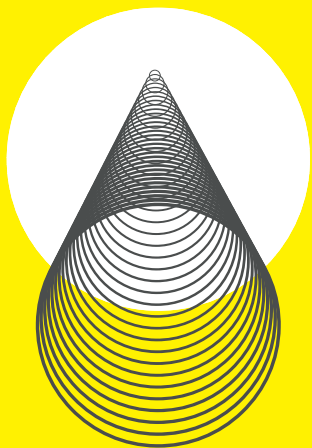
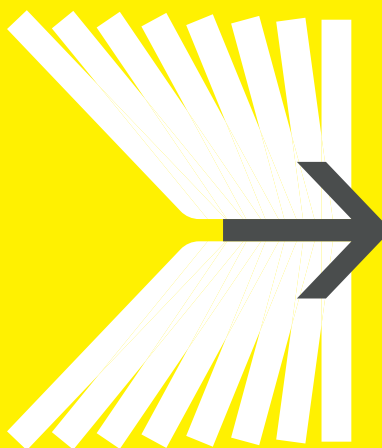
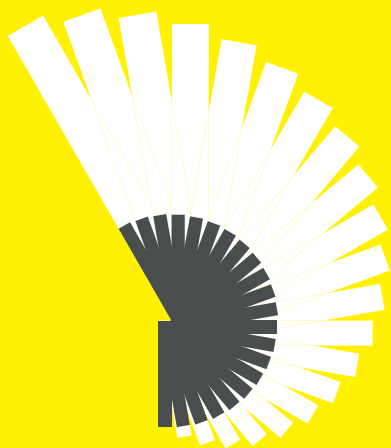
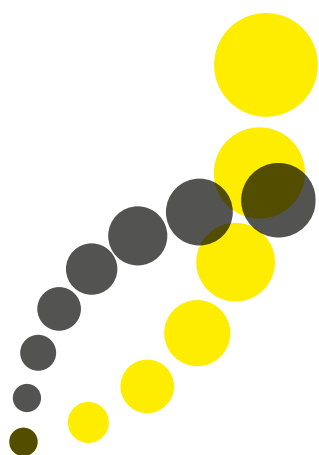


Rapporto
Annuale
2018

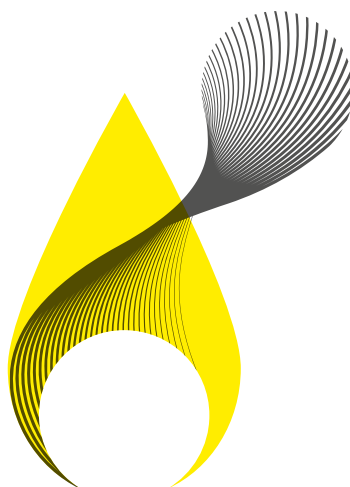


Rapporto
Annuale
2018

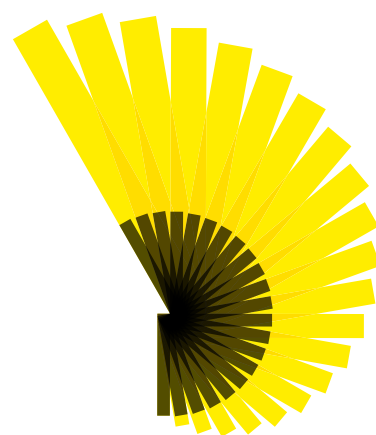
Concept creativo



Flessibilità
e dinamismo



Orientamento
al cambiamento

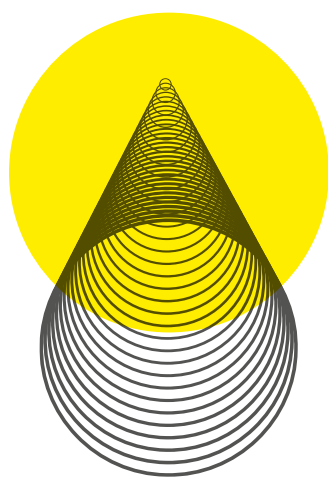


Ampliamento
della gamma

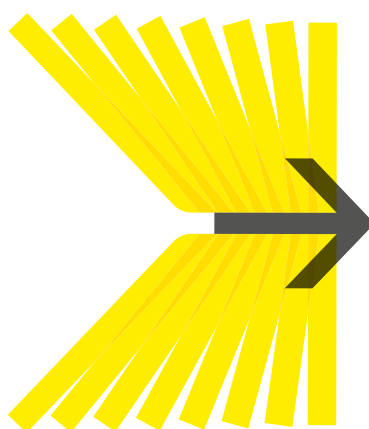
Due soli colori in tutto l'elaborato, un minimalismo efficace, quasi artistico, per raggiungere l'obiettivo di chiarezza e comprensione dei dati.

All'interno, le rappresentazioni astratte dei concetti che esprimono la personalità di Sabaf: figure che si fondono, si trasformano, rompono gli schemi esaltate dall'essenzialità della bicromia e dall'abbinamento dei materiali speciali.

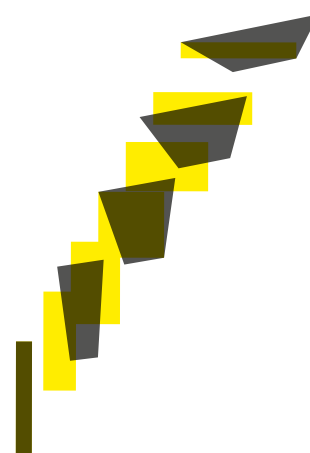
All Creative Agency



Continuità e
specializzazione



Superamento
dei limiti



Adattamento
alla trasformazione

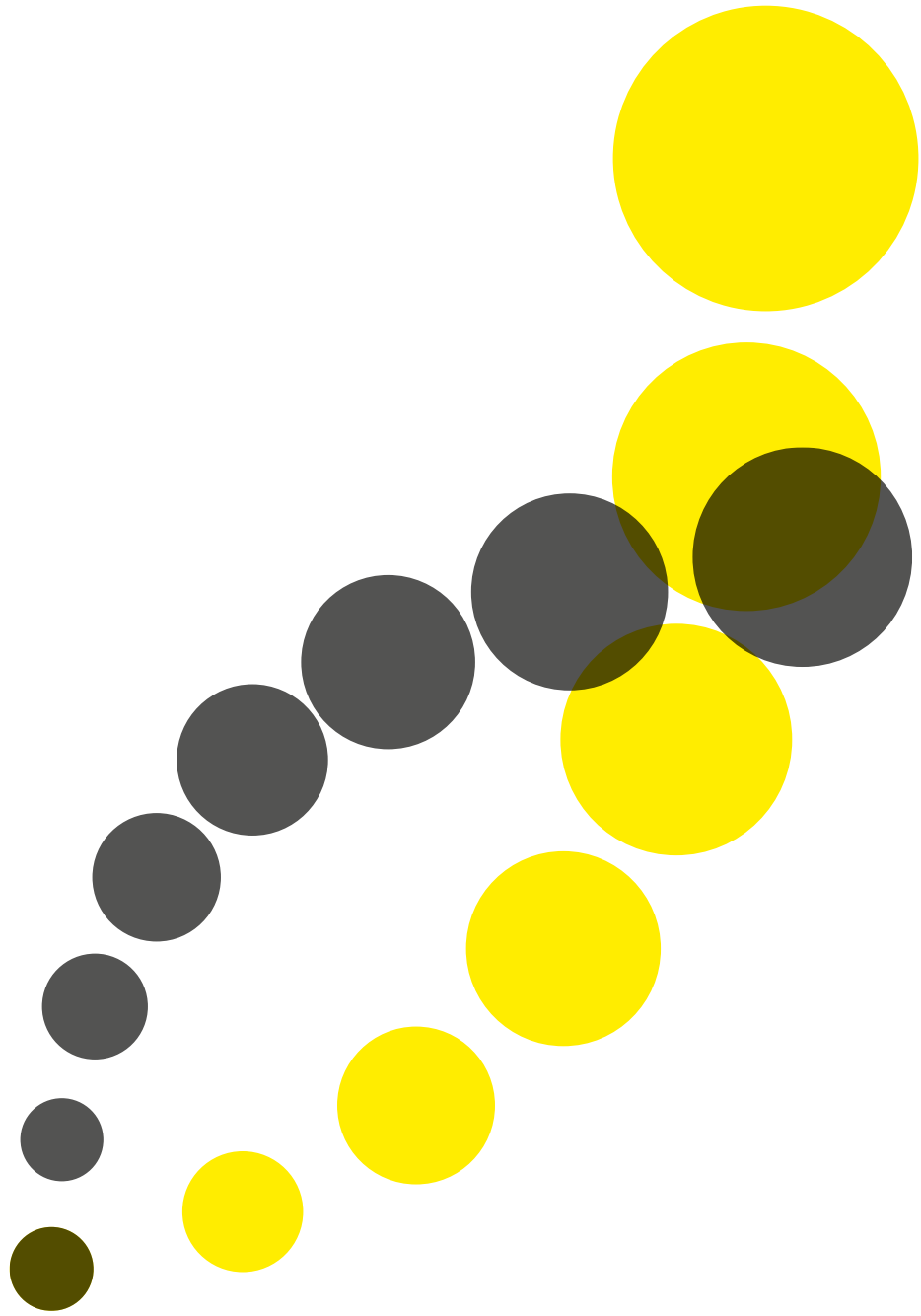
INDICE

INTRODUZIONE AL RAPPORTO ANNUALE	10
Indicatori di performance in sintesi (KPI)	12
Prodotti e mercati	18
DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO	26
Nota metodologica	27
Lettera dell'amministratore delegato agli stakeholder	28
Business model, approccio strategico e creazione di valore sostenibile	30
Approccio strategico e creazione di valore	30
Creazione di valore sostenibile.....	30
Valori, visione e missione.....	30
Modello di Business.....	33
Analisi di materialità.....	42
Corporate Governance, Risk Management e Compliance	44
Corporate governance.....	44
Risk Management.....	57
Compliance.....	59
Sabaf e collaboratori	62
Rischi.....	62
Politica di gestione del personale.....	62
Le persone del Gruppo Sabaf.....	63
Politica delle assunzioni.....	66
Formazione del personale	70
Comunicazione interna	70
Le diversità e le pari opportunità.....	71
Orario di lavoro e ore di assenza	72
Sistemi di remunerazione, incentivazione e valorizzazione.....	73

Salute e sicurezza dei lavoratori e ambiente di lavoro	76
Relazioni industriali	80
Analisi di clima aziendale.....	81
Provvedimenti disciplinari e contenzioso	83
Sabaf e ambiente	84
Rischi.....	84
Politica della salute e sicurezza, ambientale ed energetica	84
Impatto ambientale.....	85
Investimenti ambientali	89
Contenzioso.....	89
Sabaf, la gestione della qualità dei prodotti e delle relazioni con i clienti	90
Rischi.....	90
Politica di gestione della qualità.....	90
Sabaf e la gestione della catena di fornitura	92
Rischi.....	92
Politica di gestione della catena di fornitura	92
Sabaf, Pubblica Amministrazione e Collettività.....	94
Sabaf e azionisti.....	95
Sabaf e finanziatori	97
Sabaf e concorrenti.....	97
RELAZIONE SULLA GESTIONE	108
BILANCIO CONSOLIDATO AL 31 DICEMBRE 2018.....	120
BILANCIO SEPARATO AL 31 DICEMBRE 2018	164
RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE.....	214

Flessibilità e dinamismo

Due delle grandi qualità di Sabaf, saper reagire con intensità e velocità alle variabili del mercato e al verificarsi di determinati eventi, adattandosi alle mutate condizioni dell'ambiente in cui opera.



Introduzione al Rapporto Annuale

Indicatori di performance in sintesi (KPI)..... 12

Prodotti e mercati..... 18

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

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

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

Sabaf adotta un approccio virtuoso anche in relazione al rispetto dei nuovi obblighi normativi in tema di rendicontazione non finanziaria. Il 30 dicembre 2016 è infatti entrato in vigore il Decreto Legislativo n. 254 che, in attuazione della Direttiva 2014/95/UE sulle *Non financial and diversity information*,

prevede che gli Enti di interesse pubblico rilevanti (EIPR) comunichino informazioni di carattere non finanziario e sulla diversità a partire dai bilanci 2017. In qualità di EIPR, Sabaf ha quindi predisposto, per il secondo anno, la Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario in cui sono presentate le principali politiche praticate dall'impresa, i modelli di gestione, i rischi, le attività svolte dal Gruppo nel corso dell'anno 2018 e i relativi indicatori di prestazione per quanto attiene ai temi espressamente richiamati dal D.lgs. 254/2016 (ambientali, sociali, attinenti al personale, rispetto dei diritti umani, lotta contro la corruzione) e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e degli impatti dalla stessa prodotta.

L'impegno del Gruppo ha trovato conferma anche nell'assegnazione per la quarta volta (in precedenza nel 2004, nel 2013 e nel 2017) dell'"Oscar di Bilancio", storico concorso promosso e organizzato dalla Federazione Relazioni Pubbliche Italiana (FERPI), che da oltre cinquant'anni premia le imprese più virtuose nelle attività di rendicontazione finanziaria e nella cura del rapporto con gli *stakeholder*. Nell'edizione 2018 Sabaf si è infatti aggiudicata l'"Oscar" nella categoria "Piccole imprese quotate" con la motivazione di "aver realizzato un bilancio che si distingue per la capacità di rappresentare in modo efficace e completo i dati economici dell'andamento aziendale unitamente alla descrizione del programma e della filosofia dell'azienda. Il dashboard iniziale risulta estremamente efficace e ben indirizza la lettura del documento consentendo di apprezzare le informazioni in modo sintetico e chiaro, anche grazie all'ausilio di grafici e tabelle per l'aggregazione di dati non solo di natura economica. Rilevante anche la presenza di tabelle di raffronto dati su un arco temporale triennale, che rafforza la comprensione dei dati aziendali ed il relativo trend. Innovativa ed originale la scelta di orientare la grafica del documento al concetto di "crescita" che accompagna la lettura del concetto rappresentato nei dati aziendali".

Indicatori di performance in sintesi (KPI)¹

CAPITALE ECONOMICO










UTILE NETTO

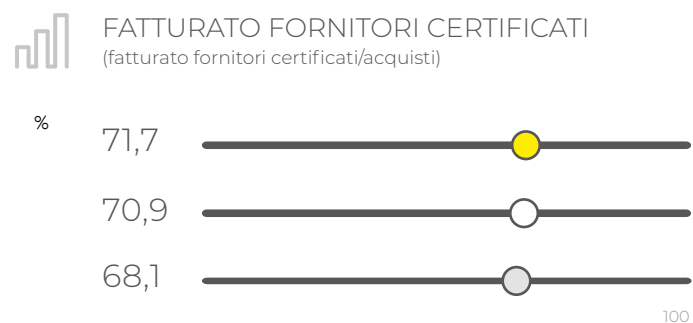
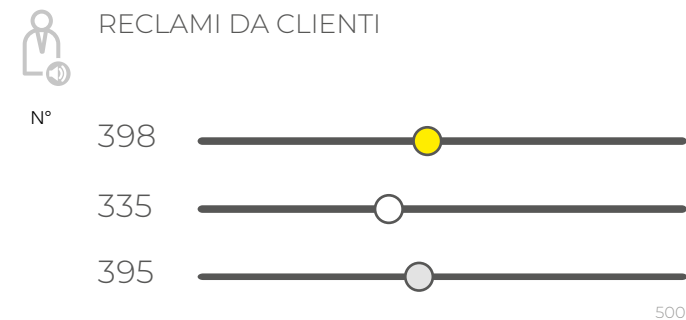
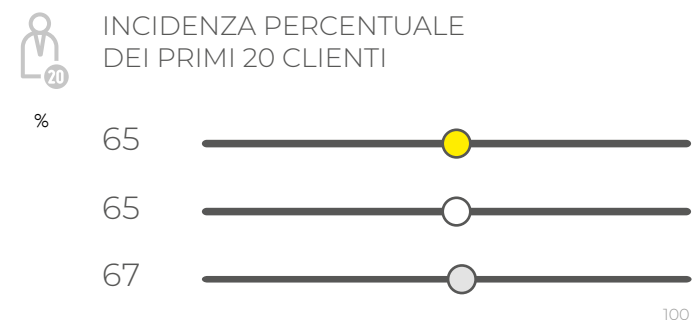
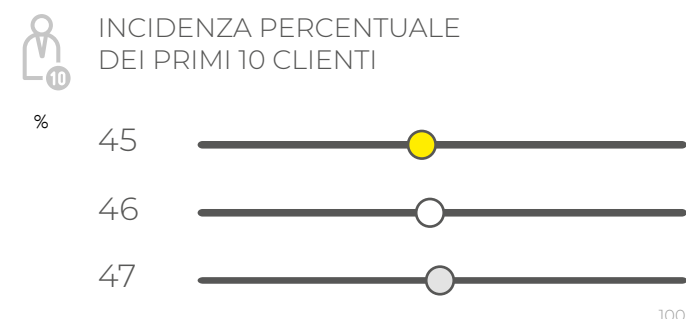
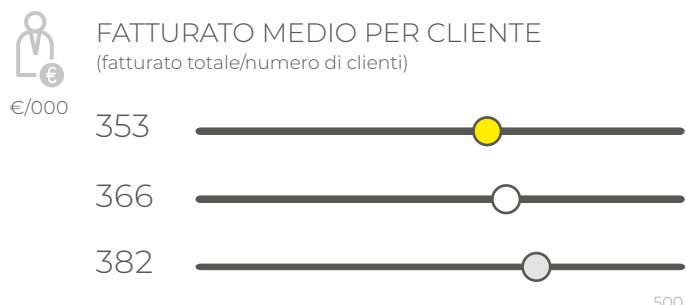
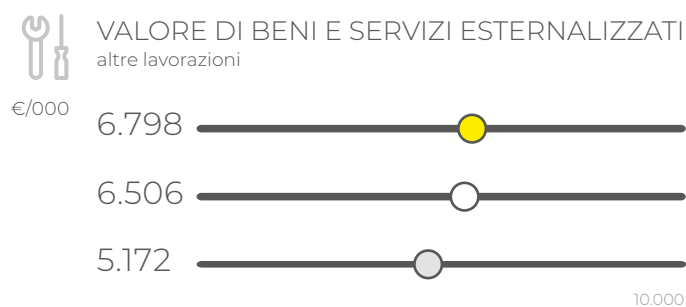
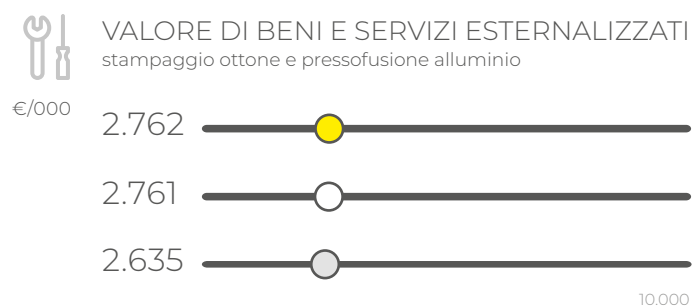


¹ Nel settembre 2018 Okida è entrata a far parte del Gruppo Sabaf. I KPI riportati in questa sezione includono Okida solo per quanto riguarda i dati relativi al capitale economico.

CAPITALE UMANO

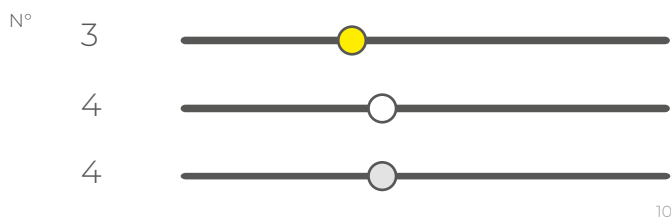
	 ETÀ MEDIA DEL PERSONALE <small>(somma dell'età dei dipendenti/ totale dipendenti al 31/12)</small> ANNI	 LIVELLO DI SCOLARITÀ <small>(numero laureati e diplomati/ totale dipendenti al 31/12)</small> %	 TURNOVER IN USCITA <small>(dipendenti dimessi e licenziati/ totale dipendenti al 31/12)</small> % ♂ % ♀	 ORE DI FORMAZIONE PER ADDETTO <small>(ore di formazione/ dipendenti medi)</small> ORE
2018	39,7	59,6	11,1 9,1	22,3
2017	39,0	57,3	13,3 10,4	19,8
2016	38,6	57,2	15,4 8,5	15,7
	€ INVESTIMENTI IN FORMAZIONE / FATTURATO %	 ORE DI SCIOPERO PER CAUSE INTERNE N°	 TOTALE DIPENDENTI N° % ♂ % ♀	 TASSO DI MALATTIA <small>(ore di malattia/totale ore lavorabili)</small>
2018	0,33	0	760 66,6 33,4	2,76
2017	0,28	0	756 65,6 34,4	2,50
2016	0,23	0	736 65,5 34,5	3,28
	 INDICE DI FREQUENZA DEGLI INFORTUNI <small>(numero infortuni - esclusi infortuni in itinere - x 1.000.000/ tot. ore lavorate)</small>	 INDICE DI GRAVITÀ DEGLI INFORTUNI <small>(giorni di assenza - esclusi infortuni in itinere - x 1.000/ tot. ore lavorate)</small>	 POSTI DI LAVORO CREATI <small>(persi)</small> N°	
2018	23,49	0,17	4	
2017	14,68	0,13	2	
2016	9,21	0,04	-23	

CAPITALE RELAZIONALE

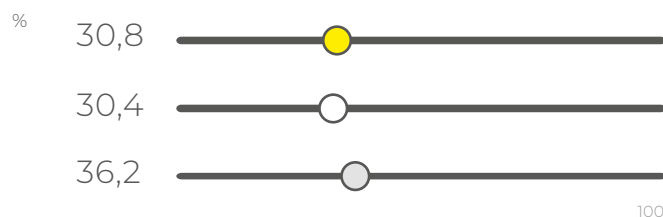




CAUSE AVVIATE CONTRO LE SOCIETÀ DEL GRUPPO



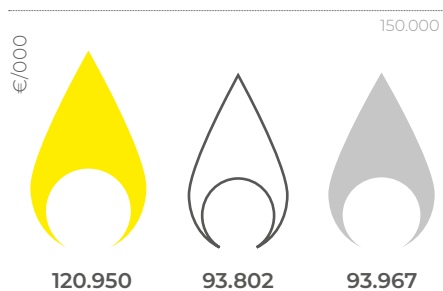
PERCENTUALE DI FATTURATO DEI FORNITORI IN PROVINCIA DI BRESCIA



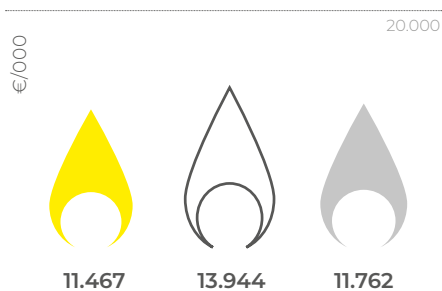
Legenda 2018 2017 2016

CAPITALE PRODUTTIVO

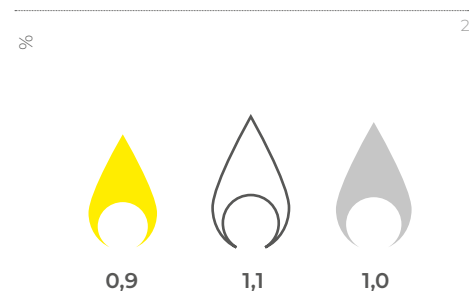
CAPITALE IMMOBILIZZATO



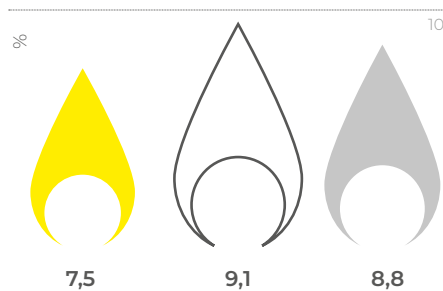
INVESTIMENTI TOTALI NETTI



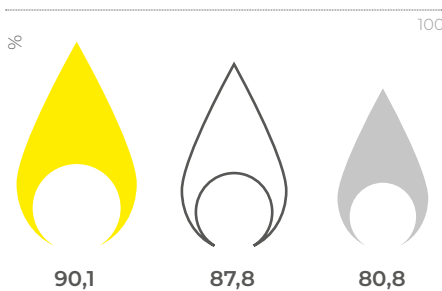
BUDGET IT (investimenti + spese correnti) / FATTURATO



