.A.

A handwritten signature in blue ink that reads 'Monica Mazzotti'. The signature is written in a cursive, flowing style.

Monica Mazzotti
Socio