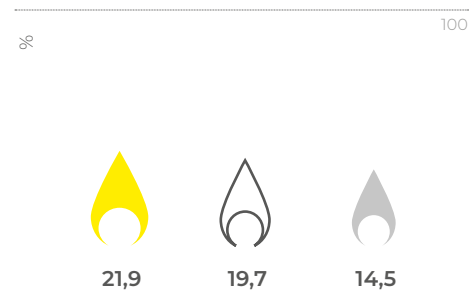
INVESTIMENTI MATERIALI / FATTURATO



QUANTITÀ VENDUTE RUBINETTI IN LEGA LEGGERA SU TOTALE RUBINETTI E TERMOSTATI

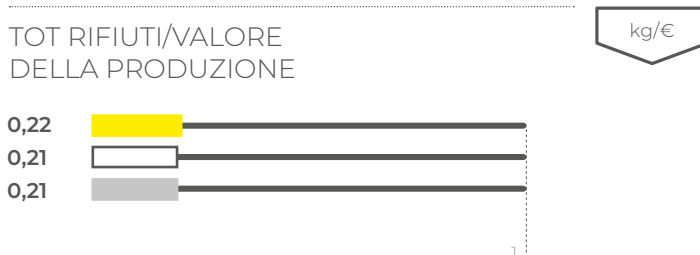
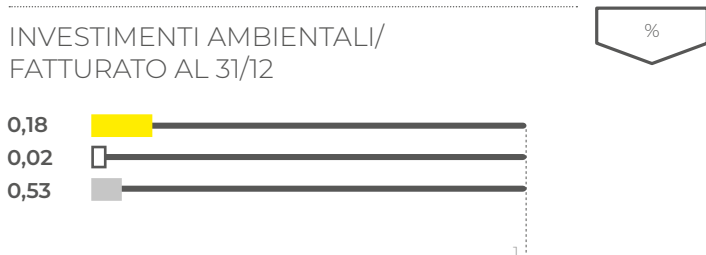
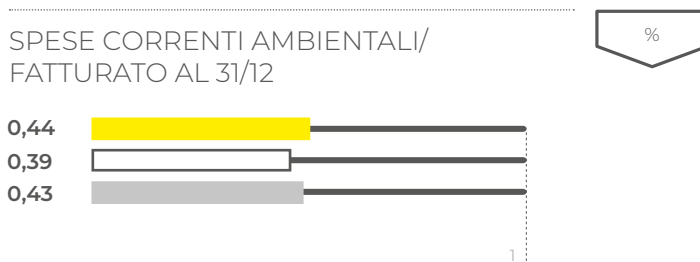
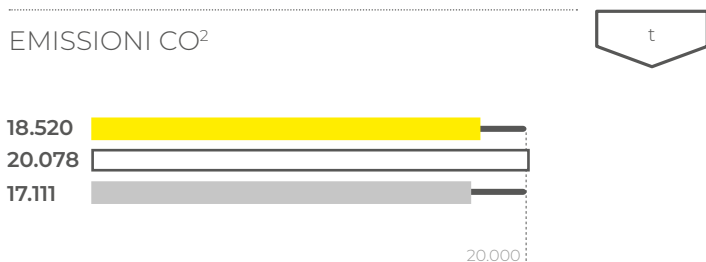
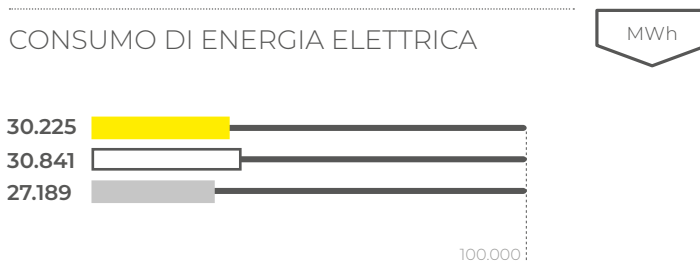
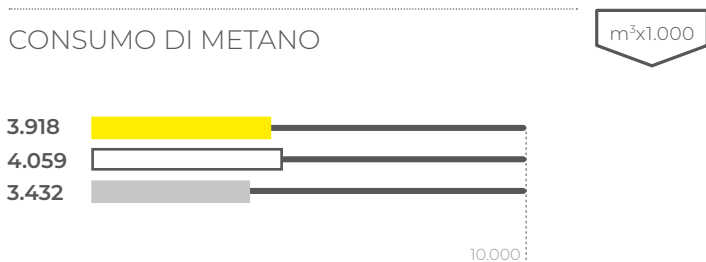
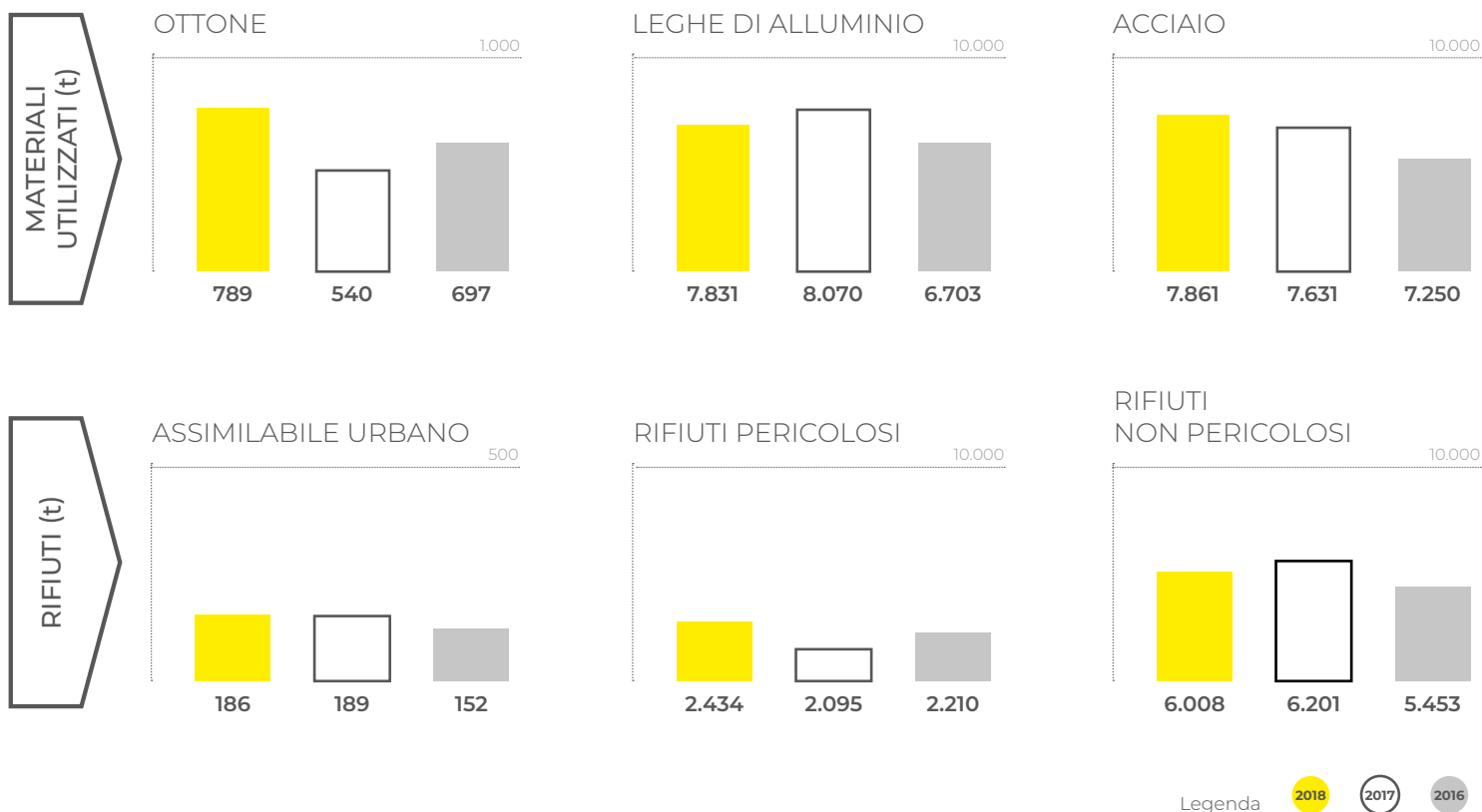


QUANTITÀ VENDUTE BRUCIATORI AD ALTA EFFICIENZA ENERGETICA SU TOTALE BRUCIATORI











Legenda 2018 2017 2016

CAPITALE AMBIENTALE



CAPITALE INTELLETTUALE

			2018	2017	2016
	INVESTIMENTI IN RICERCA E SVILUPPO CAPITALIZZATI	€/000	340	337	231
	ORE DEDICATE ALLO SVILUPPO DI NUOVI PRODOTTI/ ORE LAVORATE	%	1,3	1,4	1,5
	ORE DEDICATE ALL'INGEGNERIA DI PROCESSO/ORE LAVORATE (ore dedicate a commesse per la costruzione di nuove macchine per nuovi prodotti o per aumentare la capacità produttiva/totale ore lavorate)	%	2,5	2,5	2,3
	INVESTIMENTI IMMATERIALI/FATTURATO	%	0,4	0,6	0,4
€	SPESE CORRENTI PER LA QUALITÀ/FATTURATO	%	0,17	0,20	0,24
+	INVESTIMENTI PER LA QUALITÀ/FATTURATO	%	0,06	0,12	0,10
	VALORI DEGLI SCARTI/FATTURATO (scarti in produzione/fatturato)	%	0,60	0,74	0,87
	INCIDENZA COSTI QUALITÀ/FATTURATO (scarti in produzione + addebiti e resi da clienti/fatturato)	%	0,69	0,83	0,96
	NUMERO CAMPIONATURE PER I CLIENTI	N°	1.244	1.245	1.154
	NUMERO DI CODICI FORNITI AI PRIMI 10 CLIENTI	N°	1.939	1.620	2.303

Prodotti e mercati

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

Negli ultimi anni il Gruppo ha ampliato la sua gamma di prodotto che oggi include anche cerniere per vari tipi di elettrodomestici (forni, lavastoviglie e lavatrici) e, con l'acquisizione di Okida avvenuta a settembre 2018, componenti elettronici (schede elettroniche di controllo, timer, unità di visualizzazione e di alimentazione per forni, cappe, frigoriferi, congelatori e aspirapolvere).

La gamma delle cerniere e dei bruciatori include inoltre prodotti per il settore professionale.

Il mercato di riferimento è rappresentato dai produttori di elettrodomestici ed in particolare di cucine, piani di cottura e forni. La maggior parte delle vendite è costituita dalla fornitura di primo equipaggiamento, mentre sono trascurabili le vendite di componenti destinati alla ricambistica.

Il Piano Industriale 2018-2022

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

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

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

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

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



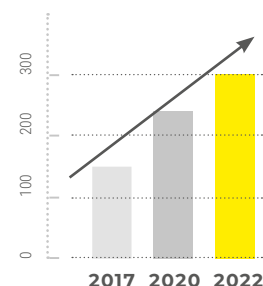
MARGINE OPERATIVO LORDO (EBITDA)



CRESCITA DEL FATTURATO PREVISTA TRA IL

65% ED IL 100%

(NEL 2022 RISPETTO AL 2017)



La gamma di prodotto

Bruciatori

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

Accessori

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

Rubinetti e termostati

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

Cerniere

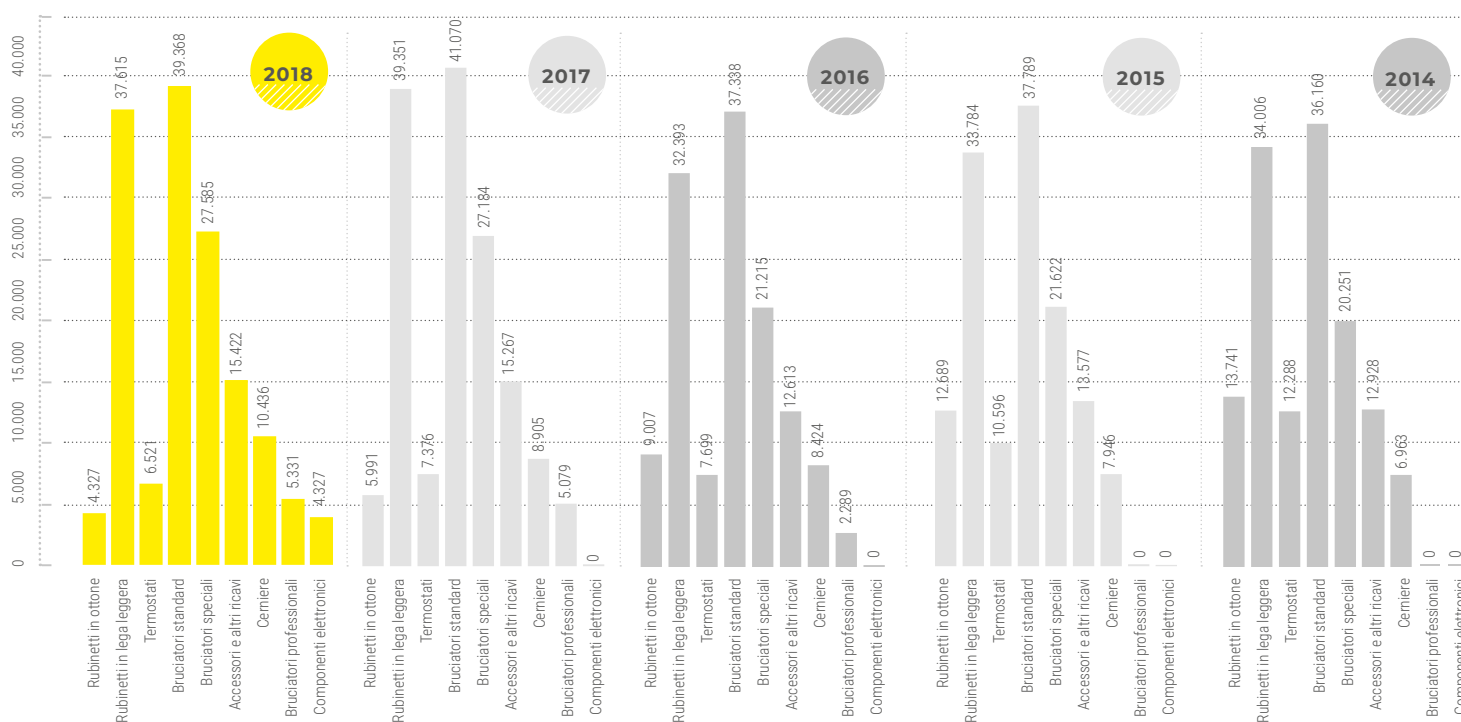
Sono i componenti che permettono il movimento ed il bilanciamento in fase di apertura e chiusura della porta del forno, della lavatrice o della lavastoviglie.

Componenti elettronici

Sono componenti quali schede di controllo elettronico, timer e unità di visualizzazione ed alimentazione installati su forni, frigoriferi, congelatori, cappe e altri prodotti.

VENDITE PER FAMIGLIA DI PRODOTTO

Mgl €



Le vendite di rubinetti in lega leggera hanno ormai quasi totalmente sostituito i rubinetti in ottone. I continui miglioramenti nel processo produttivo hanno permesso di accrescere ulteriormente la competitività.

Le vendite dei termostati, negli ultimi anni, hanno risentito di una fisiologica flessione di utilizzo nei forni e delle difficoltà del principale mercato di destinazione finale (Nord Africa).

I bruciatori standard sono i prodotti più diffusi, realizzati anche nei siti produttivi di Turchia e Brasile.

La famiglia di prodotto che denota i tassi di crescita più elevati è quella dei bruciatori speciali, dove più forte è stata l'innovazione negli ultimi anni.

Le vendite di cerniere hanno registrato un buon incremento, beneficiando di solide partnership con i principali clienti e dello sviluppo di nuovi prodotti, che hanno anticipato le esigenze di mercato.

A partire dal 2016, il Gruppo è entrato nel settore dei bruciatori professionali, tramite l'acquisizione di A.R.C. Si tratta di un business che, anche grazie all'integrazione con Sabaf, offre ottime prospettive di ulteriore sviluppo.

Il footprint industriale

SABAF S.P.A.

Rubinetti e termostati
Bruciatori standard
Bruciatori speciali

RICAVI 110,1 MILIONI DI €
547 COLLABORATORI

FARINGOSI HINGES S.R.L.

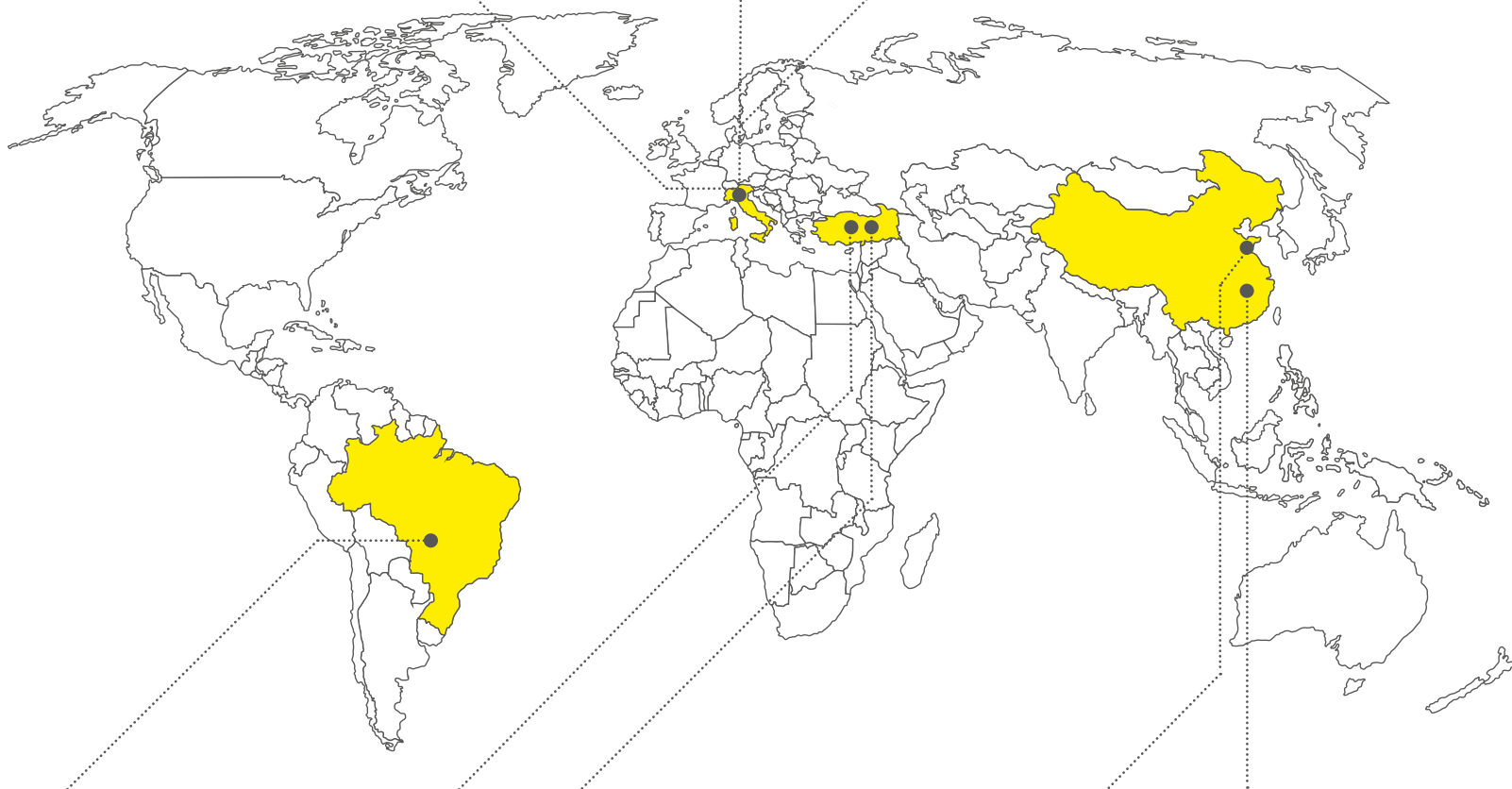
Cerniere per forni
Cerniere per lavatrici

RICAVI 10,4 MILIONI DI €
49 COLLABORATORI

ARC S.R.L.

Bruciatori professionali

RICAVI 5,3 MILIONI DI €
22 COLLABORATORI



SABAF DO BRASIL LTDA

Bruciatori standard
Bruciatori speciali

RICAVI 13,2 MILIONI DI €
88 COLLABORATORI

SABAF TURCHIA

Bruciatori standard

RICAVI 19,5 MILIONI DI €
100 COLLABORATORI

SABAF APPLIANCE COMPONENTS (KUNSHAN) CO. LTD

Bruciatori wok

RICAVI 0,9 MILIONI DI €
8 COLLABORATORI

ARC HANDAN JV

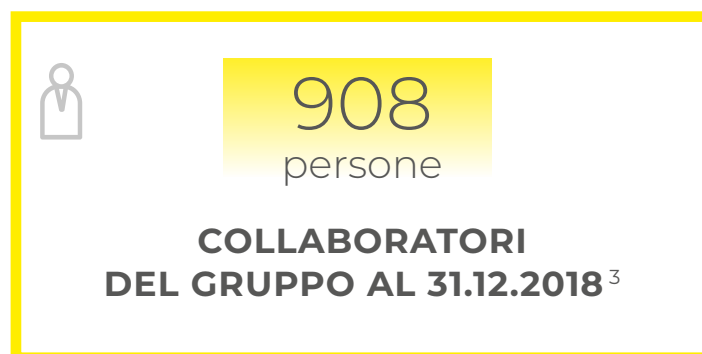
Bruciatori professionali wok



OKIDA

Elettronica per elettrodomestici

RICAVI 4,0 MILIONI DI €²
94 COLLABORATORI



² Da settembre 2018

³ Inclusi lavoratori temporanei e somministrati

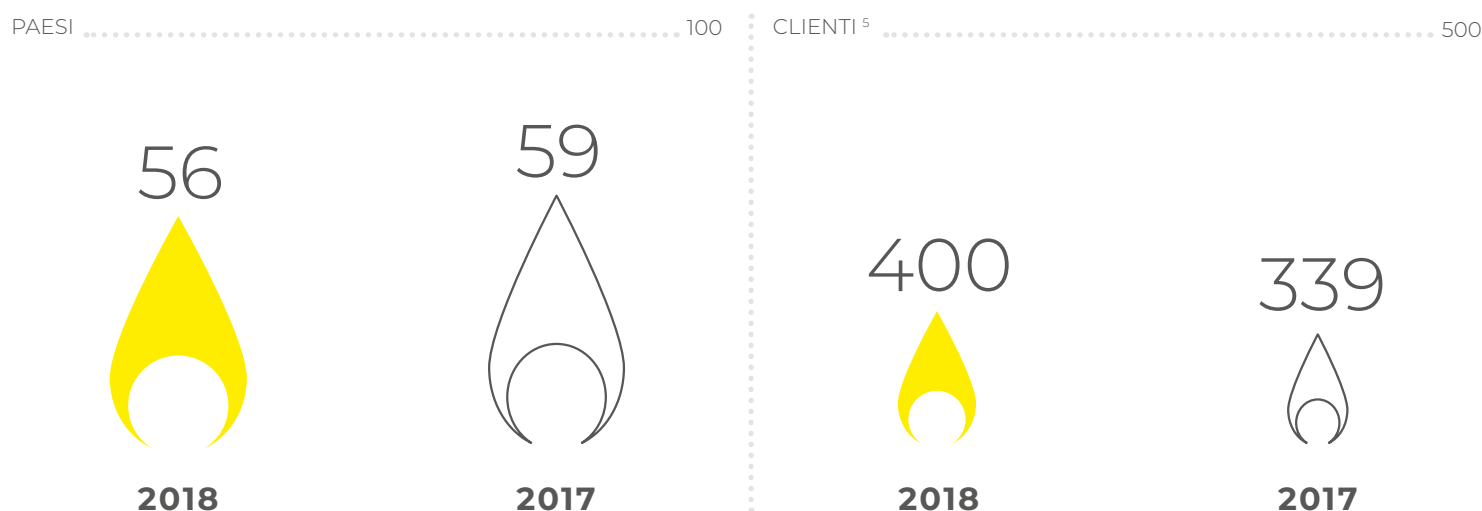
I MERCATI DI RIFERIMENTO

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

di reddito disponibile per le famiglie, dalla fiducia dei consumatori e dall'andamento dell'attività immobiliare.

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

PAESI E CLIENTI ⁴



In coerenza con le politiche commerciali seguite, gran parte dei rapporti commerciali attivi si caratterizza per relazioni consolidate nel lungo periodo. I clienti con un fatturato annuale superiore al milione di euro sono 32 (come nel 2017). La distribuzione per classi di fatturato è la seguente:

in euro	2018	2017
> 5.000.000	7	7
da 1.000.001 a 5.000.000	25	25
da 500.001 a 1.000.000	20	16
da 100.001 a 500.000	64	52
< 100.000	351	310

Oltre alla struttura direzionale presso la sede di Ospitaletto, la rete commerciale si basa sulle società controllate in Brasile, Turchia, USA e Cina. Sono attivi 9 rapporti di agenzia, principalmente relativi a mercati extraeuropei.

⁴ Dati elaborati considerando anche Okida. La quota delle vendite del Gruppo Sabaf sui mercati internazionali (esclusa Italia ed Europa Occidentale) è passata da 61,7% nel 2013 al 70,8% nel 2018.

⁵ Con vendite superiori a 1.000 euro

Lo sviluppo internazionale di Sabaf: sfide ed opportunità

ANALISI DELLO SCENARIO

DATI DI PERFORMANCE ⁶

ITALIA



Nell'ultimo decennio la produzione di elettrodomestici in Italia si è fortemente ridimensionata: alcuni player sono usciti dal settore e altri hanno delocalizzato una parte dell'attività in Turchia e in Europa Orientale. Rimangono produttori focalizzati principalmente sull'alto di gamma o su prodotti speciali, fortemente vocati all'esportazione,

che continuano a registrare ottimi risultati.

La rilevanza del mercato italiano per Sabaf è conseguentemente inferiore rispetto al passato. La quota preponderante (si stima circa l'80%) delle vendite di Sabaf in Italia è destinata a elettrodomestici esportati dai nostri clienti.

31.579 | **21,0%**

2018

36.523 | **24,3%**

2017

36.365 | **27,8%**

2016

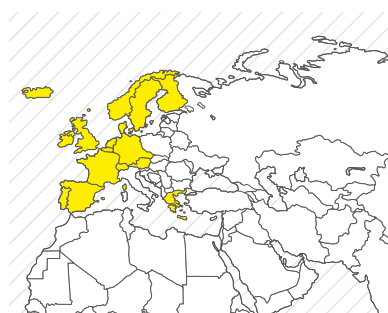
41.244 | **29,9%**

2015

42.277 | **31,0%**

2014

EUROPA OCCIDENTALE



Anche negli altri Paesi dell'Europa Occidentale si è assistito allo stesso trend che ha caratterizzato l'Italia: rimangono in Europa Occidentale le produzioni di gamma alta,

dove Sabaf sta incrementando sensibilmente la propria quota.

12.337 | **8,2%**

2018

11.678 | **7,8%**

2017

8.553 | **6,5%**

2016

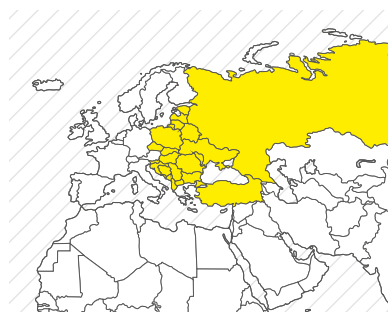
7.438 | **5,4%**

2015

8.716 | **6,4%**

2014

EUROPA ORIENTALE E TURCHIA



La Turchia è oggi lo stato europeo dove viene prodotto il maggior numero di elettrodomestici. In tale ambito l'apertura di un insediamento produttivo in Turchia e l'acquisizione di Okida Elektronik (settembre 2018) rappresentano elementi chiave a supporto della strategia di crescita. Sabaf stima che circa il 75% delle vendite realizzate in Turchia sia esportato dai nostri clienti (principalmente in Europa); il mercato domestico turco è comunque di sempre maggiore rilevanza: l'età media della popolazione, il numero di nuove famiglie, l'aumento dei redditi sono in-

dicatori convergenti di una domanda di beni durevoli in crescita. Fattori contingenti, come la crisi valutaria del 2018, possono determinare temporanee inversioni di questo trend.

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

Il Gruppo è attivo anche sugli altri mercati dell'Europa Orientale, dove intende concludere nuovi accordi di partnership con i clienti e rafforzare quelli già in essere.

46.301 | **30,7%**

2018

42.824 | **28,5%**

2017

34.123 | **26,1%**

2016

35.125 | **25,5%**

2015

36.198 | **26,6%**

2014

⁶ Fatturato per area geografica (in migliaia di euro) e incidenza percentuale sul fatturato di Gruppo.

ANALISI DELLO SCENARIO

DATI DI PERFORMANCE⁶

NORD AMERICA E MESSICO



La presenza di Sabaf in Nord America è relativamente recente, ma vendite e quota di mercato sono in costante crescita negli ultimi anni. I piani futuri prevedono anche

lo sviluppo di prodotti in codesign con i principali clienti e un presidio più diretto del mercato, eventualmente anche tramite un sito produttivo.

15.071 | 10,0%



2018

12.735 | 8,5%



2017

11.304 | 8,6%



2016

9.603 | 7,0%



2015

7.044 | 5,2%



2014

SUD AMERICA



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

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

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

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

25.461 | 16,9%



2018

22.938 | 15,3%



2017

20.847 | 15,9%



2016

20.815 | 15,1%



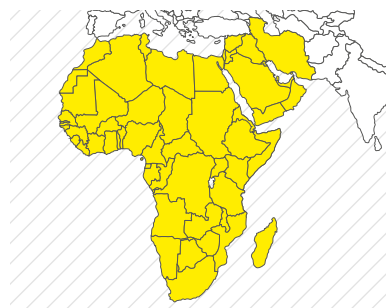
2015

18.324 | 13,4%



2014

MEDIO ORIENTE E AFRICA



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

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

12.303 | 8,2%



2018

13.009 | 8,6%



2017

11.698 | 8,9%



2016

16.759 | 12,1%



2015

16.871 | 12,4%



2014

ASIA E OCEANIA



La Cina, con la sua produzione di circa 26 milioni di piani cottura per anno, rappresenta il più importante mercato al mondo.

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

Un altro mercato dalle grandi potenzialità è quello indiano, per il quale Sabaf ha sviluppato una gamma di bruciatori dedicata.

I risultati ottenuti su questi due mercati sono ancora marginali, ma la crescita in queste aree rimane di priorità strategica per il Gruppo.

7.590 | 5,0%



2018

10.516 | 7,0%



2017

8.088 | 6,2%



2016

7.019 | 5,0%



2015

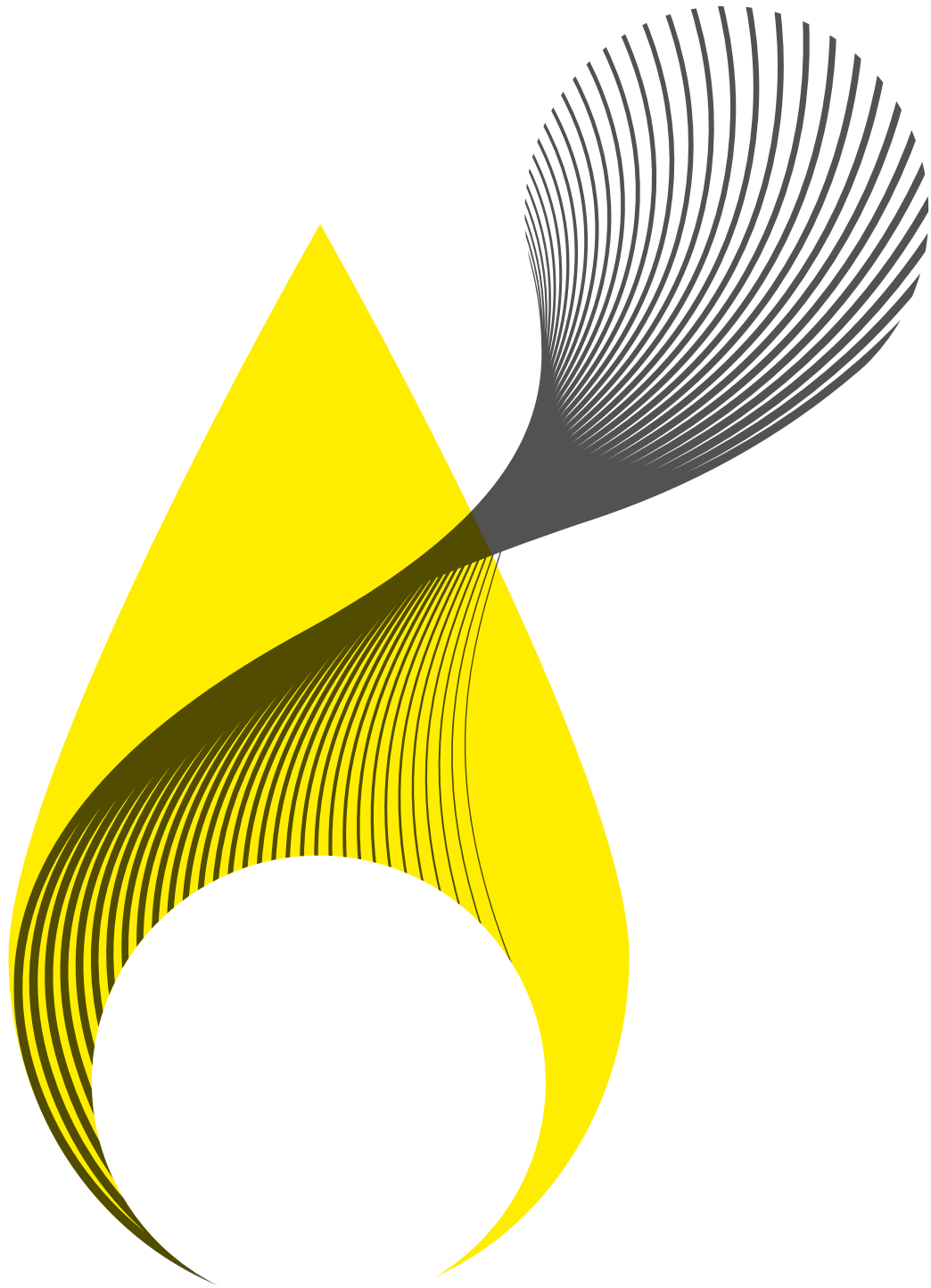
6.907 | 5,0%



2014

Orientamento al cambiamento

Il cambiamento è inevitabile, significa crescere ed evolversi all'interno del proprio ambiente. L'approccio di Sabaf vede come nuove opportunità gli stimoli offerti dal mercato, affronta il rischio con coscienza trasformando le minacce in opportunità.



Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario

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

Nota metodologica.....	27
Lettera dell'amministratore delegato agli stakeholder	28
Business model, approccio strategico e creazione di valore sostenibile.....	30
Corporate Governance, Risk Management e Compliance.....	44
Sabaf e collaboratori	62
Sabaf e ambiente	84
Sabaf, la gestione della qualità dei prodotti e delle relazioni con i clienti.....	90
Sabaf e la gestione della catena di fornitura	92
Sabaf, Pubblica Amministrazione e Collettività.....	94
Sabaf e azionisti.....	95
Sabaf e finanziatori	97
Sabaf e concorrenti.....	97

Nota metodologica

CRITERI DI REDAZIONE

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

Il Gruppo Sabaf ha identificato i nuovi GRI Sustainability Reporting Standards (nel seguito anche GRI Standards), definiti dal Global Reporting Initiative (GRI) nel 2016, quale "standard di riferimento" per assolvere agli obblighi del D.lgs. 254/2016, in quanto Linee Guida maggiormente riconosciute e diffuse a livello internazionale. A partire dall'esercizio corrente, Sabaf ha infatti effettuato la transizione dalle Linee Guida GRI G4 ai GRI Standards. La presente Dichiarazione è redatta secondo l'opzione di rendicontazione "in accordance - core". Il processo di definizione dei contenuti e di determinazione delle tematiche rilevanti, anche in relazione agli ambiti previsti dal Decreto, si è basato sui principi previsti dai GRI Standards (materialità, inclusività degli stakeholder, contesto di sostenibilità, completezza, comparabilità, accuratezza, tempestività, chiarezza, affidabilità e equilibrio). Per agevolare il lettore nel rintracciare le informazioni all'interno del documento, in calce alla dichiarazione è riportato il GRI Content Index.

La presente Dichiarazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 26 marzo 2019, è redatta con cadenza annuale e, coerentemente con una delle opzioni previste dall'art. 5 del D.lgs. 254/2016, costituisce una relazione distinta rispetto alla Relazione sulla gestione.

PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni qualitative e quantitative contenuti nella Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Sabaf si riferisce alle performance del Gruppo Sabaf (di seguito anche "Gruppo" o "Sabaf") per l'esercizio chiuso il 31 dicembre 2018 con riferimento alle società consolidate integralmente, ad eccezione di:

- Okida Elektronik, società della quale il Gruppo ha acquisito il controllo nel settembre 2018. Tale Società rientra nel perimetro di rendicontazione del bilancio consolidato a partire dal 4 settembre 2018, ma non è stata inclusa nel perimetro di rendicontazione della Dichiarazione in quanto, nonostante il processo di integrazione della raccolta dati sia stato avviato, alla data di predisposizione non sono ancora disponibili tutte le informazioni richieste. Si evidenzia altresì che l'estensione ad Okida del perimetro di rendicontazione non avrebbe avuto un impatto significativo, in considerazione delle dimensioni della Società (11% del totale dei dipendenti del Gruppo) e della data dalla quale essa è entrata a far parte del Gruppo;
- Sabaf Immobiliare s.r.l., società senza dipendenti attiva nella gestione degli immobili industriali di Ospitaletto, affittati alla controllante Sabaf S.p.A., e proprietaria di alcune unità abitative destinate alla vendita;
- Sabaf Appliance Components Trading Ltd, società di cui si sta concludendo il processo di liquidazione.

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. È stato richiesto loro un contributo nell'individuazione e valutazione dei progetti/iniziative 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 Standards. Al fine di garantire l'attendibilità delle informazioni riportate nella Dichiarazione, sono state incluse grandezze direttamente misurabili, limitando il più possibile il ricorso a stime. I calcoli si basano sulle migliori informazioni disponibili o su indagini a campione. Le grandezze stimate sono chiaramente indicate come tali. I dati e le informazioni di natura economico-finanziaria derivano dal Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2018.

Lettera dell'amministratore delegato agli stakeholder

Egredi azionisti, gentili interlocutori, nel 2018 Sabaf ha saputo conseguire, ancora una volta, eccellenti risultati, in linea con i trend storici aziendali.

Risultati ottenuti grazie alla solida posizione competitiva del Gruppo ed all'avvio del piano industriale 2018-2022. Un Piano presentato un anno fa, che prevede un percorso di crescita sia organica che per linee esterne, attraverso una politica di acquisizioni capace di incrementare l'offerta merceologica in settori attigui a quelli attuali.

Il primo passo di questa strategia di sviluppo e diversificazione della gamma di prodotto è stata, nei mesi scorsi, l'acquisizione di Okida Elektronik, le cui performance non solo concorrono a rafforzare le già interessanti prospettive di crescita del Gruppo, ma ne amplificano la capacità innovativa.

Sul piano produttivo va ricordato che nel corso del 2018, Sabaf ha raggiunto il traguardo di 500 milioni di bruciatori: un risultato che conferma la nostra leadership nel settore dei componenti per cucine a gas.

Un continuo sviluppo tecnologico ed innovativo che proprio in queste ultime settimane ha visto il consolidamento dei rapporti tecnici e commerciali del Gruppo con i maggiori player globali, i più importanti dei quali sono partner storici di Sabaf. Con loro si rafforza ulteriormente il nostro rapporto di fiducia reciproca, basata su rispetto, qualità di servizio e – appunto – innovazione. Si tratta di clienti che hanno deciso di aumentare le forniture da Sabaf attraverso nuovi progetti che si realizzeranno nei prossimi due-tre anni.

Sono il presupposto e la garanzia indispensabili per la crescita organica ed il rafforzamento nel nostro business storico.

Questi progetti porteranno significativi incrementi delle nostre vendite nel profittevole mercato Nord Americano. Mercato che, già da alcuni anni, ha dimostrato tassi di crescita a doppia cifra con una rinnovata attenzione da parte dei produttori di elettrodomestici nella selezione dei propri partner fornitori.

Dopotutto, lo scorso anno due nostri clienti storici europei, Candy e Gorenje, sono stati acquisiti da grandi player cinesi, mentre uno dei nostri primi clienti ha subito flessioni importanti sul mercato europeo, così come abbiamo registrato una contrazione della domanda sui mercati turco e mediorientale.

Sono tutti segnali di conferma di un mercato globale sempre più complesso, che richiede ed esige capacità di cambiamento continuo e adeguamento permanente alle esigenze della domanda.

In altre parole, il nostro futuro richiede flessibilità e dinamismo, intesi non solo come atteggiamenti mentali, collettivi e individuali, ma anche come adeguamento dei processi a richieste specifiche del mercato e delle sue caratteristiche particolari. Ciò passa attraverso un ampliamento della gamma dei nostri prodotti, ma anche per il superamento dei nostri limiti tecnici e di struttura, per realizzare soluzioni personalizzate e complesse. Sempre più il cliente esige risposte rapide e su misura, il che ci obbliga ad imparare a vivere all'interno di una innovazione continua. Per far fronte alle mutate richieste del mercato servono quindi soluzioni ad hoc e prodotti customizzati, la cui capacità di progettazione implica processi meno rigidi, più veloci ed un orientamento generale al cambiamento, di cui tutti devono sentirsi responsabili ed investiti per la loro parte. Si innalza l'asticella competitiva, e solo chi riesce ad adattarsi, quindi il più flessibile, rapido e dinamico può costruirsi un futuro solido e di successo.

I grandi numeri di oggi sono la somma di tanti ordini diversi, non basta più avviare le macchine e avere i prodotti in catalogo, occorre che essi forniscano ai clienti soluzioni sartoriali. Si tratta di un processo che passa anche attraverso responsabilità e atteggiamenti individuali, al centro dei quali le persone restano fondamentali. Ad esse continuiamo a dare la priorità

delle nostre attenzioni, ma a ciascuno chiediamo anche di adattarsi alle trasformazioni permanenti. Una disponibilità cui Sabaf intende dare un giusto riconoscimento con sistemi di formazione, incentivazione e valorizzazione.

Cambiamento dunque, ma nella consapevolezza del nostro passato e di una storia che ci ha permesso di diventare un Gruppo protagonista del settore: continueremo pertanto, come abbiamo sempre fatto, ad investire in qualità e innovazione.

Sappiamo anche che i mercati in crescita coincidono sempre di più con quelli di paese lontani, dove lo sviluppo demografico ed economico sono più sostenuti che da noi: Nord e Sud America, India, Cina. Coghieremo tutte le opportunità, eventualmente anche avviando unità produttive estere da affiancare a quelle già esistenti in Turchia, Brasile e Cina. La produzione in Italia resta preponderante e centrale, legata a una competitività che tuttavia va ricercata ogni giorno, attraverso l'efficienza, la qualità, l'eccellenza produttiva, l'abbassamento del punto di pareggio. All'interno di un Sistema Paese dove non è certo semplice fare impresa.

Tutto ciò in un'ottica di sostenibilità di lungo periodo che fa parte da sempre della nostra filosofia aziendale.

Infine, voglio segnalare che nel 2018 Sabaf ha vinto nuovamente l'Oscar di bilancio nella categoria "Piccole imprese quotate". È un premio che già ci era stato riconosciuto nel 2004, nel 2013 e nel 2017: sappiamo che una comunicazione trasparente e completa rende più semplici i rapporti con gli investitori, ma contribuisce anche a creare una buona coesione interna.

"Born to burn" (Nati per ardere) recita il pay-off della nostra nuova campagna pubblicitaria lanciata all'inizio del 2019. L'auspicio è che la nostra passione bruci anche le tappe di una crescita ulteriore.

Dobbiamo vincere dubbi e paure, ed avere il coraggio e la curiosità di esplorare nuove opportunità, e con esse saper cogliere la ricchezza che il nuovo può portare.

Il Gruppo ha le caratteristiche, le forze e le persone per farlo.

Pietro Iotti

Business model, approccio strategico e creazione di valore sostenibile

Approccio strategico e creazione di valore

CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE

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

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

VALORI, VISIONE E MISSIONE

Sabaf assume come valore originario e quindi come criterio fondamentale di ogni scelta la Persona, da cui deriva una visione imprenditoriale che assicuri dignità e libertà alla Persona all'interno di regole di comportamento condivise. La centralità della Persona rappresenta un valore universale, ossia una iper-norma applicabile senza differenze di tempo e di spazio. Nel rispetto di tale valore universale il Gruppo Sabaf opera promuovendo le diversità culturali attraverso il criterio dell'equità spaziale e temporale. Un tale impegno

morale implica una rinuncia a priori a tutte le scelte che non rispettano l'integrità fisica, culturale e morale della Persona, anche se tali decisioni possono risultare efficienti, economicamente convenienti e legalmente accettabili. Rispettare il valore della Persona significa, innanzitutto, ricondurre a priorità gerarchica la dimensione della categoria dell'Essere in rapporto con il Fare e l'Avere e quindi tutelare e valorizzare le manifestazioni "essenziali" che permettono di esprimere la pienezza della Persona.



La Carta dei Valori Sabaf

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

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

- **sostenibilità economica**, ossia operare in modo che le scelte societarie aumentino il valore dell'impresa non solo nel breve periodo ma soprattutto siano in grado di garantire la continuità aziendale nel lungo periodo attraverso l'applicazione di un avanzato modello di *corporate governance*;
- **sostenibilità sociale**, ossia promuovere una condotta etica negli affari e 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 e successive modifiche e integrazioni

ASPETTO PREVISTO DAL D.LGS. 254/2016	POLITICHE DI RIFERIMENTO
AMBIENTE	
<p>Principi fondamentali</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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	
<p>Principi fondamentali</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Carta dei Valori • Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla Norma SA8000
PERSONALE	
<p>Principi fondamentali</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Carta dei Valori • Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla Norma SA8000
PERSONALE / SALUTE E SICUREZZA	
<p>Principi fondamentali</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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-CORRUZIONE	
<p>Principi fondamentali</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Politica Anti-Corruzione di Gruppo • Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001
SOCIALE / CATENA DI FORNITURA	
<p>Principi fondamentali</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantire l'assoluta imparzialità nella scelta dei fornitori • Instaurare relazioni di lungo periodo fondate sulla correttezza negoziale, l'integrità e l'equità contrattuale 	<ul style="list-style-type: none"> • Carta dei Valori

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

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

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

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

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 è adottato in Sabaf S.p.A. e Faringosi Hinges s.r.l.



Visione

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



Missione

Consolidare il primato tecnologico e di mercato nella progettazione, produzione e distribuzione dell'intera gamma di componenti per apparecchi domestici per la cottura a gas tramite la costante attenzione all'innovazione, alla sicurezza ed alla valorizzazione delle competenze interne. Associare la crescita delle prestazioni aziendali alla sostenibilità socio-ambientale, promuovendo un dialogo aperto alle aspettative legittime degli interlocutori.

MODELLO DI BUSINESS

I pilastri strategici del Modello di Business di Sabaf

Coerentemente con i valori condivisi e la propria missione, Sabaf ritiene che esista un modello industriale e culturale di successo da consolidare sia attraverso la crescita organica, sia attraverso la crescita per linee esterne. Le caratteristiche distintive del modello Sabaf sono le seguenti:

Innovazione

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

Gli investimenti in innovazione hanno permesso al Gruppo di divenire leader a livello mondiale in un settore ad altissima specializzazione 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 e partnership con i gruppi multinazionali

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

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 e di fornire una gamma sempre più ampia di prodotti.

Allargamento della gamma di componenti e sviluppo per linee esterne

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

Al fine di sostenere un percorso di crescita dinamico, il Gruppo intende quindi estendere la propria gamma di prodotto anche ad altri componenti per elettrodomestici. Tale ampliamento è perseguito sia tramite la ricerca interna, sia tramite la crescita per linee esterne, valutando opportunità di partnership e acquisizioni di altre società.

Ne sono esempi l'acquisizione della quota di controllo di A.R.C. s.r.l. nel 2016 e del 100% di Okida nel 2018, tramite le quali Sabaf è entrata nei settori dei bruciatori professionali e dei componenti elettronici per elettrodomestici.

Valorizzazione delle attività immateriali e del proprio capitale intellettuale

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

In questa prospettiva la condivisione dei valori rappresenta l'anello di congiunzione tra la promozione di una cultura d'impresa orientata alla responsabilità sociale e la valorizzazione del proprio capitale intellettuale.

Business model¹

- Indebitamento finanziario netto **53.524.000 €**
- Patrimonio Netto **119.347.000 €**
- Capitale investito **172.870.000 €**
- Capitalizzazione di mercato al 31 dicembre/patrimonio netto **1,44**

Capitale economico

- Collaboratori **760**
- Elevata scolarità: dipendenti laureati o diplomati **59,6%**
- Ore di formazione per addetto **22,3**
- Investimenti in formazione su fatturato **0,33%**

Capitale umano

- Fatturato derivante dai primi 10 clienti **45%**
- N. clienti **371**
- Acquisti da fornitori nella provincia di Brescia **30,8%**

Capitale relazionale

- Siti di produzione **6**
- Investimenti materiali su fatturato **7,5%**
- Valore immobilizzazioni materiali **75.168.000 €**

Capitale produttivo

- Ottone **789t**
- Leghe di Alluminio **7.831t**
- Acciaio **7.861t**
- Energia elettrica consumata **30.255 MWh**
- Metano consumato **3.918.000 m³**
- Acqua utilizzata **139.840 m³**

Capitale ambientale

- Ore dedicate allo sviluppo di nuovi prodotti **1,3%**
- Ore dedicate all'ingegneria di processo **2,5%**

Capitale intellettuale

APPROCCIO AL BUSINESS

INNOVAZIONE, VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE INTERNE E APPRENDIMENTO CONTINUO

INTERNAZIONALIZZAZIONE

FATTORI DISTINTIVI

PRODUZIONE INTERNA E VERTICALIZZATA DI:

PRODOTTI

RUBINETTI E TERMOSTATI

BRUCIATORI

¹ I dati includono Okida solo per quanto riguarda il capitale economico

QUALITÀ, SICUREZZA INTERNA
ED ESTERNA,
ECO-COMPATIBILITÀ

SOSTENIBILITÀ

COMPONENTI
E PRODOTTI

MACCHINARI, UTENSILI
E STAMPI BASATA
SU *KNOW-HOW* SPECIFICO

CERNIERE

ACCESSORI

COMPONENTI ELETTRONICI

Capitale economico

- Ricavi di vendita **+0,3%**
- EBITDA in percentuale delle vendite **19,9%**



Capitale umano

- N° neo-assunti **90**
- Turnover in uscita **10%**
- Ore di sciopero su ore lavorabili **0,07%**
- Indice di frequenza degli infortuni **23,5**
- Indice di gravità degli infortuni **0,17**



Capitale relazionale

- Fatturato medio per cliente **353.000 €**
- Reclami da clienti **398**
- Cause avviate contro le società del Gruppo **3**
- N. campionature per i clienti **1.244**



Capitale produttivo

- Bruciatori venduti **N° pezzi 34.657.000**
- Bruciatori ad alta efficienza **21,9%**
- Rubinetti e termostati venduti **N. Pezzi 19.393.000**
- Rubinetti e termostati venduti in lega leggera **90,6%**



Capitale ambientale

- Rifiuti su valore della produzione **0,22**
- Emissioni CO² **18.520t**



Capitale intellettuale

- N. brevetti **48**
- N. codici forniti ai primi 10 clienti **1.939**
- Incidenza spese correnti qualità su fatturato **0,17%**



VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

Si riporta di seguito l'analisi della determinazione e della ripartizione del valore economico tra gli stakeholder, elaborata in conformità alle indicazioni del GRI. Il prospetto è stato predisposto distinguendo tre livelli di valore economico. Quello generato, quello distribuito e quello trattenuto dal Gruppo. Il valore economico rappresenta la ricchezza complessiva creata da Sabaf, che viene successivamente ripartita tra i diversi stakeholder: fornitori (costi operativi), collaboratori, finanziatori, azionisti, pubblica amministrazione e collettività (liberalità esterne).

<i>(in migliaia di euro)</i>	2018	2017	VARIAZIONE
VALORE ECONOMICO GENERATO DAL GRUPPO	160.054	155.408	4.646
Ricavi	150.642	150.223	419
Altri proventi	3.298	3.325	(27)
Proventi finanziari	373	214	159
Rettifiche di valore	1.600	1.474	126
Svalutazione crediti	(421)	(93)	(328)
Differenze di cambio	5.384	274	5.110
Proventi/oneri dalla vendita di attività materiali ed immateriali	28	(12)	40
Rettifiche di valore di attività materiali ed immateriali	(850)	0	(850)
Utili/perdite da partecipazioni	0	3	(3)
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO DAL GRUPPO	137.515	133.063	4.452
Remunerazione dei fornitori	90.219	88.636	1.583
<i>di cui per spese ambientali</i>	667	580	87
Remunerazione dei collaboratori	34.840	35.328	(488)
Remunerazione dei finanziatori	1.206	804	402
Remunerazione degli azionisti ²	6.071	5.386	685
Remunerazione della pubblica amministrazione ³	5.163	2.888	2.275
Liberalità esterne	16	21	(5)
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO DAL GRUPPO	22.539	22.345	194
Ammortamenti	12.728	12.826	(98)
Accantonamenti	155	26	129
Utilizzo fondi	(71)	(36)	(35)
Riserve	9.727	9.529	198

² L'importo è stimato sulla base del dividendo proposto

³ Include le imposte differite

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 ognu-

no 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.*

L'acquisizione di Okida

Il 4 settembre 2018 la società turca Okida Elektronik è entrata a far parte del Gruppo Sabaf. L'acquisizione è stata realizzata attraverso la società controllata Sabaf Turchia per la quota del 70% e direttamente da Sabaf S.p.A. per la residua quota del 30%.

Okida è stata fondata a Istanbul nel 1987 dall'ing. Gurol Oktug ed è leader in Turchia nella progettazione, produzione e vendita di schede elettroniche di controllo, timer, unità di visualizzazione e di alimentazione per forni, cappe da cucina, aspirapolvere, frigoriferi e congelatori. L'acquisizione rappresenta il primo passo verso la realizzazione del Piano Industriale 2018-2022, in linea con la strategia di ampliamento

della gamma di prodotto nella componentistica per elettrodomestici e di acquisizione di competenze nel settore elettronico.

La Società si è caratterizzata negli anni per un percorso di crescita costante e per una redditività stabilmente su livelli di eccellenza. Nel 2018 Okida ha realizzato vendite per 11,1 milioni di euro di cui circa il 40% direttamente all'estero.

Al 31 dicembre 2018 i dipendenti della Società sono 94 (59 uomini e 35 donne) di cui 15 in Ricerca e Sviluppo. L'età media del personale è di 35 anni.

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:



L'approccio precauzionale

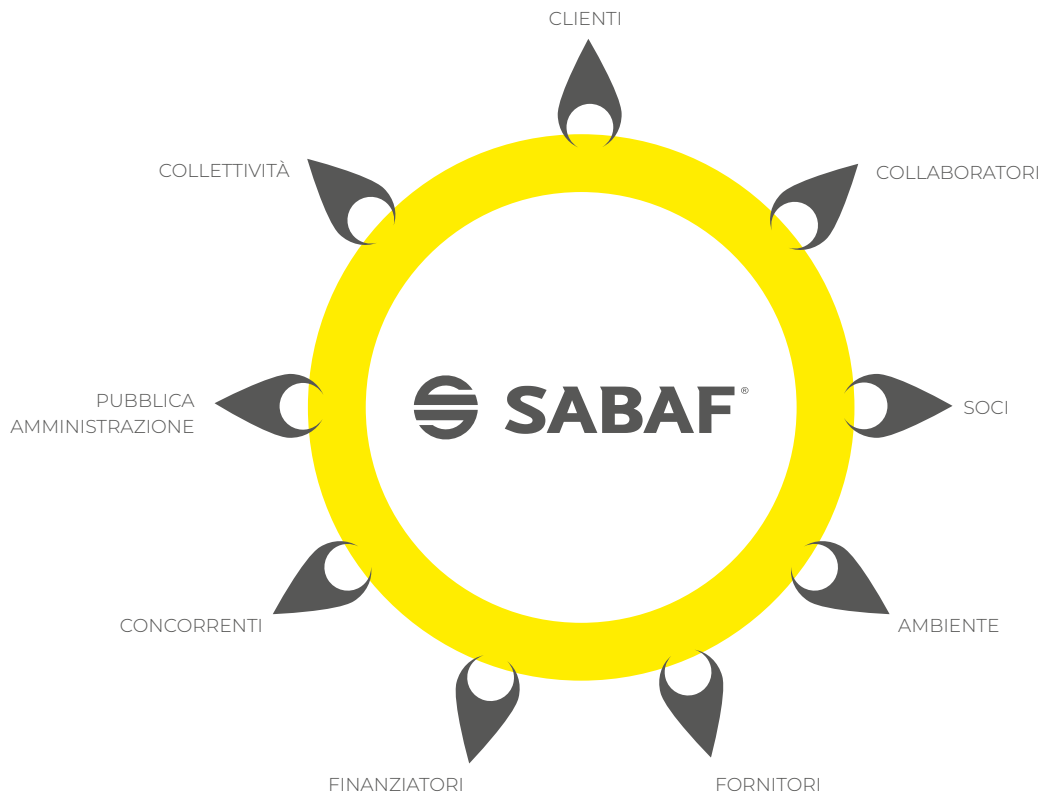
La consapevolezza dei risvolti sociali e ambientali che accompagnano le attività svolte dal Gruppo, unitamente alla considerazione dell'importanza rivestita tanto da un approccio cooperativo con gli stakeholder quanto dalla buona reputazione del Gruppo stesso, ha spinto Sabaf ad adottare un **approccio precauzionale** nella gestione delle variabili economiche, sociali ed ambientali e che deve quotidiana-

mente gestire. A questo scopo il Gruppo ha sviluppato specifiche analisi sui principali rischi delle differenti dimensioni di operatività. Informazioni di dettaglio sul sistema di controllo interno e sul sistema di risk management sono illustrate nel successivo paragrafo **"Corporate Governance, Risk Management e Compliance"**.

Stakeholder Engagement

Sabaf è impegnata nel rafforzare costantemente il valore sociale delle proprie attività di business attraverso un'attenta gestione delle relazioni con gli stakeholder. Il Gruppo intende instaurare un dialogo aperto e trasparente,

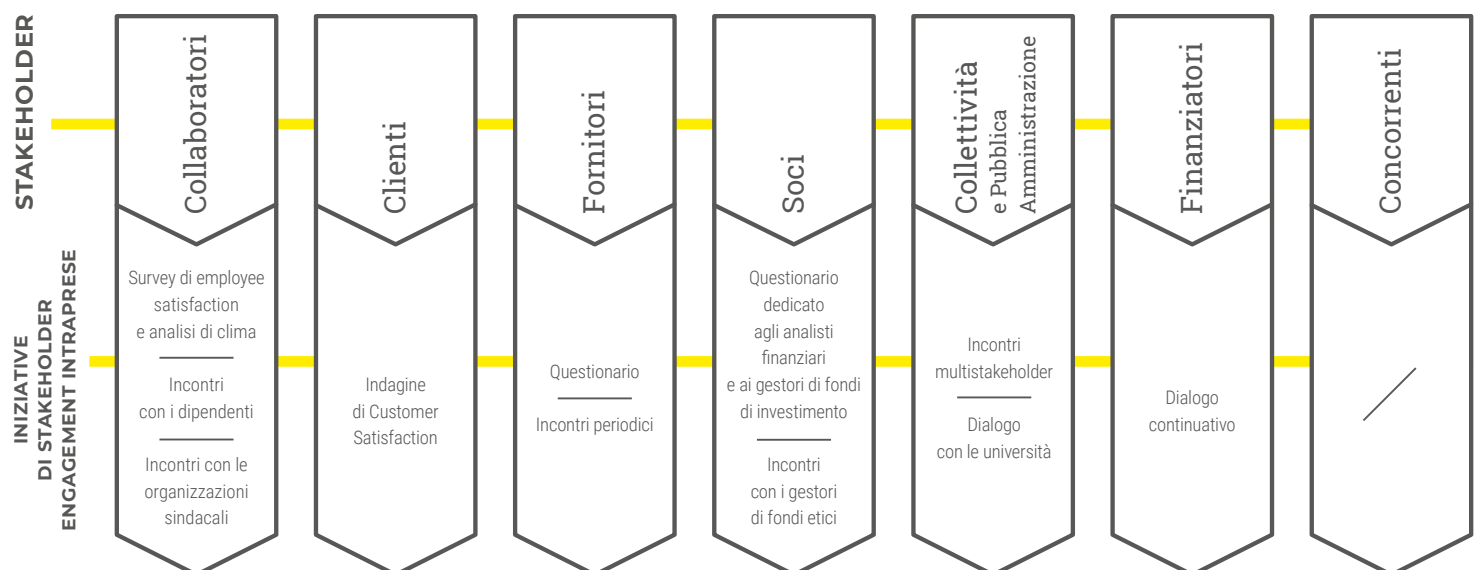
favorendo momenti di confronto al fine di rilevarne le legittime aspettative, accrescere la fiducia nei confronti dell'Azienda, gestire i rischi e identificare nuove opportunità.



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

per la presentazione delle performance di rilievo conseguite nell'anno in ambito economico, sociale ed ambientale.

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



Nel 2018, oltre alle attività di stakeholder engagement che avvengono su base continuativa, in Sabaf S.p.A. si è svolta l'analisi di employee satisfaction e di clima aziendale.



Sabaf aderisce al Codice di Condotta del CECED

*Sabaf ha aderito al codice di condotta del CECED
(The European Committee of Manufacturers
of Domestic Equipment), associazione che rappresenta
oltre 280 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 2018, rinnoviamo il nostro impegno per fare del Global Compact e dei suoi principi parte integrante della nostra

strategia, della nostra cultura e delle nostre operazioni quotidiane e ci impegniamo inoltre a dichiarare esplicitamente questo nostro impegno a tutti i dipendenti, ai partner, ai clienti e più in generale all'opinione pubblica.

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

I 10 PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT

Diritti umani



Principio I

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

Principio II

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



Lavoro



Principio III

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

Principio IV

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



Principio V

L'effettiva eliminazione del lavoro minorile.

Principio VI

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



Ambiente



Principio VII

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

Principio VIII

di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale; e



Principio IX

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

Lotta alla corruzione

Principio X

Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.



ANALISI DI MATERIALITÀ

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

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

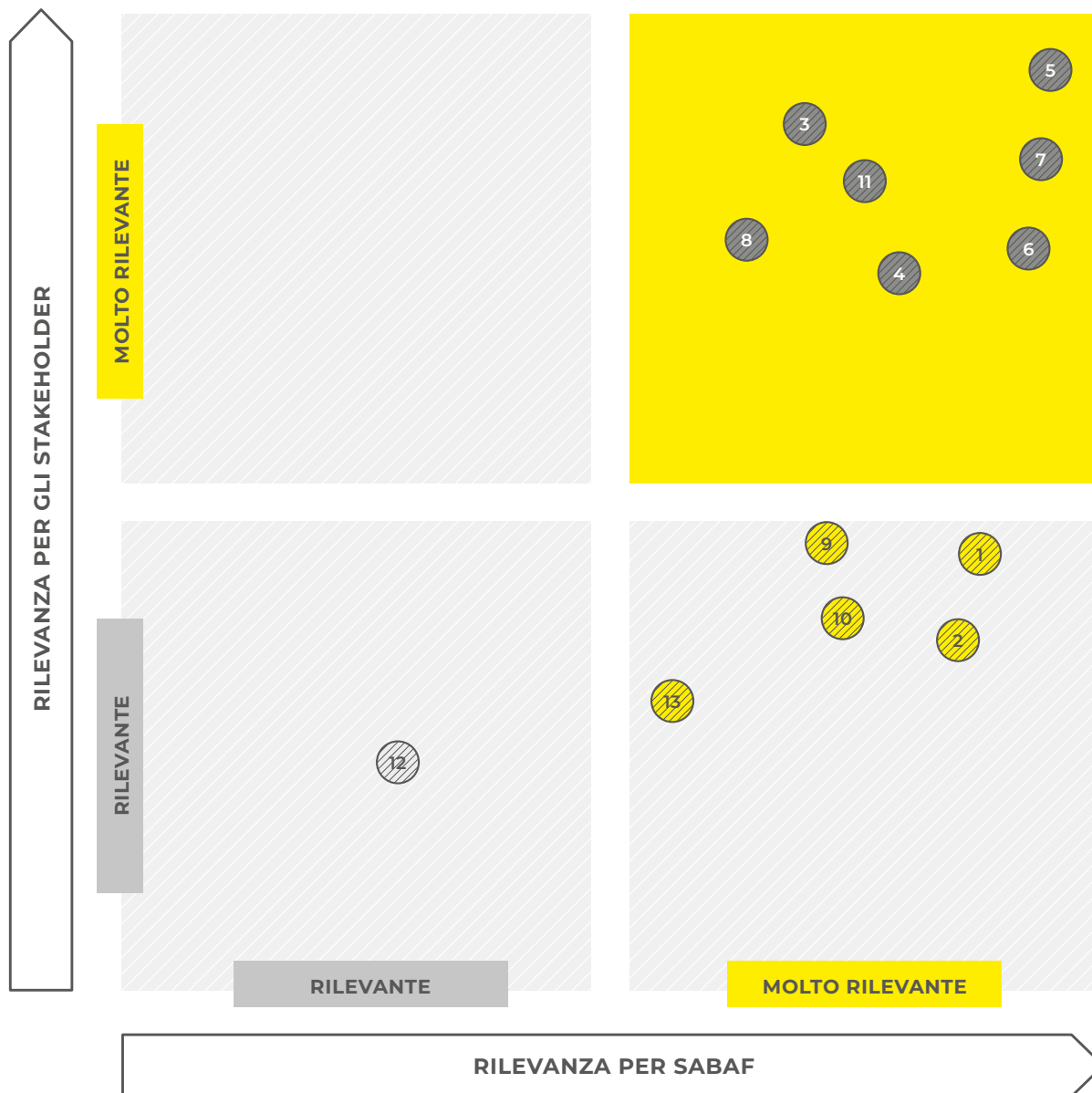
Secondo questa prospettiva, la materialità tiene in considerazione non solo il punto di vista dell'organizzazione ma anche quello degli stakeholder.

I temi maggiormente rilevanti sono stati aggiornati nel 2017 e confermati nel 2018, tenendo in considerazione le priorità di business e l'evoluzione del contesto esterno.

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

- creazione e distribuzione di valore sostenibile nel tempo** (Economic Performance GRI 201);
- un sistema di governance trasparente ed efficace a supporto del business** (Governance structure GRI 102-18);
- attenzione costante al rispetto della legge nello svolgimento delle proprie attività** ⁴ (Anti-Corruption GRI 205 e Environmental Compliance GRI 307).

Matrice di materialità ⁵



⁴ 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".

⁵ Rappresentati solo i temi valutati come rilevanti dall'organizzazione e oggetto di reporting.

Tematiche materiali

ID	TEMATICA MATERIALE	IMPORTANZA DELLA TEMATICA PER SABAF	LINK AGLI ASPECTS DEL GRI STANDARDS	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 GRI 404	Sabaf	
2	Relazioni industriali	Rapporto tra Sabaf e le rappresentanze sindacali interne, basato sui principi di trasparenza e correttezza reciproca	<ul style="list-style-type: none"> Freedom of Association and Collective Bargaining GRI 407 Labor Management Relations GRI 402 	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	<ul style="list-style-type: none"> Market presence GRI 202 Training and education GRI 404 	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	<ul style="list-style-type: none"> Energy GRI 302 Emissions GRI 305 Effluents and waste GRI 306 	Sabaf	Fornitori
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 al Gruppo di rafforzare la leadership nel settore industriale di appartenenza	Customer Health and Safety GRI 416	Sabaf	Clienti
6	Partnership con gruppi multinazionali	Apertura di Sabaf a collaborazioni strategiche con i principali player del settore	**	Sabaf	
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	Employment GRI 401	Sabaf	
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)	**	Sabaf	
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	
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 Social Assessment GRI 414	Sabaf	Fornitori
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 GRI 403	Sabaf	Fornitori
12	Diversità e pari opportunità	Impegno volto a garantire pari opportunità al personale femminile e alle categorie tutelate	Diversity and Equal Opportunity GRI 405	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	<ul style="list-style-type: none"> Non-discrimination GRI 406 Supplier Social Assessment GRI 414 	Sabaf	Fornitori

* La rendicontazione non è estesa al perimetro esterno

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

Corporate Governance, Risk Management e Compliance

Corporate Governance

OVERVIEW

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

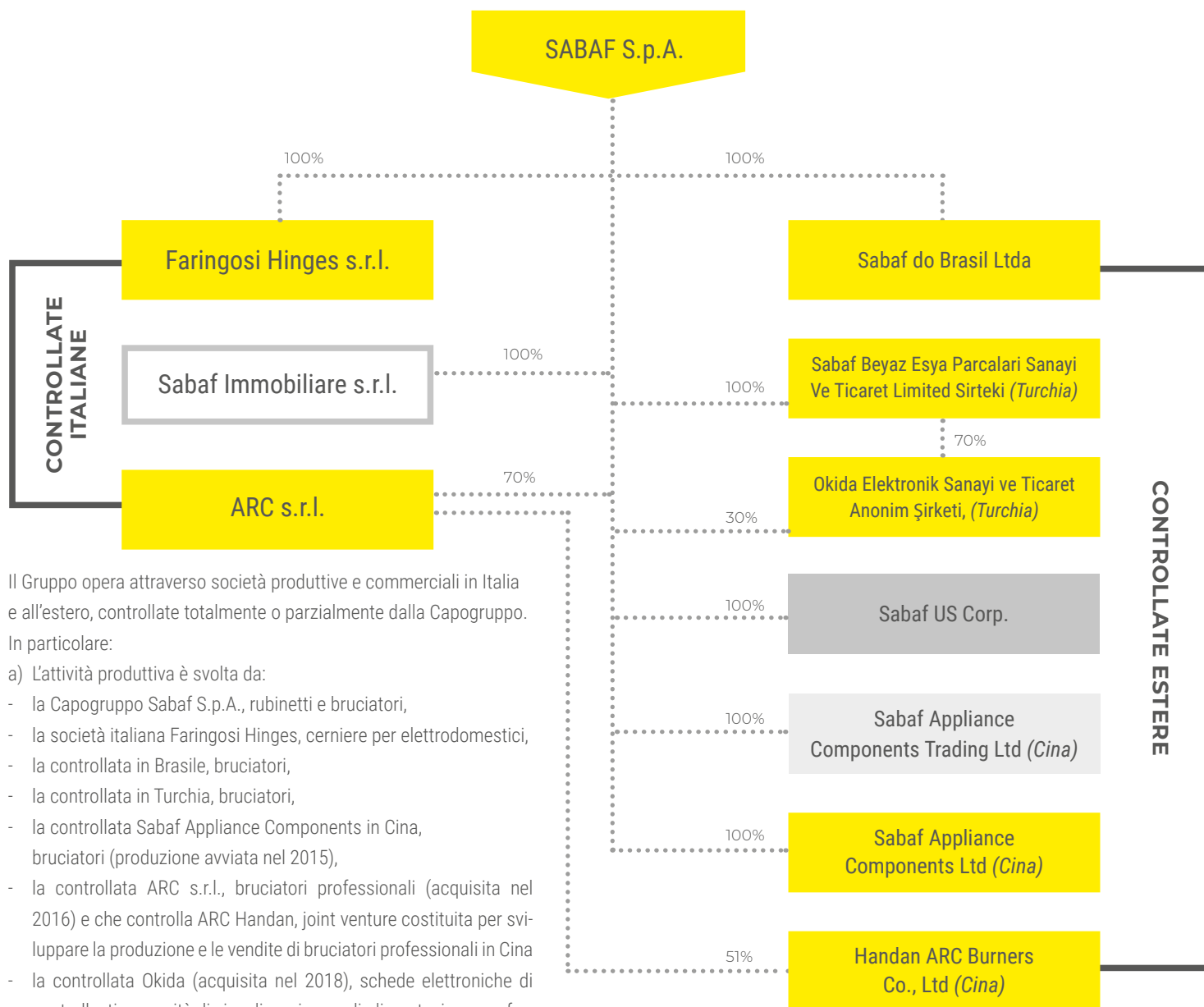
Tale modello è stato confermato anche a seguito delle modifiche all'azionariato intercorse nel 2016 e nel 2017, che vedono comunque la famiglia Saleri mantenere il ruolo di azionista di riferimento.



La presente sezione del fascicolo ha l'obiettivo di evidenziare le scelte eseguite da Sabaf e le peculiarità del suo sistema di governance, rivisto alla luce delle novità introdotte dal Codice di Autodisciplina. Ove possibile, è inoltre fornito un confronto con le altre società quotate, utilizzando le informazioni raccolte da Assonime nel suo documento Note e Studi "La Corporate Governance in Italia: autodisciplina, remunerazioni e comply-or-explain", pubblicato a gennaio 2019 ed avente ad oggetto le relazioni di Corporate Governance relative all'esercizio sociale 2017 di 225 società italiane quotate, disponibili alla data del 15 Luglio 2018, di cui il 91% (i.e. 205 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 2018 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 2018 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 2018 e disponibile sul sito internet www.sabaf.it alla sezione Investitori/Corporate Governance.



Il Gruppo opera attraverso società produttive e commerciali in Italia e all'estero, controllate totalmente o parzialmente dalla Capogruppo.

In particolare:

- a) L'attività produttiva è svolta da:
 - la Capogruppo Sabaf S.p.A., rubinetti e bruciatori,
 - la società italiana Faringosi Hinges, cerniere per elettrodomestici,
 - la controllata in Brasile, bruciatori,
 - la controllata in Turchia, bruciatori,
 - la controllata Sabaf Appliance Components in Cina, bruciatori (produzione avviata nel 2015),
 - la controllata ARC s.r.l., bruciatori professionali (acquisita nel 2016) e che controlla ARC Handan, joint venture costituita per sviluppare la produzione e le vendite di bruciatori professionali in Cina
 - la controllata Okida (acquisita nel 2018), schede elettroniche di controllo, timer, unità di visualizzazione e di alimentazione per forni, cappe da cucina, aspirapolvere, frigoriferi e congelatori.
- b) La controllata Sabaf US svolge attività di supporto commerciale.
- c) La controllata Sabaf Appliance Components Trading (Cina) è in liquidazione.
- d) La società Sabaf Immobiliare si occupa della gestione del patrimonio immobiliare.



LA STRUTTURA DI GOVERNANCE

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

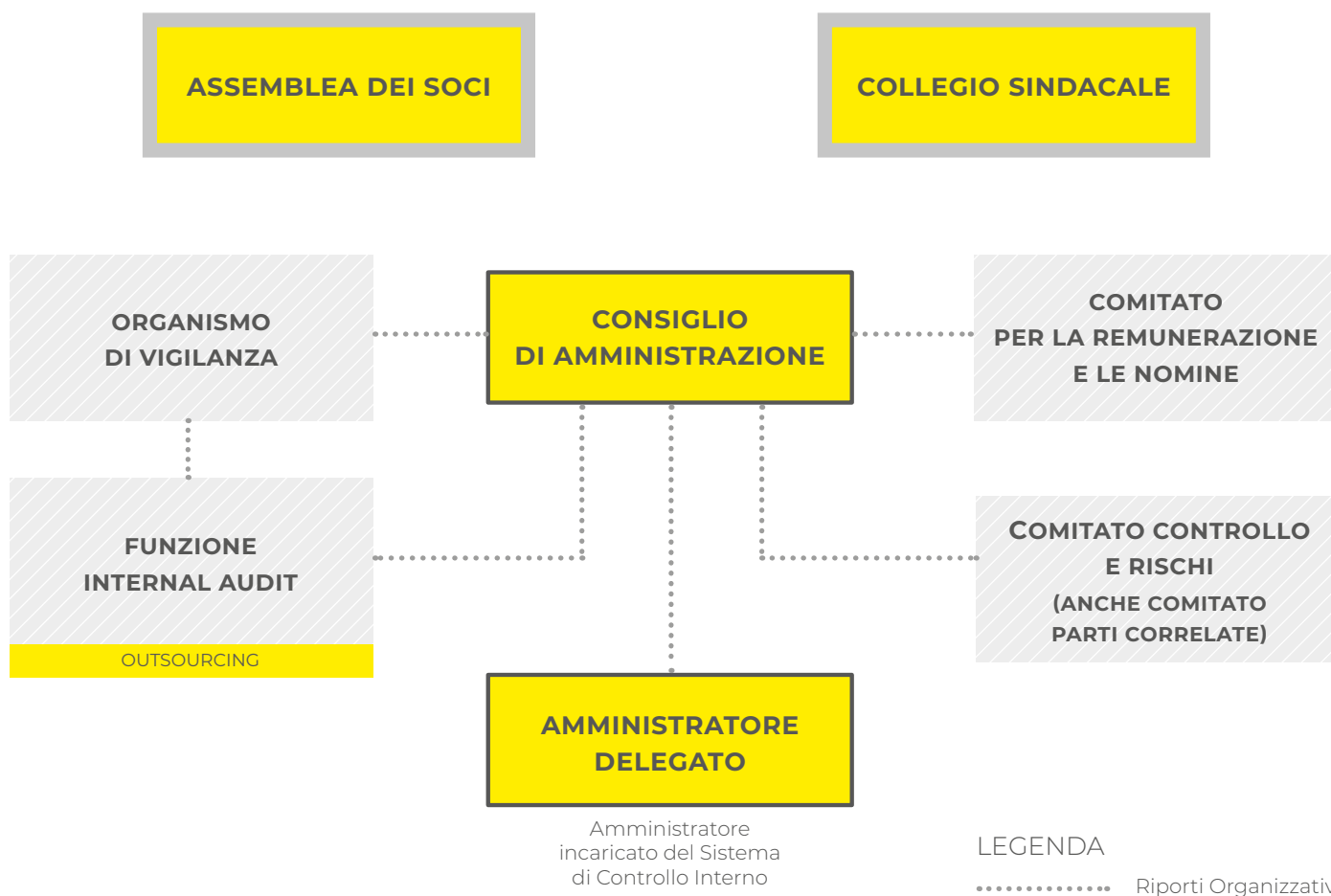
- **Assemblea dei Soci**, costituita in sede ordinaria e straordinaria, e chiamata a deliberare in conformità alla legge ed allo Statuto;
- **Collegio Sindacale**, chiamato a vigilare: (i) sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione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

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

- a) i Comitati istituiti da parte del Consiglio di Amministrazione al proprio interno, ciascuno con funzioni propositive e consultive su specifiche materie e senza poteri decisionali, quali:
- **Comitato Controllo e Rischi** che assume inoltre le funzioni in capo al Comitato Parti Correlate;
 - **Comitato per la Remunerazione e le Nomine** che assume le funzioni previste in capo al Comitato per la Remunerazione e le integra con quelle relative alla nomina e composizione degli organi di controllo indicate dal Codice;
- b) la **Funzione di Internal Audit** incaricata di verificare che il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi sia funzionante e adeguato.

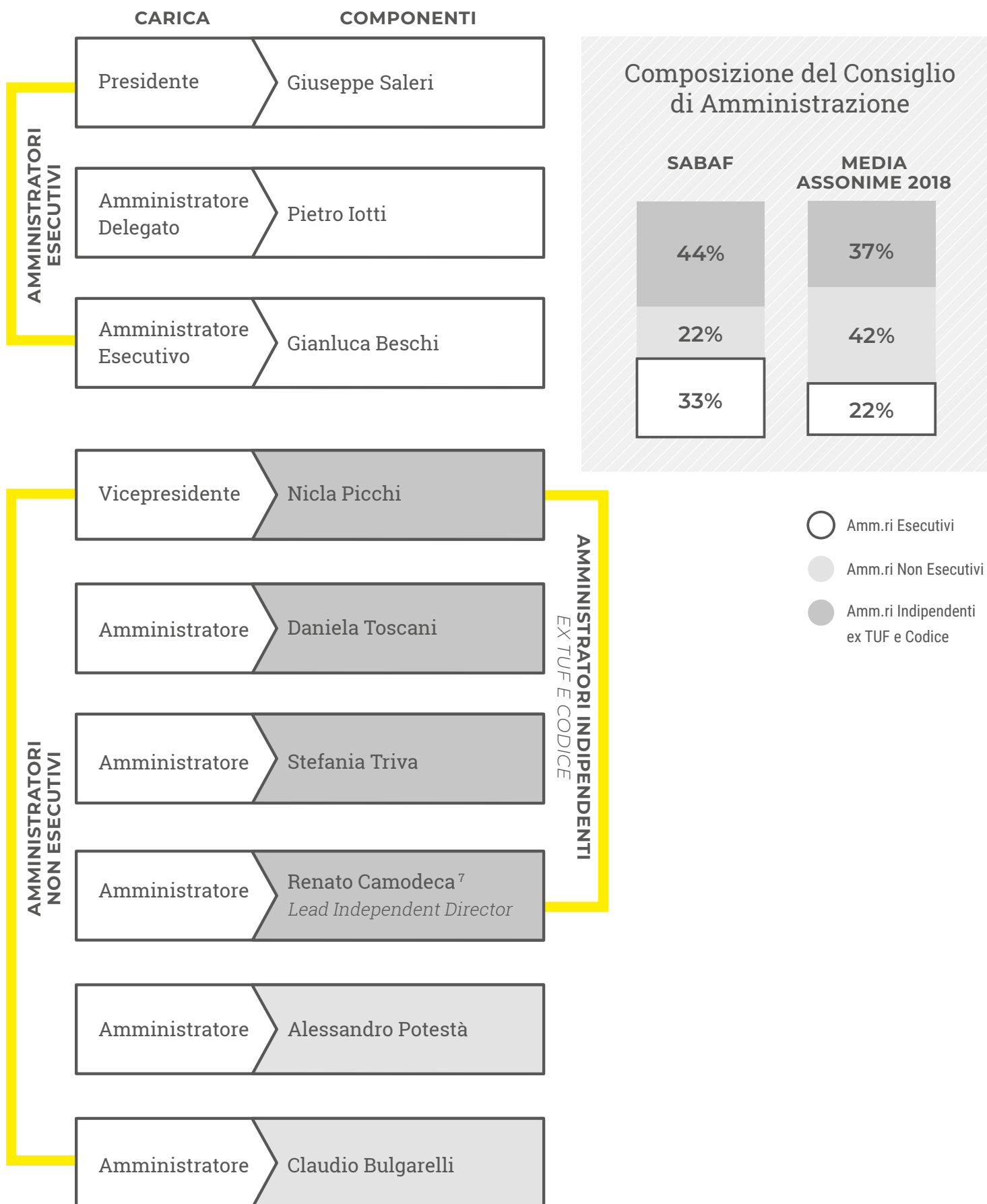
Infine, il modello di amministrazione e controllo del Gruppo si completa con la presenza dell'**Organismo di Vigilanza**, istituito a seguito dell'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, adottato da Sabaf dal 2006.

La struttura di Governance



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è composto da 9 membri⁶, di cui: (i) 3 esecutivi, (ii) 2 non esecutivi e (iii) 4 non esecutivi e indipendenti.



⁶ Sul sito internet della Società sono disponibili i Curriculum Vitae dei singoli membri.

⁷ Renato Camodeca si è dimesso il 23 gennaio 2019. Il CdA ha nominato per cooptazione Carlo Scarpa.

Composizione del Consiglio di Amministrazione

Giuseppe Saleri

Fondatore di Sabaf di cui ne acquista la piena proprietà nel 1993.
Promotore della quotazione in Borsa nel 1998.

Nicla Picchi

Laureata in Giurisprudenza, Socio dello Studio Picchi & Associati dove svolge la professione di avvocato.
In Sabaf dal 2006 è anche Presidente dell'ODV 231 di Sabaf S.p.A. e della controllata Faringosi-Hinges.
Dal 2015 è presidente del Comitato Controllo e Rischi.

Pietro Iotti

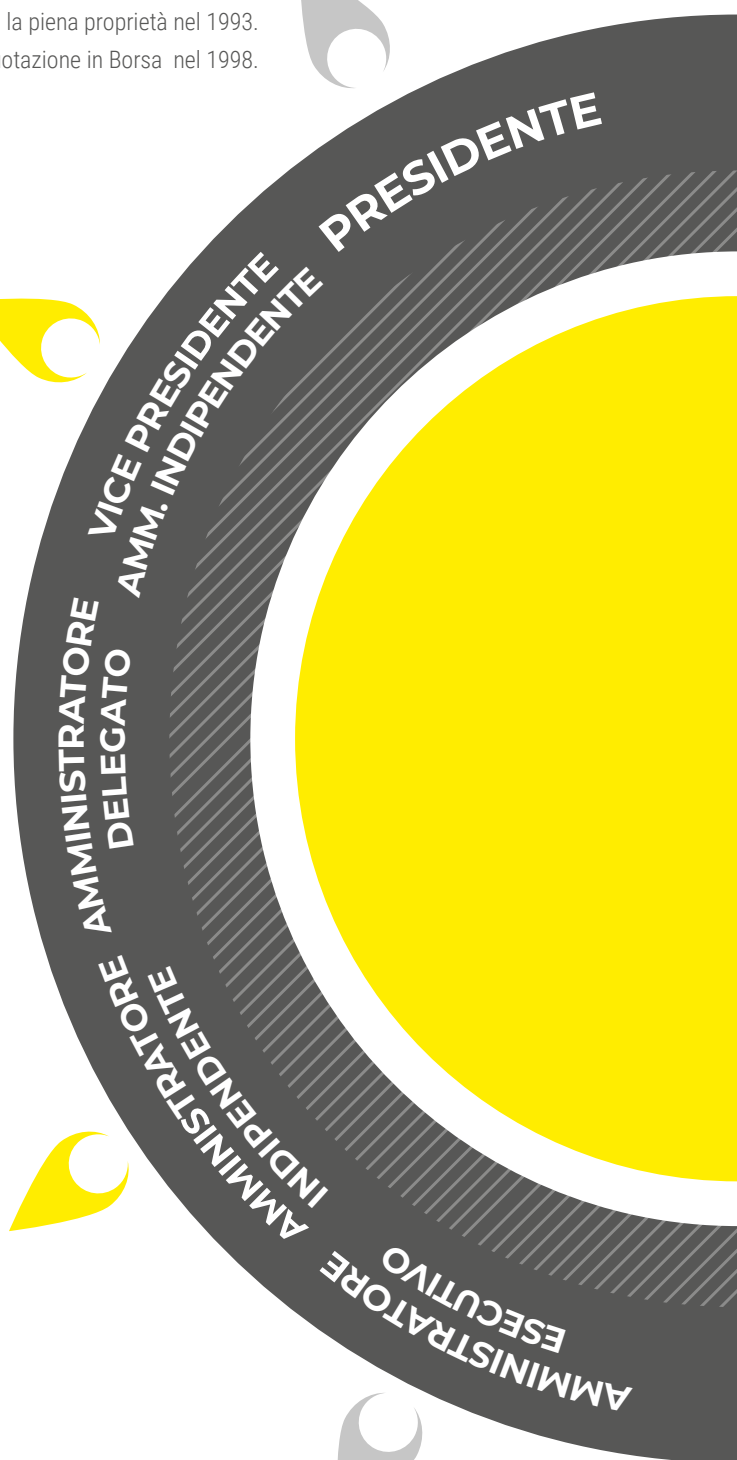
Ingegnere meccanico, ricopre incarichi di responsabilità crescente in numerose realtà industriali. In Sabaf dal 2017, ricopre il ruolo di Amministratore Delegato.

Daniela Toscani

Laureata in finanza aziendale, ha maturato molteplici esperienze professionali nell'ambito della finanza e ricoperto incarichi di responsabilità crescenti in numerose realtà finanziarie e industriali. È entrata nel CdA di Sabaf nel 2018.

Gianluca Beschi

Dottore Commercialista, in Sabaf dal 1997 con incarichi di Investor Relations manager e Resp. Controllo di Gestione. Dal 2012 ricopre il ruolo di Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo.





Claudio Bulgarelli

Laureato in Ingegneria meccanica, imprenditore,
è presidente di Fintel srl,
è entrato nel CdA di Sabaf nel 2018.

Renato Camodeca

Docente universitario in materie economiche,
già membro di Collegi Sindacali
e di Consigli di Sorveglianza di società
quotate e non quotate.

Stefania Triva

Imprenditrice, dal 2014 ricopre la carica di Presidente
e CEO in Copan Italia S.p.A,
è entrata nel CdA di Sabaf nel 2018.

Alessandro Potestà

Laureato in Economia e Commercio, ha ricoperto incarichi direttivi nell'area
investimenti e Corporate Development. Oggi è Senior Portfolio Manager
presso Quaestio Capital Management SGR S.p.A.

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:

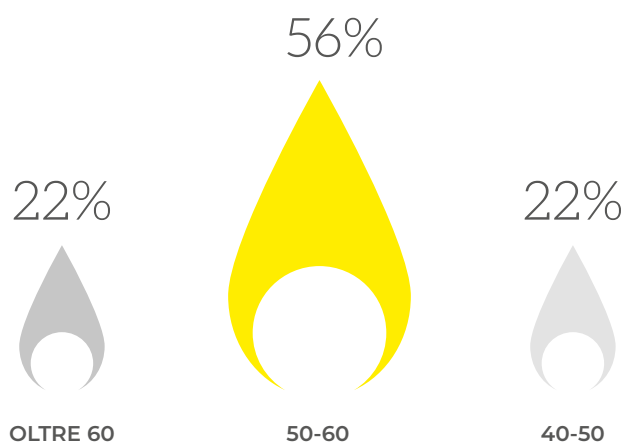
1. *Indipendenza*
2. *Percorso formativo ed esperienze professionali*
3. *Genere*
4. *Età ed anzianità di carica*
5. *Numerosità*

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

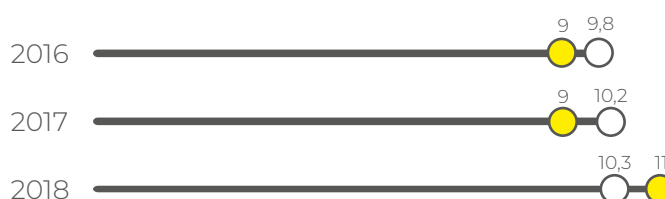
Età media dei consiglieri

Età media complessiva:

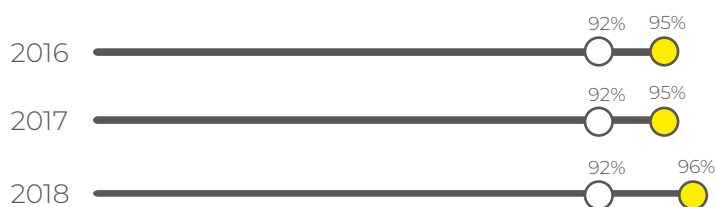
Sabaf 60 anni vs 56,4 Assonime



Numero Riunioni (2016-2018)



Partecipazione media alle Riunioni (2016-2018) ⁸



● SABAF ○ MEDIA ASSONIME

Osservazioni

Il 56% dei membri del Consiglio in carica ha un'età compresa tra i 50 e 60 anni; l'età media è leggermente superiore alla media del campione Assonime (60 vs 56,4 anni).

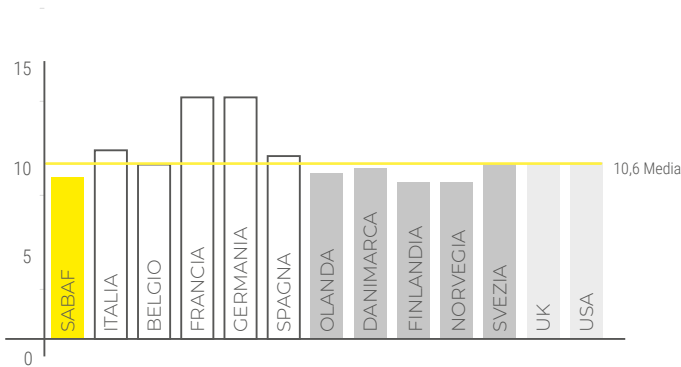
Nel 2018 il Consiglio di Sabaf si è riunito in 11 occasioni (dato leggermente superiore alla media Assonime), con una partecipazione media da parte dei membri del 96%. In generale, la partecipazione dei consi-

glieri Sabaf alle riunioni del Consiglio nell'ultimo triennio risulta maggiore a quella del panel Assonime.

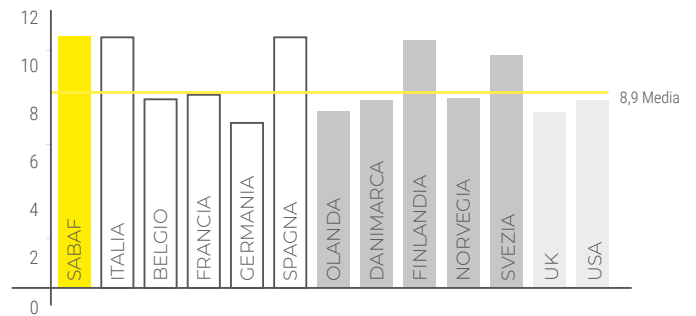
Alle riunioni hanno partecipato il Collegio Sindacale e - occasionalmente - i dirigenti di Sabaf, invitati a partecipare e a relazionare su specifiche tematiche all'ordine del giorno.

⁸ Panel Assonime inclusivo di società finanziarie

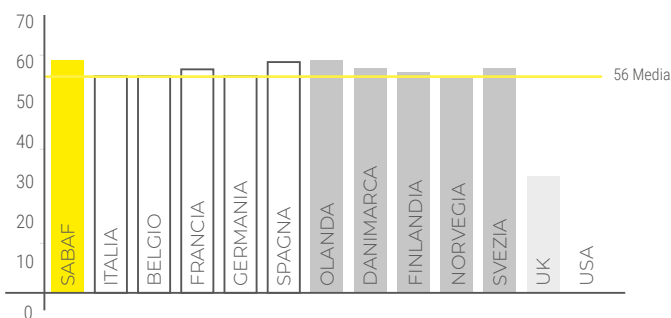
Dimensione media del CDA



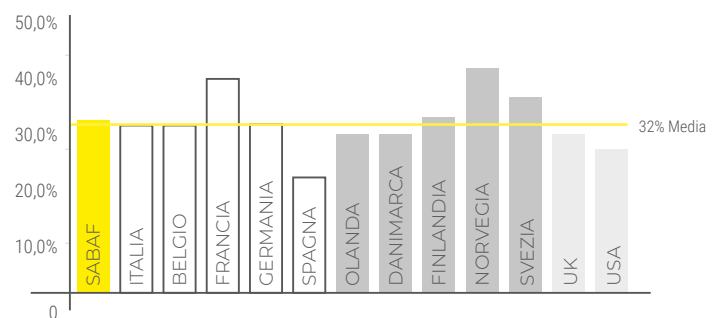
Numero medio di incontri del CDA



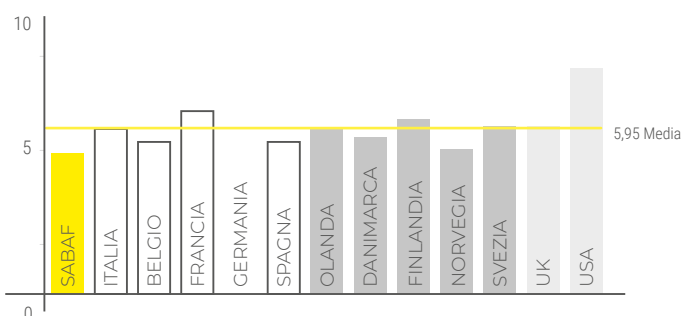
Età media degli Amministratori



% Donne in CDA



Numero medio di Amministratori Indipendenti



Il confronto è stato effettuato utilizzando i dati forniti dall'Osservatorio 2018 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 2018, 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 incluse le 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 23 gennaio 2019.



Fonte: Spencer Stuart - Italia Board Index 2018

COLLEGIO SINDACALE

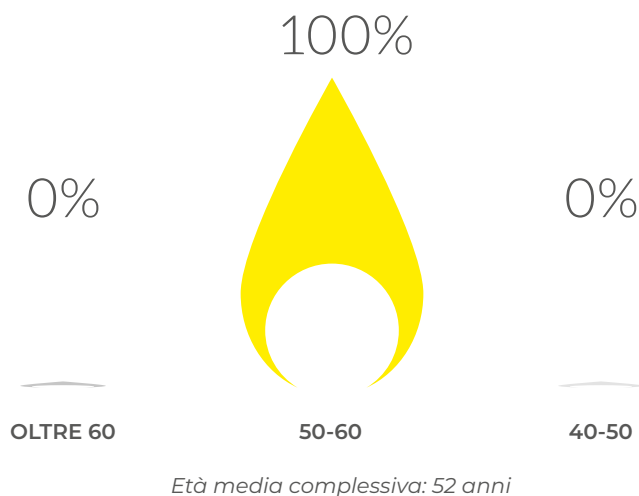
Il Collegio Sindacale, nominato dall'Assemblea in data 8 maggio 2018 per il periodo 2018 – 2020, è composto da 3 membri⁹ con un'età media pari a 52 anni (inferiore alla media Assonime, 55,9 anni). Tutti i membri del Collegio Sindacale hanno un'età compresa tra i 50 e 60 anni.

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

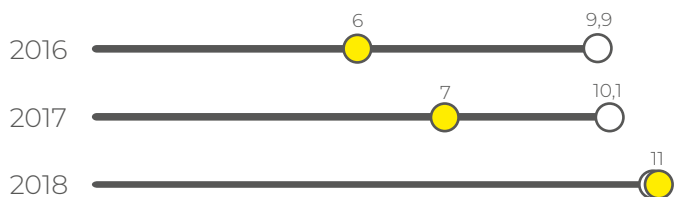
CARICA	COMPONENTI
Presidente	Alessandra Tronconi
Sindaco Effettivo	Mauro Vivenzi
Sindaco Effettivo	Luisa Anselmi

Età dei sindaci

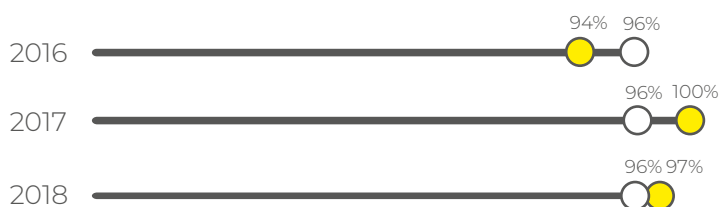
Età media complessiva:
Sabaf 52 anni vs 55,9 Assonime



Numero Riunioni (2016-2018)



Partecipazione media alle Riunioni (2016-2018)¹⁰



● SABAF ○ MEDIA ASSONIME



Osservazioni

In linea con la media del campione Assonime, nel corso del 2018, il Collegio Sindacale di Sabaf si è riunito in 11 occasioni.

La partecipazione agli incontri da parte dei membri è stata, in media, del 97% nel periodo 2016-2018 (97% nel 2018), 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.

⁹ Sul sito internet della Società è disponibile il Curriculum Vitae di ciascun sindaco

¹⁰ Panel Assonime inclusivo di società finanziarie

COMITATO CONTROLLO E RISCHI

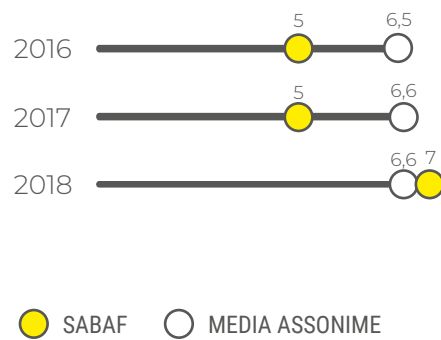
Il Comitato Controllo e Rischi attualmente in carica, costituito in seno al Consiglio, è composto da 3 membri, in linea con la grande maggioranza dei casi del campione Assonime (3 componenti, nel 76% dei casi).

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.

CARICA	COMPONENTI
Presidente	Nicla Picchi
Membro	Daniela Toscani
Membro	Renato Camodeca

Numero Riunioni (2016-2018)



Osservazioni

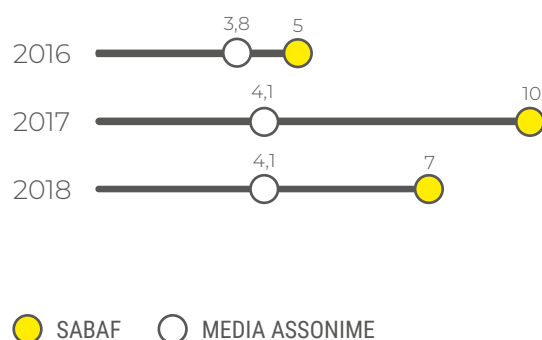
Il Comitato, nel corso del 2018, si è riunito in 7 occasioni (media Assonime: 7,7 riunioni), in linea con la media del panel Assonime.

COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E LE NOMINE

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, istituito in seno al Consiglio, è composto da 3 membri non esecutivi, a maggioranza indipendenti (in linea con la scelta effettuata dal 43% del panel Assonime), in possesso di conoscenza ed esperienza in materia contabile, finanziaria e di politiche retributive ritenute adeguate dal Consiglio.

CARICA	COMPONENTI
Presidente	Renato Camodeca
Membro	Stefania Triva
Membro	Alessandro Potestà

Numero Riunioni (2016-2018)¹¹



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 7 volte con lo scopo, tra gli altri, di analizzare i risultati consuntivi del piano di incentivazione manageriale (MBO) per l'esercizio 2017 ed elaborare il piano per l'anno 2018, analizzare i risultati consuntivi del piano di incentivazione a lungo termine (LTI) per il triennio 2015-2017 ed elaborare il regolamento relativo al piano di incentivazione a lungo termine tramite assegnazione di azioni gratuite ("Piano di Stock Grant").

¹¹ Panel Assonime riferito al solo Comitato Remunerazione

GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ

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

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

A dimostrazione dell'impegno sui temi di sostenibilità, già dal 2005, Sabaf S.p.A. 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 SA8000, Sabaf S.p.A., oltre ad aver individuato un Responsabile del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, ha creato un **Social Performance Team (SPT)** costituito da Rappresentanti della Direzione per la Responsabilità Sociale ed alcuni Rappresentanti dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, cui sono assegnati anche i seguenti compiti:

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

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



INTERNAL AUDIT E ORGANISMO DI VIGILANZA

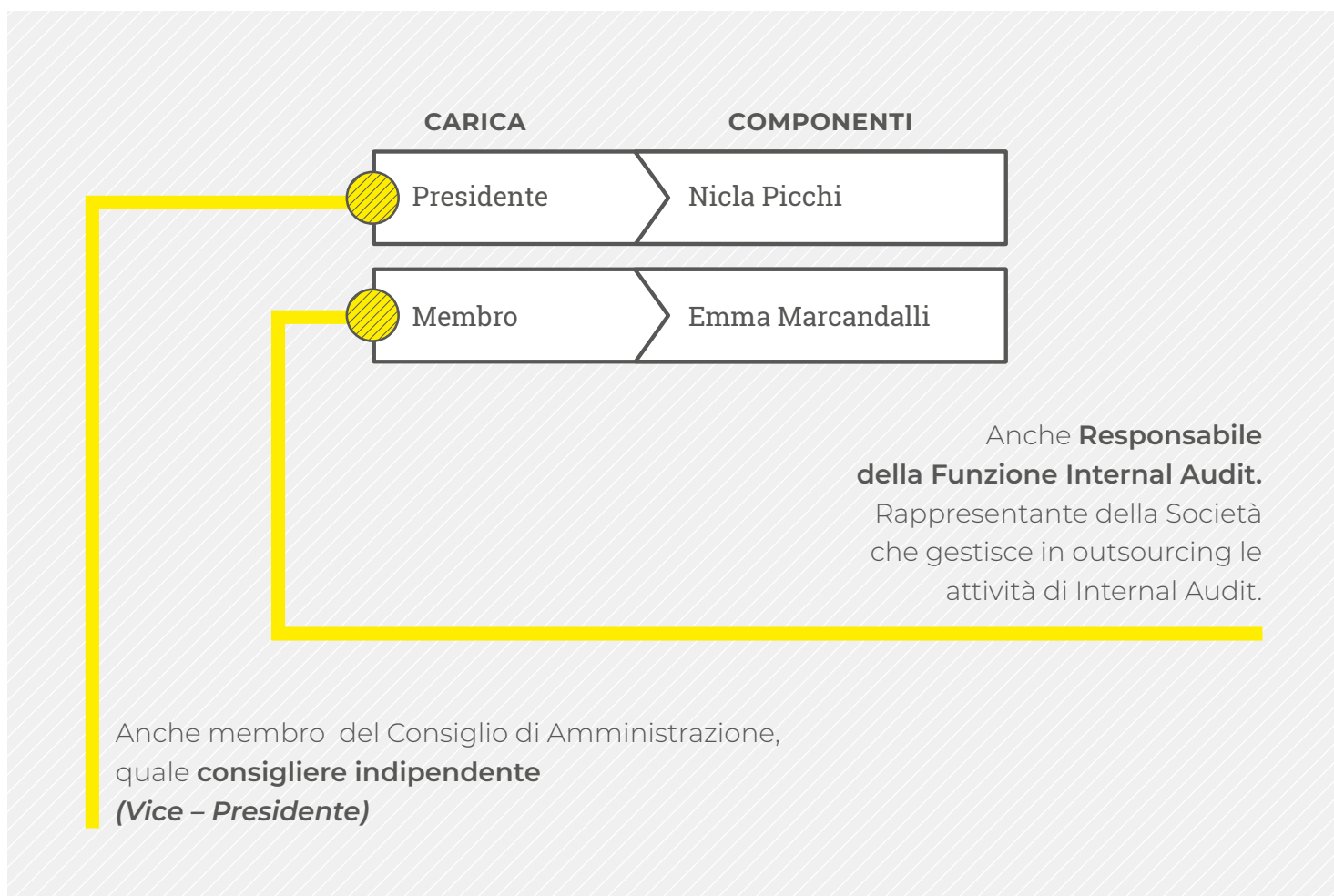
Internal Audit

Il Consiglio di Amministrazione, in data 8 maggio 2018, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi e sentito il Collegio Sindacale, ha rinnovato l'incarico per il periodo 2018-2020 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 8 maggio 2018 dal Consiglio di Amministrazione di Sabaf per il periodo 2018-2020; è composto da un membro non esecutivo e indipendente e da un membro esterno.



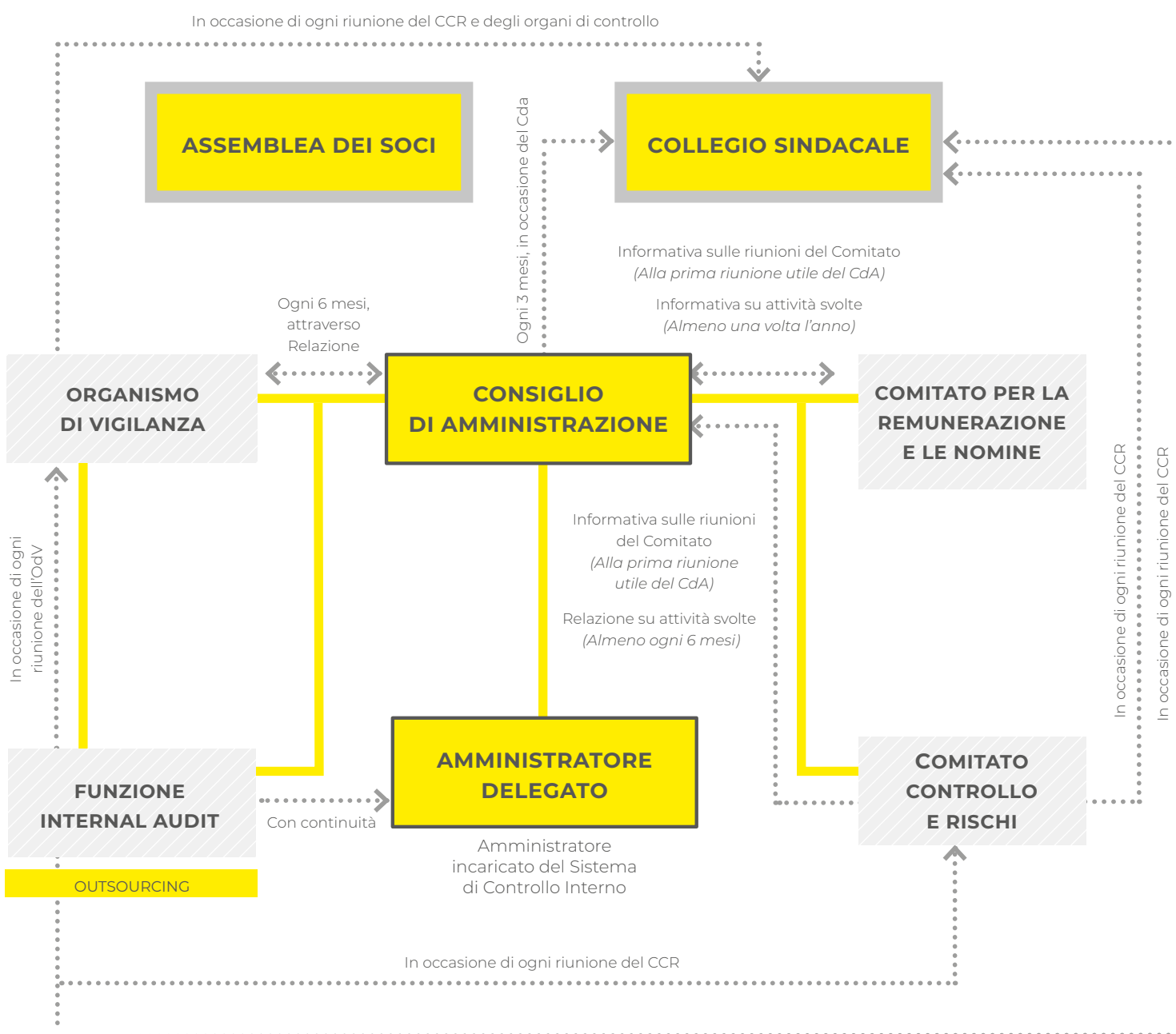
Nel corso del 2018, l'Organismo di Vigilanza di Sabaf si è riunito 5 volte, richiedendo al management della Società di partecipare agli incontri al fine di effettuare approfondimenti su specifiche tematiche.

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 fun-

zionalmente 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



LEGENDA

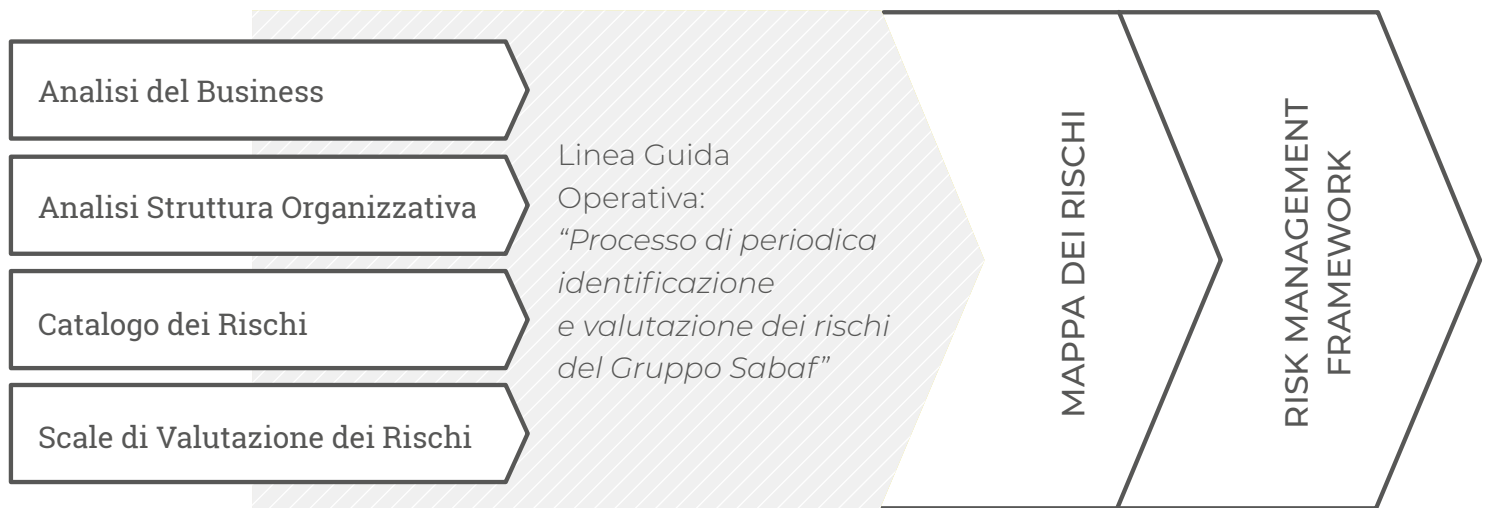
- Riporti Organizzativi
- Flussi Informativi

Risk Management

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

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

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



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

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	Danni 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
PROBABILITÀ	Frequenza di accadimento	Una volta ogni 3 anni o più	Una volta ogni 2 anni	Una volta ogni anno	Più volte ogni anno
	Indicazioni qualitative	Improbabile / Remoto	Poco probabile	Probabile	Molto probabile
LIVELLO DI RISK MANAGEMENT		Ottimale	Adeguito (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*.

Nel corso dell'ultimo trimestre del 2018, 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.

Processo di Risk Assessment



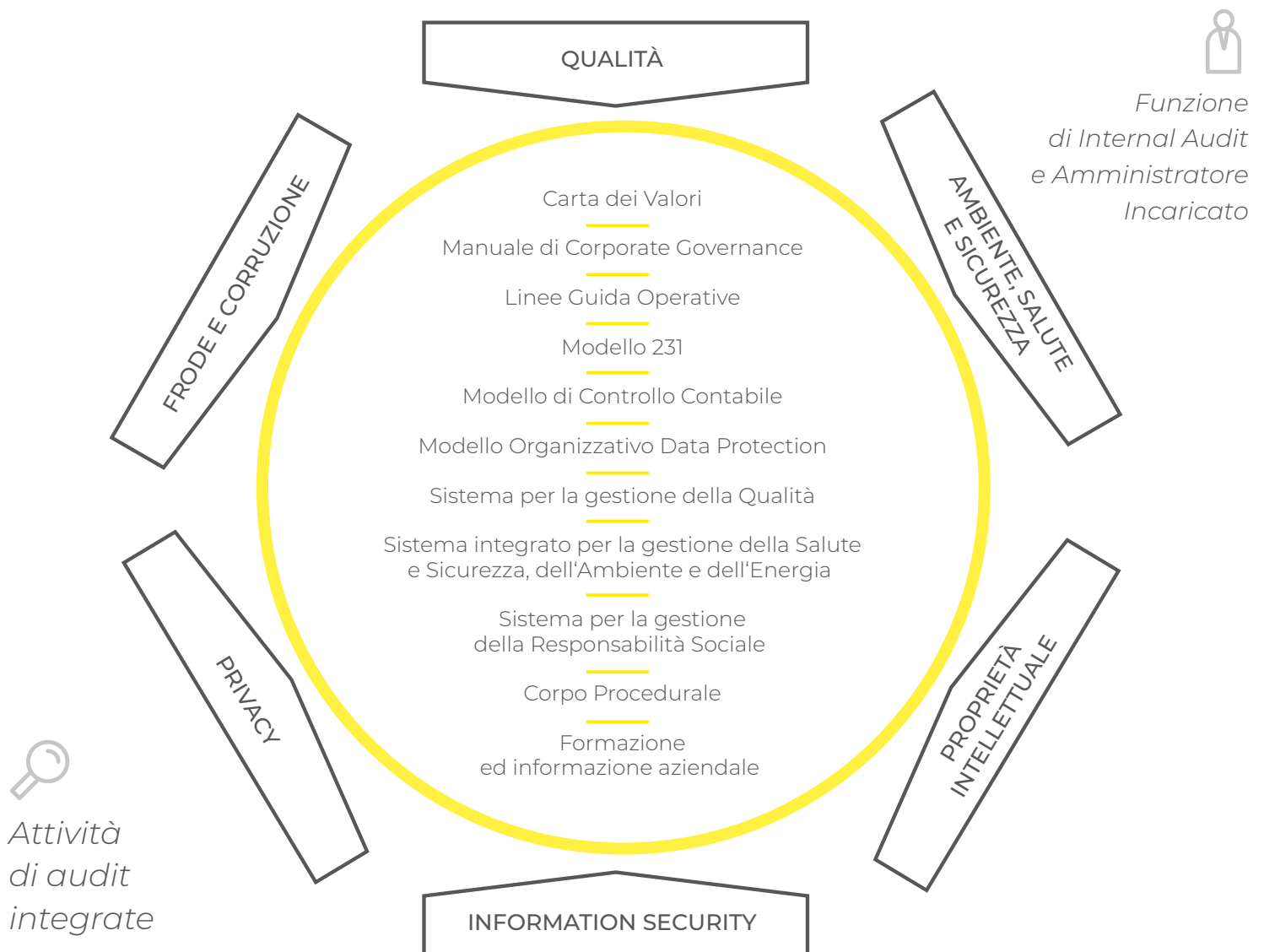
Mappa dei Rischi



Compliance

LA COMPLIANCE INTEGRATA

Il sistema di controllo interno



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

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

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

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

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



**TUTTO QUESTO SI TRADUCE
IN UNA CULTURA E IN STRUMENTI
DI COMPLIANCE INTEGRATA**

La compliance integrata e il Manuale di Corporate Governance



A seguito dell'adesione al Codice di Autodisciplina delle società quotate e al fine di internalizzare nei propri processi le pratiche di buon governo in tale documento sponsorizzate, Sabaf ha adottato un **Manuale di Corporate Governance**¹² che disciplina principi, regole e modalità operative.

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

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

LINEE GUIDA OPERATIVE

TEMI DISCIPLINATI	AUTOVALUTAZIONE DEL CDA
	ATTIVITÀ DI DIREZIONE, COORDINAMENTO E CONTROLLO DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE DEL GRUPPO
	MODALITÀ DI ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI INFORMATIVI VERSO I SINDACI EX ART. 150 T.U.F
	VALUTAZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DI GRUPPO
	PROCESSO DI PERIODICA IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI DI GRUPPO
	GESTIONE DELLE OPERAZIONI DI RILIEVO E IN CUI GLI AMMINISTRATORI SIANO PORTATORI DI INTERESSI
	ASSEGNAZIONE DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI ALLA SOCIETÀ DI REVISIONE LEGALE DEI CONTI

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

Nel 2006 Sabaf S.p.A. ha adottato il **Modello di organizzazione, gestione e controllo, come suggerito dal D.Lgs. 231/2001**¹³, 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.



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.
 - Approfondimenti propedeutici alle attività di **revisione e aggiornamento del Modello**.

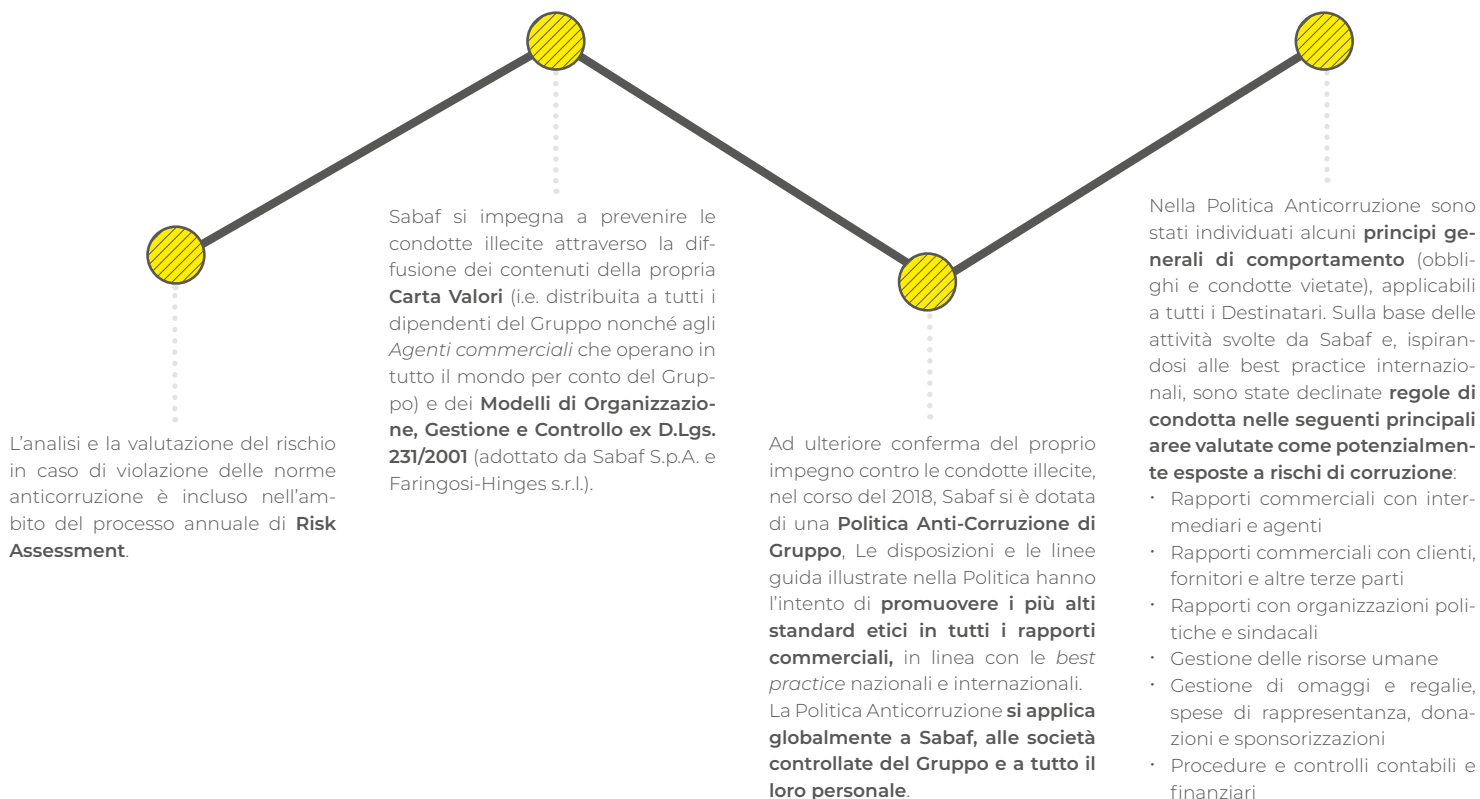
Attività svolte nel 2018

¹² Il testo, nella sua ultima versione aggiornata alle previsioni del Codice di Autodisciplina, approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 25 settembre 2018, è disponibile sul sito internet www.sabaf.it alla sezione Investitori/Corporate Governance.

¹³ Il testo, nella sua ultima versione aggiornata, approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 25 settembre 2018, è disponibile sul sito internet www.sabaf.it 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.



Nel corso del 2018 non è stato riscontrato alcun episodio di corruzione.

La compliance integrata e la L. 262/2005

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

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

Audit e Compliance.

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

ELEMENTI CARATTERIZZANTI IL MODELLO DI CONTROLLO CONTABILE



Sabaf e collaboratori

Rischi

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

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

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

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

Per fronteggiare tali rischi potenziali il Gruppo si è dotato di sistemi certificati di gestione della responsabilità sociale (Norma SA8000) per la capogruppo Sabaf S.p.A. e di gestione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro (norma OHSAS

18001) per Sabaf S.p.A. e Faringosi Hinges s.r.l., estendendone principi e policy a tutte le società del Gruppo, al fine di garantire una gestione delle tematiche inerenti i rapporti con i collaboratori sempre più coordinata ed uniforme.

In tale ottica, alla fine del 2018, il Gruppo ha previsto nel proprio organico la figura del Global Group HR Director.

Sabaf attua inoltre politiche strutturate nelle seguenti aree:

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

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

Politica di gestione del personale

IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE E DELLA SALUTE E SICUREZZA

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

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

- promuovere, in tutti i Paesi in cui opera, il rispetto dei fondamentali Diritti Umani dei lavoratori, così come individuati nei principi fissati nella norma SA8000, nel Global Compact e nel Codice di Condotta 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.

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

- il mantenimento della piena conformità a norme, leggi, direttive, regolamenti locali vigenti e agli altri requisiti sottoscritti (SA8000, Global Compact, Codice di Condotta 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.

Sabaf S.p.A. e la Norma SA8000

Da marzo 2009 Sabaf S.p.A. si avvale di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale certificato e conforme alla Norma SA8000. In data 21 maggio 2018 la Società ha ottenuto il rinnovo della Certificazione dall'Ente IMQ.

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

Verso i lavoratori di Sabaf S.p.A. attraverso momenti di formazione specifica. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un Sistema di Responsabilità Sociale è inoltre facilitata dalla condivisione di materiale informativo sulle bacheche elettroniche aziendali, sul portale dedicato ai lavoratori HR PORTAL, sulla rete e sul sito aziendale.

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

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

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

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

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

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

Nel corso del 2018 non sono stati riscontrati episodi di discriminazione a livello di Gruppo.

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

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

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

Le persone del Gruppo Sabaf

Al 31 dicembre 2018 i dipendenti del Gruppo Sabaf sono 760, rispetto ai 756 di fine 2017 (+0,53%).

	31.12.2018			31.12.2017			31.12.2016		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
Sabaf S.p.A. (Ospitaletto, Brescia - Italia)	329	174	503	337	177	514	353	180	533
Faringosi Hinges s.r.l. (Bareggio, Milano - Italia)	22	21	43	22	21	43	21	21	42
A.R.C. s.r.l. (Campodarsego, Padova - Italia) ¹⁴	15	4	19	14	4	18	-	-	-
Sabaf do Brasil (Jundiai, San Paolo - Brasile)	70	17	87	61	16	77	49	17	66
Sabaf Turchia (Manisa - Turchia)	64	36	100	56	40	96	52	34	86
Sabaf Appliance Components (Kunshan) Co., Ltd. (Kunshan, Jiangsu Province - Cina)	6	2	8	6	2	8	7	2	9
TOTALE GRUPPO	506	254	760	496	260	756	482	254	736

¹⁴ Dati consolidati a partire dall'anno 2017.

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali adottate, sono presenti 734 dipendenti con contratto a tempo indeterminato (97,1%) e 26 a tempo determinato e in inserimento o apprendistato (3,4%).

SABAF S.P.A.	31.12.2018			31.12.2017			31.12.2016		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
A tempo indeterminato	326	171	497	335	177	512	350	180	530
Inserimento o apprendistato	2	1	3	1	0	1	3	0	3
A tempo determinato	1	2	3	1	0	1	0	0	0

FARINGOSI HINGES S.R.L.	31.12.2018			31.12.2017			31.12.2016		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
A tempo indeterminato	22	21	43	22	21	43	21	21	42
Inserimento o apprendistato	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0

A.R.C. S.R.L.	31.12.2018			31.12.2017			31.12.2016		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
A tempo indeterminato	15	4	19	14	4	18	N/A	N/A	N/A
Inserimento o apprendistato	0	0	0	0	0	0	N/A	N/A	N/A
A tempo determinato	0	0	0	0	0	0	N/A	N/A	N/A

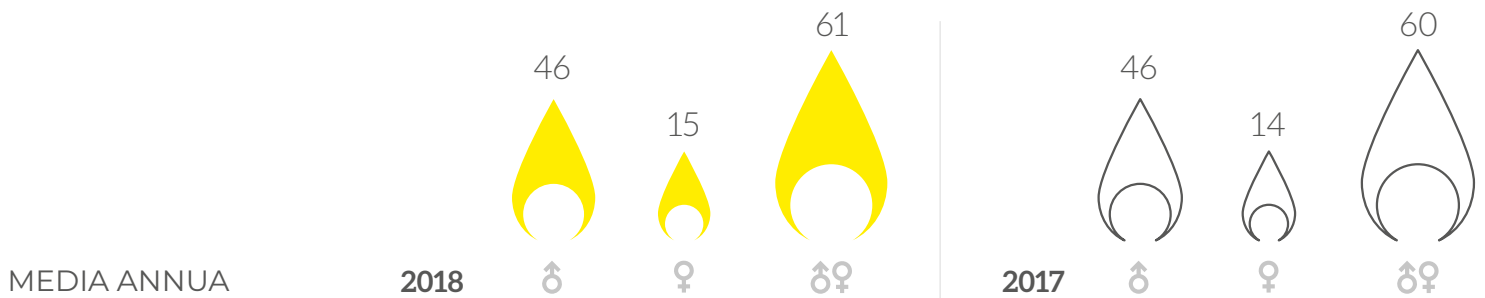
SABAF DO BRASIL	31.12.2018			31.12.2017			31.12.2016		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
A tempo indeterminato	70	17	87	58	16	74	49	17	66
Inserimento o apprendistato	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A tempo determinato	0	0	0	3	0	3	0	0	0

SABAF TURCHIA	31.12.2018			31.12.2017			31.12.2016		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
A tempo indeterminato	51	32	83	41	29	70	43	31	74
Inserimento o apprendistato	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A tempo determinato	13	4	17	15	11	26	9	3	12

SABAF CINA	31.12.2018			31.12.2017			31.12.2016		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
A tempo indeterminato	3	2	5	3	2	5	1	2	3
Inserimento o apprendistato	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A tempo determinato	3	0	3	3	0	3	6	0	6

TOTALE GRUPPO	31.12.2018			31.12.2017			31.12.2016		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
A tempo indeterminato	487	247	734	473	249	722	464	251	715
Inserimento o apprendistato	2	1	3	1	0	1	3	0	3
A tempo determinato	17	6	23	22	11	33	15	3	18
	506	254	760	496	260	756	482	254	736

Personale temporaneo (con contratto di somministrazione lavoro o assimilabile)



Nel corso del 2018 sono stati assunti nelle società del Gruppo Sabaf 9 ex lavoratori temporanei (4 nel 2017).

Nel 2018 Sabaf S.p.A. e A.R.C. s.r.l. hanno ospitato complessivamente 15 giovani in stage (5 nel 2017), di cui 7 studenti frequentanti la scuola media secondaria. In questo modo si offre loro un primo contatto diretto con il mondo del lavoro, vedendo applicate "sul campo" le conoscenze tecniche apprese in aula.

Suddivisione del personale per età

	31.12.2018	31.12.2017
< 30 anni	13,9%	16,0%
31 – 40 anni	39,9%	40,5%
41 – 50 anni	31,8%	30,7%
oltre 50 anni	14,4%	12,8%
TOTALE	100%	100%

La bassa età media dei dipendenti del Gruppo (39,7 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 22 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

	31.12.2018	31.12.2017
< 5 anni	26,7%	24,5%
6 – 10 anni	12,9%	18,9%
11 – 20 anni	46,7%	45,1%
oltre 20 anni	13,7%	11,5%
TOTALE	100%	100%

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	2018			2017		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
Produzione	289	158	447	301	172	473
Qualità	51	31	82	42	32	74
Ricerca e sviluppo	65	1	66	66	2	68
Logistica	33	7	40	26	0	26
Amministrazione	9	27	36	10	25	35
Vendite	10	12	22	8	12	20
Servizi	31	10	41	17	11	28
Acquisti	8	5	13	8	4	12
Altro	10	3	13	18	2	20
TOTALE	506	254	760	496	260	756

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	2018				2017			
	♂	♀	♂♀		♂	♀	♂♀	
Laurea	74	33	107	14,1%	64	29	93	12,3%
Diploma superiore	257	89	346	45,5%	248	92	340	45,0%
Licenza media	174	131	305	40,1%	180	134	314	41,5%
Licenza elementare	1	1	2	0,3%	4	5	9	1,2%
TOTALE	506	254	760	100%	496	260	756	100%

Movimentazione del personale nell'anno 2018

SABAF S.P.A.	31.12.17	ASSUNTI		USCITI		PASSAGGI CAT.	31.12.18
		♂	♀	♂	♀		
Dirigenti	10	0	1	0	1	0	10
Impiegati e quadri	110	6	4	4	1	2	117
Operai ed equiparati	394	0	0	10	6	-2	376
TOTALE	514	6	5	14	8	0	503

FARINGOSI HINGES S.R.L.	31.12.17	ASSUNTI		USCITI		PASSAGGI CAT.	31.12.18
		♂	♀	♂	♀		
Dirigenti	1	0	0	0	0	0	1
Impiegati e quadri	13	0	0	0	0	0	13
Operai ed equiparati	29	0	0	0	0	0	29
TOTALE	43	0	0	0	0	0	43

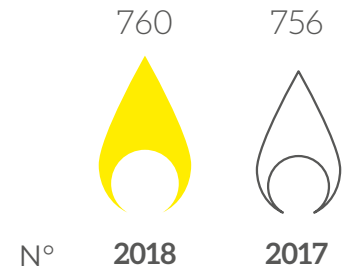
A.R.C. S.R.L.	31.12.17	ASSUNTI		USCITI		PASSAGGI CAT.	31.12.18
		♂	♀	♂	♀		
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0
Impiegati e quadri	4	0	0	1	0	0	3
Operai ed equiparati	14	2	0	0	0	0	16
TOTALE	18	2	0	1	0	0	19

SABAF DO BRASIL	31.12.17	ASSUNTI		USCITI		PASSAGGI CAT.	31.12.18
		♂	♀	♂	♀		
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0
Impiegati e quadri	10	0	0	0	0	0	10
Operai ed equiparati	67	30	2	21	1	0	77
TOTALE	77	30	2	21	1	0	87

SABAF TURCHIA	31.12.17	ASSUNTI		USCITI		PASSAGGI CAT.	31.12.18
		♂	♀	♂	♀		
Dirigenti	3	0	0	0	0	0	3
Impiegati e quadri	15	4	1	1	2	0	17
Operai ed equiparati	78	28	12	23	15	0	80
TOTALE	96	32	13	24	17	0	100

SABAF CINA	31.12.17	ASSUNTI		USCITI		PASSAGGI CAT.	31.12.18
		♂	♀	♂	♀		
Dirigenti	1	0	0	0	0	0	1
Impiegati e quadri	6	0	0	0	0	0	6
Operai ed equiparati	1	0	0	0	0	0	1
TOTALE	8	0	0	0	0	0	8

TOTALE GRUPPO	31.12.17	ASSUNTI		USCITI		PASSAGGI CAT.	31.12.18
		♂	♀	♂	♀		
Dirigenti	15	0	1	0	1	0	15
Impiegati e quadri	158	10	5	6	3	2	166
Operai ed equiparati	583	60	14	54	22	-2	579
TOTALE	756	70	20	60	26	0	760



Nuovi assunti suddivisi per fascia d'età e per sesso

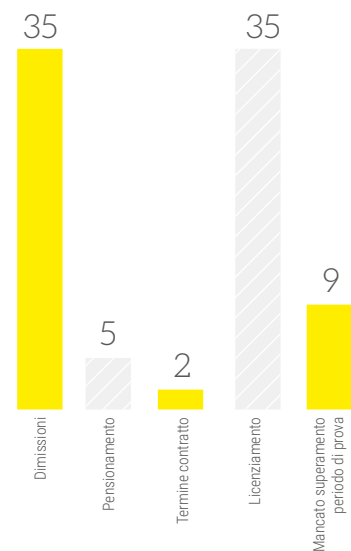
DESCRIZIONE	2018			2017		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
fino a 20 anni	2	0	2	5	2	7
da 21 a 30 anni	22	11	33	32	13	45
da 31 a 40 anni	41	8	49	24	13	37
da 41 a 50 anni	4	0	4	7	2	9
oltre 50 anni	1	1	2	2	1	3
TOTALE	70	20	90	70	31	101

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

DESCRIZIONE	2018			2017		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
fino a 20 anni	3	0	3	2	2	4
da 21 a 30 anni	31	7	38	23	7	30
da 31 a 40 anni	17	13	30	24	17	41
da 41 a 50 anni	6	2	8	12	1	13
oltre 50 anni	3	4	7	9	2	11
TOTALE	60	26	86	70	29	99

Motivazioni della risoluzione dei rapporti di lavoro nell'anno 2018

DESCRIZIONE	DIRIGENTI - IMPIEGATI E QUADRI	OPERAI	TOTALE
Dimissioni	8	27	35
Pensionamento	1	4	5
Termine contratto	0	2	2
Licenziamento	2	33	35
Mancato superamento periodo di prova	0	9	9
TOTALE	11	75	86



Tasso di Turnover in uscita per area geografica, fascia di età e sesso¹⁵

ITALIA (SABAF, FARINGOSI E A.R.C.)	2018			2017		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
DESCRIZIONE						
< 30 anni	0,54%	0,00%	0,35%	0,54%	0,00%	0,35%
da 31 a 40 anni	1,63%	1,52%	1,59%	2,68%	0,99%	2,09%
da 41 a 50 anni	1,09%	0,51%	0,88%	1,61%	0,00%	1,04%
oltre 50 anni	0,27%	0,51%	0,35%	1,07%	0,00%	0,70%
TOTALE	3,54%	2,53%	3,19%	5,90%	0,99%	4,18%

BRASILE	2018			2017		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
DESCRIZIONE						
< 30 anni	17,14%	0,00%	13,79%	9,84%	18,75%	11,69%
da 31 a 40 anni	7,14%	5,88%	6,90%	6,56%	12,50%	7,79%
da 41 a 50 anni	2,86%	0,00%	2,30%	3,28%	0,00%	2,60%
oltre 50 anni	0,00%	0,00%	0,00%	1,64%	0,00%	1,30%
TOTALE	27,14%	5,88%	22,99%	21,32%	31,25%	23,38%

TURCHIA	2018			2017		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
DESCRIZIONE						
< 30 anni	28,13%	19,44%	25,00%	30,36%	15,00%	23,96%
da 31 a 40 anni	9,38%	25,00%	15,00%	17,86%	32,50%	23,96%
da 41 a 50 anni	0,00%	2,78%	1,00%	5,36%	2,50%	4,17%
oltre 50 anni	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
TOTALE	37,50%	47,22%	41,00%	53,58%	50,00%	52,09%

CINA	2018			2017		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
DESCRIZIONE						
< 30 anni	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
da 31 a 40 anni	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
da 41 a 50 anni	0,00%	0,00%	0,00%	16,67%	0,00%	12,50%
oltre 50 anni	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
TOTALE	0,00%	0,00%	0,00%	16,67%	0,00%	12,50%

TOTALE GRUPPO	2018			2017		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
DESCRIZIONE						
< 30 anni	6,32%	2,76%	5,13%	5,04%	3,46%	4,50%
da 31 a 40 anni	3,36%	5,12%	3,95%	4,84%	6,54%	5,42%
da 41 a 50 anni	1,19%	0,79%	1,05%	2,42%	0,38%	1,72%
oltre 50 anni	0,20%	0,39%	0,26%	1,01%	0,00%	0,66%
TOTALE	11,07%	9,06%	10,39%	13,31%	10,38%	12,30%

Nel 2018 il turnover si è ulteriormente ridotto rispetto al 2017 mantenendosi su livelli soddisfacenti.

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 sul personale implementate hanno comunque portato a un maggior livello di fidelizzazione anche in Turchia.

¹⁵ Il calcolo del tasso di turnover considera al denominatore i dipendenti al 31/12/2018. Ai fini del calcolo sono esclusi pensionamenti e contratti a termine.

Tasso di Turnover in entrata per area geografica, fascia di età e sesso ¹⁶

ITALIA (SABAF, FARINGOSI E A.R.C.)	2018			2017		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
DESCRIZIONE						
< 30 anni	1,09%	1,01%	1,06%	0,27%	0,00%	0,17%
da 31 a 40 anni	0,55%	1,01%	0,71%	1,61%	0,00%	1,04%
da 41 a 50 anni	0,27%	0,00%	0,18%	0,54%	0,00%	0,35%
oltre 50 anni	0,27%	0,50%	0,35%	0,54%	0,50%	0,52%
TOTALE	2,19%	2,51%	2,30%	2,95%	0,50%	2,09%

BRASILE	2018			2017		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
DESCRIZIONE						
< 30 anni	2,86%	5,88%	3,45%	26,23%	25,00%	25,97%
da 31 a 40 anni	38,57%	5,88%	32,18%	11,48%	0,00%	9,09%
da 41 a 50 anni	1,43%	0,00%	1,15%	3,28%	0,00%	2,60%
oltre 50 anni	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
TOTALE	42,86%	11,76%	36,78%	40,98%	25,00%	37,66%

TURCHIA	2018			2017		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
DESCRIZIONE						
< 30 anni	28,13%	22,22%	26,00%	35,71%	27,50%	32,29%
da 31 a 40 anni	18,75%	13,89%	17,00%	19,64%	32,50%	25,00%
da 41 a 50 anni	3,13%	0,00%	2,00%	5,36%	5,00%	5,21%
oltre 50 anni	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
TOTALE	50,00%	36,11%	45,00%	60,71%	65,00%	62,50%

CINA	2018			2017		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
DESCRIZIONE						
< 30 anni	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
da 31 a 40 anni	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
da 41 a 50 anni	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
oltre 50 anni	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
TOTALE	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

TOTALE GRUPPO	2018			2017		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
DESCRIZIONE						
< 30 anni	4,74%	4,33%	4,61%	7,46%	5,77%	6,88%
da 31 a 40 anni	8,10%	3,15%	6,45%	4,84%	5,00%	4,89%
da 41 a 50 anni	0,79%	0,00%	0,53%	1,41%	0,77%	1,19%
oltre 50 anni	0,20%	0,39%	0,26%	0,40%	0,38%	0,40%
TOTALE	13,83%	7,87%	11,84%	14,11%	11,92%	13,36%

¹⁶ Il calcolo del tasso di turnover considera al denominatore i dipendenti al 31.12.2018

Formazione del personale

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

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

(ore)	2018			2017		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
Formazione a neoassunti, apprendisti, contratti di inserimento	4.363	1.299	5.662	5.173	1.538	6.711
Sistemi informatici	51	55	105	309	26	335
Formazione tecnica	2.070	649	2.719	467	69	536
Qualità, sicurezza, ambiente, energia e responsabilità sociale	3.649	1.040	4.689	2.905	540	3.445
Amministrazione e organizzazione	724	554	1.278	1.246	389	1.635
Lingue straniere	1.339	420	1.759	328	152	480
Lean Philosophy/Production/Office	16	-	16	1.522	364	1.886
Altro	240	496	736	-	-	-
TOTALE ORE DI FORMAZIONE RICEVUTE	12.452	4.513	16.963	11.950	3.078	15.028
Ore di formazione erogate dai formatori interni	7.239	1.915	9.154	4.501	1.282	5.783
TOTALE	19.691	6.428	26.119	16.451	4.360	20.811

Le ore erogate dai formatori interni includono anche la formazione impartita ai collaboratori con contratto di somministrazione (pari a 6.571 ore nel 2018).

Ore di formazione pro-capite ricevute per categoria

	2018			2017		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
Operai	23,7	15,2	20,8	20,5	8,8	16,5
Impiegati e quadri	29,8	24,4	27,9	36,1	22,2	31,1
Dirigenti	16,2	51,5	18,5	28,7	50	30,1
TOTALE	24,8	17,5	22,3	23,9	11,9	19,8

Nel 2018 il costo totale sostenuto per le attività di formazione del personale del Gruppo è stato di circa 497.000 euro (circa 428.000 euro nel 2017). A questo si aggiungono i costi di formazione del personale temporaneo, che nel 2018 è stato di circa 134.000 euro (circa 75.000 euro nel 2017).

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".

A titolo esemplificativo, in Sabaf S.p.A. nel 2018 sono stati organizzati 2 incontri a cui hanno partecipato complessivamente 256 collaboratori; in Sabaf Turchia sono stati organizzati 2 incontri a cui ha partecipato tutto il personale.

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

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.

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

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

Le diversità e le pari opportunità

Sabaf è costantemente impegnata per garantire pari opportunità al personale femminile, che attualmente rappresenta il 33,4% dell'organico (34,4% nel 2017). 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 2018 erano in essere complessivamente

48 contratti part-time (6 impiegate, 40 operaie, 1 impiegato e 1 operaio), pari al 6,3% del totale (44 contratti nel 2017: 5 impiegate, 38 operaie, 1 operaio; 34 contratti nel 2016: 2 impiegate, 31 operaie e 1 operaio).

Nelle società italiane del Gruppo lavorano 31 persone diversamente abili, di cui 17 a tempo parziale. Sono attive 7 convenzioni con una cooperativa sociale per l'inserimento di personale appartenente a categorie protette.

Distribuzione percentuale dell'occupazione per sesso

	2018		2017	
	Numero	%	Numero	%
Uomini	506	66,6	496	65,6
Donne	254	33,4	260	34,4
TOTALE	760	100	756	100

Suddivisione per categoria e genere

		2018			2017		
		♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
(%)							
Dirigenti	< 30 anni	0	0	0	0	0	0
	da 31 a 40 anni	0	0	0	0	0	0
	da 41 a 50 anni	1	0	1	1	0	1
	oltre 50 anni	1	0	1	1	0	1
	Totale	2	0	2	2	0	2
Impiegati e quadri	< 30 anni	2	2	4	1	2	3
	da 31 a 40 anni	5	3	8	5	3	8
	da 41 a 50 anni	5	2	7	5	2	7
	oltre 50 anni	2	1	3	2	1	3
	Totale	14	8	22	13	8	21
Operai e equiparati	< 30 anni	8	2	10	10	3	13
	da 31 a 40 anni	21	11	32	20	12	32
	da 41 a 50 anni	14	10	24	14	9	23
	oltre 50 anni	8	2	10	7	2	9
	Totale	51	25	76	51	27	77
Totale	< 30 anni	10	4	14	12	4	16
	da 31 a 40 anni	26	14	40	25	15	40
	da 41 a 50 anni	20	12	32	19	12	31
	oltre 50 anni	11	3	14	10	3	13
	Totale	67	33	100	66	34	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 extracomunitari¹⁷

	2018	2017	BENCHMARK ¹⁸
Lavoratori extracomunitari	19	24	-
Percentuale sul totale dei lavoratori	3,3%	4,1%	3,1%

Al 31 dicembre 2018 sono presenti nelle società italiane del Gruppo collaboratori di 11 differenti nazionalità.

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	2018		2017		BENCHMARK ¹⁹	
	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai
Numero medio mensile addetti che hanno svolto lavoro straordinario	148	396	137	390	-	-
Numero ore di straordinario	16.598	37.016	12.946	31.622	-	-
Numero ore annuali pro - capite ²⁰	100	64	82	54	54	66

ORE DI ASSENZA TOTALI	2018			2017			BENCHMARK ²¹
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	
Totale ore di assenza annue	27.938	43.409	71.347	29.274	42.621	71.895	-
Ore di assenza medie pro - capite	54,8	170,6	93,4	57,8	163,4	93,7	99,3

TASSO DI ASSENTEISMO (ORE DI ASSENZA SU ORE LAVORABILI)	2018			2017		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
Italia	3,2%	8,5%	4,9%	3,5%	9,0%	5,3%
Brasile	1,3%	6,4%	2,3%	0,0%	1,3%	0,3%
Turchia	1,7%	11,3%	5,4%	1,9%	9,0%	4,8%
Cina	0,5%	0,0%	0,4%	0,3%	0,1%	0,3%
TOTALE GRUPPO	2,7%	8,8%	4,7%	2,8%	8,4%	4,6%

ORE DI ASSENZA PER MALATTIA	2018			2017			BENCHMARK ²²
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	
Totale ore di malattia annue	21.033	21.104	42.137	19.019	19.679	38.697	-
Percentuale ore di malattia su ore lavorabili	2,0%	4,3%	2,8%	1,8%	3,9%	2,5%	-
Ore pro - capite di assenza per malattia	41,3	82,9	55,2	37,6	75,4	50,5	44,3

ORE DI ASSENZA PER MATERNITÀ/PATERNITÀ	2018			2017			BENCHMARK ²³
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	
Totale ore di maternità/paternità annue	4.813	21.707	26.520	7.941	22.346	30.287	-
Percentuale ore di maternità su ore lavorabili	0,5%	4,4%	1,7%	0,8%	4,4%	2,0%	-
Ore pro - capite di assenza per maternità	9,4	85,3	34,7	15,7	85,7	39,5	16,3

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

¹⁷ Il dato si riferisce alle sole società italiane del Gruppo.

¹⁸ FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre (giugno 2018) - Lavoratori extracomunitari (2014)*, <http://www.federmeccanica.it>

¹⁹ FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre (giugno 2018) - Ore pro-capite di lavoro straordinario (2016)*, <http://www.federmeccanica.it>

²⁰ in rapporto al numero medio dei dipendenti

²¹ Elaborazione da FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre (giugno 2018) - Ore pro-capite di assenza dal lavoro (2016)*, <http://www.federmeccanica.it>

²² FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre (giugno 2018) - Ore pro-capite di assenza dal lavoro (2016)*, <http://www.federmeccanica.it>.

²³ FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre (giugno 2018) - Ore pro-capite di assenza dal lavoro (2016)*, <http://www.federmeccanica.it>

	2018			2017			% DI LAVORATORI IN FORZA LAVORO DOPO 12 MESI
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	
CONGEDI PARENTALI							
TIPOLOGIA DI CONGEDO							
<i>Maternità obbligatoria</i>	0	19	19	0	15	15	80%
<i>Maternità anticipata</i>	0	8	8	0	9	9	78%
<i>Maternità/Paternità facoltativa</i>	10	18	28	12	22	34	65%
<i>Allattamento</i>	2	8	10	1	11	12	100%
<i>Assistenza a familiari disabili (Legge 104)</i>	19	9	28	21	10	31	94%
ALTRI CONGEDI							
<i>Donazione sangue</i>	7	1	8	12	2	14	71%
<i>Aspettativa</i>	2	2	4	6	4	10	70%
<i>Congedo straordinario</i>	7	5	12	6	2	8	38%

Sistemi di remunerazione, incentivazione e valorizzazione

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

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

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

Ulteriori informazioni sono dettagliate nella nota integrativa del bilancio consolidato.

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

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

INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE

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

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

MANAGEMENT BY OBJECTIVES (MBO)

È in essere un sistema di incentivazione, esteso a tutto il Gruppo, legato a obiettivi collettivi e individuali (MBO) che coinvolge l'Amministratore Delegato, i dirigenti con responsabilità strategiche e manager. Nel 2018 tale sistema di incentivazione ha riguardato 41 dipendenti del Gruppo (38 uomini e 3 donne). Ulteriori dettagli riguardanti i meccanismi del MBO sono descritti nella Relazione sulla remunerazione.

Il Premio Produciamo Qualità (PPQ)

Con l'obiettivo di premiare l'apporto del contributo personale al raggiungimento di obiettivi aziendali, nel 2016 Sabaf S.p.A. ha introdotto un sistema di incentivazione legato ad obiettivi di qualità (riduzione degli scarti e delle rilavorazioni), efficienza produttiva e puntualità di esecuzione dei progetti. Nel 2018 sono stati assegnati obiettivi di miglioramento in questi ambiti a 116 persone coinvolte in processi aziendali rilevanti.

	♂	♀	♂♀
IMPIEGATI	38	4	42
OPERAI	67	7	74
TOTALE	105	11	116

L'iniziativa è stata accolta in modo molto positivo dai collaboratori: oltre a rappresentare uno strumento di indirizzo verso obiettivi sfidanti (sono stati assegnati 393 obiettivi, raggiunti o superati nel 65% dei casi), il PPQ ha stimolato il lavoro di squadra e favorito la condivisione a tutti i livelli aziendali dei piani di sviluppo di breve e medio-lungo termine.

Premio di Risultato Variabile (PDRV)

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

A partire dal 2018 il PDRV può essere goduto sotto forma di welfare aziendale.

Premio di Partecipazione Personale (PDP)

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

Tale premio è erogato sotto forma di welfare aziendale.

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

Rapporto tra lo stipendio minimo mensile previsto dai contratti collettivi e lo stipendio minimo riconosciuto dalle società del Gruppo ²⁴

2017	STIPENDIO MINIMO DA CONTRATTO COLLETTIVO		STIPENDIO MINIMO RICONOSCIUTO		MAGGIORAZIONE MINIMA %	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Valori in euro						
Sabaf S.p.A.	1.590	1.590	1.814	2.172	14%	37%
Faringosi Hinges s.r.l.	1.590	1.590	1.771	1.771	11%	11%
A.R.C. s.r.l.	1.434	1.434	1.462	1.434	2%	0%
Turchia	308	308	352	352	14%	14%
Brasile	358	358	414	414	15%	15%
Cina	265	265	356	1.145	34%	332% ²⁵

2018	STIPENDIO MINIMO DA CONTRATTO COLLETTIVO		STIPENDIO MINIMO RICONOSCIUTO		MAGGIORAZIONE MINIMA %	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Valori in euro						
Sabaf S.p.A.	1.605	1.605	1.664	1.884	4%	17%
Faringosi Hinges s.r.l.	1.605	1.605	1.785	1.785	11%	11%
A.R.C. s.r.l.	1.605	1.605	1.644	1.705	2%	6%
Turchia	254	254	290	290	14%	14%
Brasile	313	313	353	353	13%	13%
Cina	259	259	348	1.145	34%	341%

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

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

	2018	2017
Italia	8,4	9,6
Turchia	13,7	11,5
Brasile	7,0	6,0
Cina	7,0	7,5

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

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

²⁴ Valori convertiti in euro ai tassi di cambio medio annuo.

²⁵ Dato modificato rispetto a DNF 2017 per un errore di pubblicazione.

Salute e sicurezza dei lavoratori e ambiente di lavoro

RISCHI

I rischi health & safety ai quali è esposto il personale di Sabaf e delle imprese in regime di appalto sono essenzialmente legati ai processi dei siti produttivi del Gruppo:

- rischi con danno associato elevato (cadute dall'alto, lavori in spazi confinati);
- altri rischi, con particolare rilevanza a livello infortunistico, legati alle mansioni di fusione (ustione, esposizione ad alte temperature).

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

GESTIONE DEI RISCHI

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

Anche le tematiche inerenti la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro sono affrontate con un approccio basato sul rischio.

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.). I corsi di formazione specifici per mansione sono stati progettati con una propensione alla esperienzialità, al fine di rendere sempre più efficaci gli incontri formativi.
- **Impianti all'avanguardia:** i continui investimenti in macchinari sempre più moderni e tecnologicamente evoluti, hanno ridotto i livelli di rischio legati all'ergonomia e alla movimentazione manuale dei carichi e consentito il perfezionamento dei sistemi di protezione dai rischi fisici.

- **Organizzazione:** il forte coinvolgimento e la formazione costante dei responsabili di reparto e la consapevolezza di quest'ultimi rispetto agli obblighi e alle responsabilità ha portato ad un evidente miglioramento di tutti gli aspetti legati alla Salute e Sicurezza.

Nelle aziende del Gruppo con sede in Italia (Sabaf S.p.A., Faringosi Hinges s.r.l., A.R.C. s.r.l.), 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. È previsto il coinvolgimento dei lavoratori, sia attraverso incontri periodici con i Rappresentanti per la Sicurezza, sia mediante l'obbligo di segnalazione dei possibili rischi aggiuntivi.

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 s.r.l. 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 2018, attestando 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 effettua il monitoraggio degli adempimenti legislativi mediante audit specifici. Ha inoltre implementato un sistema gestionale condiviso per l'attuazione delle azioni legate alla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro.

Seppur non si sia effettuata una certificazione dei Sistemi di Gestione da parte di un Organismo Accreditato, negli stabilimenti esteri sono stati implementati dei Sistemi di Gestione in linea con le policy di Gruppo.

Numero e durata degli infortuni

	2018			2017			BENCH. ²⁶
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	
INFORTUNI SUL LUOGO DI LAVORO - GRUPPO	27	2	29	12	6	18	
<i>Italia</i>	8	1	9	6	3	9	-
<i>Brasile</i>	3	0	3	0	0	0	-
<i>Cina</i>	0	0	0	0	0	0	-
<i>Turchia</i>	16	1	17	6	3	9	-
INFORTUNI IN ITINERE - GRUPPO	1	1	2	3	0	3	
<i>Italia</i>	0	0	0	3	0	3	-
<i>Brasile</i>	1	1	2	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	1.633,9	137,0	1.770,9	1.720,3	168,5	1.888,8	
<i>Italia</i>	1.096,0	24,0	1.120,0	1.348,5	108,5	1.457,0	-
<i>Brasile</i>	110,0	59,0	169,0	0,0	0,0	0,0	-
<i>Cina</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-
<i>Turchia</i>	427,9	54,0	481,9	371,8	60,0	431,8	-
ORE PRO - CAPITE DI ASSENZA DAL LAVORO PER INFORTUNIO²⁷	3,21	0,54	2,32	3,42	0,66	2,48	5,3

Indice di frequenza di infortunio - Numero di infortuni (esclusi infortuni in itinere) x 1.000.000 / Ore lavorate

GRUPPO	2018			2017		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
GRUPPO	30,83	5,58	23,49	14,33	15,44	14,68
<i>Italia</i>	13,28	3,83	10,42	9,46	10,93	9,91
<i>Brasile</i>	23,09	0,00	20,13	0,00	0,00	0,00
<i>Cina</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Turchia</i>	121,16	13,38	82,21	52,01	44,16	49,10

Indice di gravità di infortunio - Giorni di assenza (esclusi infortuni in itinere) x 1.000 / ore lavorate

GRUPPO	2018			2017		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
GRUPPO	0,24	0,02	0,17	0,16	0,06	0,13
<i>Italia</i>	0,25	0,01	0,17	0,14	0,06	0,12
<i>Brasile</i>	0,08	0,00	0,07	0,00	0,00	0,00
<i>Cina</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Turchia</i>	0,37	0,08	0,27	0,42	0,12	0,31

²⁶ FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre (giugno 2018) - Ore pro-capite di assenza dal lavoro (2016)*, <http://www.federmeccanica.it>²⁷ Il calcolo è basato sull'organico medio annuale.

Nel corso del 2018 non si sono verificati infortuni di particolare gravità per il personale dipendente del Gruppo e le ore pro-capite di assenza per infortunio si mantengono su un livello nettamente inferiore rispetto al benchmark di riferimento. Si segnala un peggioramento degli indici in Turchia, anche a seguito dell'avvio di nuove produzioni. Per contrastare questo fenomeno sono state tempestivamente intraprese azioni correttive (formazione e sensibilizzazione all'uso dei dispositivi di protezione individuale).

Nel 2018 a livello di Gruppo non si segnalano casi di malattia professionale. In conformità alle leggi vigenti le società del Gruppo hanno predisposto ed attuano piani di sorveglianza sanitaria destinati ai dipendenti, con controlli sanitari mirati ai rischi specifici delle attività lavorative svolte. In particolare nel 2018 sono stati effettuati 2.872 controlli sanitari (3.108 nel 2017).

Spese correnti per la sicurezza dei lavoratori (valori espressi in migliaia di euro)

	2018	2017
Impianti, attrezzature, materiali	48	42
Dispositivi di protezione individuale	118	119
Formazione esterna	24	16
Consulenze	62	99
Analisi ambiente di lavoro	18	17
Controlli sanitari (incluse visite preassuntive)	44	40
Software e database	4	3
TOTALE	318	336

Investimenti per la sicurezza dei lavoratori (valori espressi in migliaia di euro)

	2018	2017
Impianti, attrezzature, materiali	488	34
TOTALE	488	34

Anche nel 2018 è proseguito 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). Il significativo investimento economico effettuato nel 2018, nel processo della superfinitura, ha permesso la sensibile riduzione del livello di rischio dei movimenti ripetitivi al carico del personale dell'area.

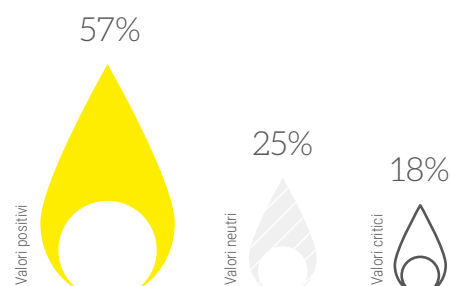


Congiuntamente all'analisi di clima aziendale 2018 in Sabaf S.p.A. è stata condotta anche un'indagine sulla percezione dello stress lavoro-correlato, sfruttando l'elevato campione di intervistati. Sono state analizzate le seguenti dimensioni:

- **carico di lavoro, organizzazione e contesto lavorativo;**
- **controllo/autonomia dei lavoratori;**
- **supporto del management;**
- **supporto dei colleghi;**
- **relazioni e promozione di comportamenti positivi;**
- **ruolo e consapevolezza della propria posizione nell'organizzazione;**
- **gestione e comunicazione del cambiamento nel contesto aziendale.**

I risultati di sintesi esprimono **valori positivi per il 57%, valori neutri per il 25% e valori critici per il 18%.**

Tra i risultati positivi spiccano quelli relativi all'attenzione verso la persona, alla consapevolezza rispetto al significato del proprio ruolo e alle attese dell'organizzazione verso la propria attività.



In Sabaf S.p.A. è stato effettuato uno studio rivolto alla vulnerabilità sismica degli stabili, che ha consentito di revisionare la valutazione del rischio. Nel corso dell'anno 2019 verranno rivisti i percorsi da seguire durante le eventuali operazioni di esodo.

Per gestire i rischi interferenziali legati ai lavori in appalto e sub-appalto per il sito di Ospitaletto è stata implementata una piattaforma web, che consente l'immediata registrazione delle aziende appaltatrici e degli accessi (circa 15.000 nel 2018).

Sabaf luogo di lavoro che promuove la salute

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

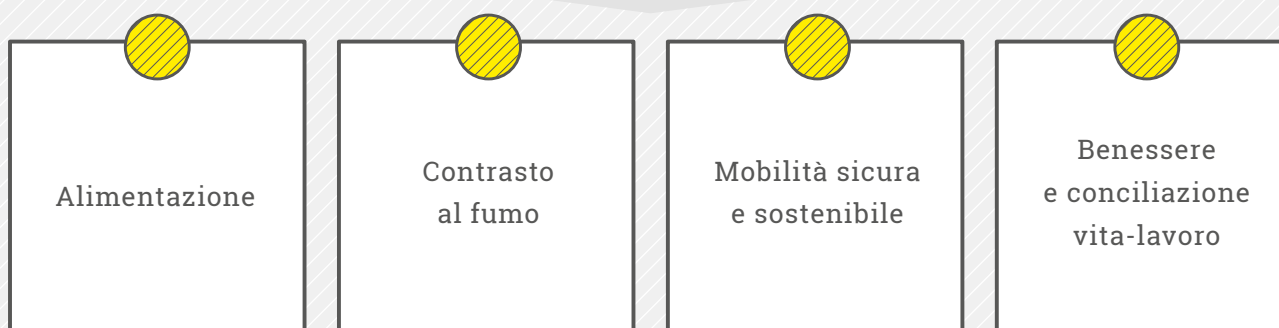
La promozione della salute nell'ambiente di lavoro è il risultato degli sforzi congiunti dei datori di lavoro, dei lavoratori e della Società. Vi contribuiscono i seguenti fattori:

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

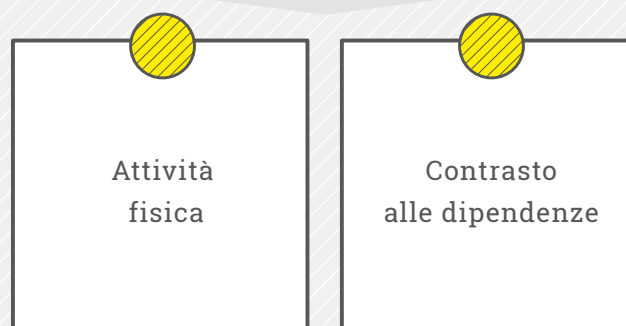
L'idea centrale è semplice: Sabaf mira a costruire, attraverso un processo partecipato, un contesto che favorisce l'adozione di comportamenti e scelte positive per la salute.

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

INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO EFFETTUATI NEL 2017



INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO EFFETTUATI NEL 2018



Utilizzo di sostanze pericolose

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

Relazioni industriali

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

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

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

- la condivisione tra azienda e organizzazioni sindacali e RSU delle priorità sulle quali convogliare le risorse e le energie nei prossimi anni (produrre qualità, creare e mantenere l'efficienza, diventare più flessibili);
- la condivisione degli obiettivi anche attraverso il coinvolgimento responsabile del personale;

- il mantenimento di relazioni industriali corrette e trasparenti pur nel rispetto dei singoli ruoli;
- l'istituzione di gruppi di lavoro con l'obiettivo di migliorare il coinvolgimento del personale a tutti i livelli;
- la prosecuzione del riconoscimento di una parte variabile della retribuzione, la cui corresponsione è legata ad indici di qualità ed efficienza, misurabili e verificabili; dati sui cui si manterrà diffusione e trasparenza;
- la possibilità di convertire, in tutto o in parte, il proprio premio di risultato variabile (PDRV) in welfare.

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

Durante l'anno si svolgono periodicamente incontri tra la Direzione e le RSU. Nelle società del Gruppo, a dicembre 2018, risultano iscritti 120 dipendenti, pari al 15,8% del totale (nel 2017 erano iscritti 136 dipendenti, pari al 18%).

Le ore di partecipazione alle attività sindacali nel corso del 2018 sono state pari allo 0,27% delle ore lavorabili.

Partecipazione ad attività sindacale

	2018	2017	BENCHMARK ²⁸
ASSEMBLEA			
N° ore	1.242	1.806	
Percentuale su ore lavorabili	0,08	0,12	
N° ore pro – capite	1,6	2,7	
PERMESSO SINDACALE			
N° ore	1.853	1.689	
Percentuale su ore lavorabili	0,12	0,11	
N° ore pro – capite	2,4	2,5	
SCIOPERO			
N° ore	996	1.006	
Percentuale su ore lavorabili	0,07	0,10	
N° ore pro – capite	1,3	1,5	
TOTALE			
N° ore	4.091	4.501	
Percentuale su ore lavorabili	0,27	0,29	
N° ore pro – capite	5,36	6,71	7,4

Nel corso del 2018 in Sabaf S.p.A. sono state proclamate complessivamente 7 ore di sciopero, a fronte di problematiche di carattere nazionale.

Durante gli ultimi tre mesi dell'anno in Sabaf S.p.A. si è fatto saltuariamente ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni.

In Faringosi Hinges s.r.l., A.R.C. s.r.l., Sabaf do Brasil, Sabaf Turchia e Sabaf Cina non sono invece stati proclamati scioperi nè si è ricorso ad alcun ammortizzatore sociale.

²⁸ FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre (giugno 2018) – Ore pro – capite di assenza dal lavoro (2016)*, <http://www.federmeccanica.it>

Analisi di clima aziendale

Il progetto di indagine di clima aziendale 2018 in Sabaf S.p.A. ha dato continuità alle attività di conoscenza e ascolto iniziate nel 2012 e proseguite nel 2015, con l'obiettivo di mantenere un livello di conoscenza delle percezioni e dei bisogni vissuti dalle persone appartenenti all'azienda.

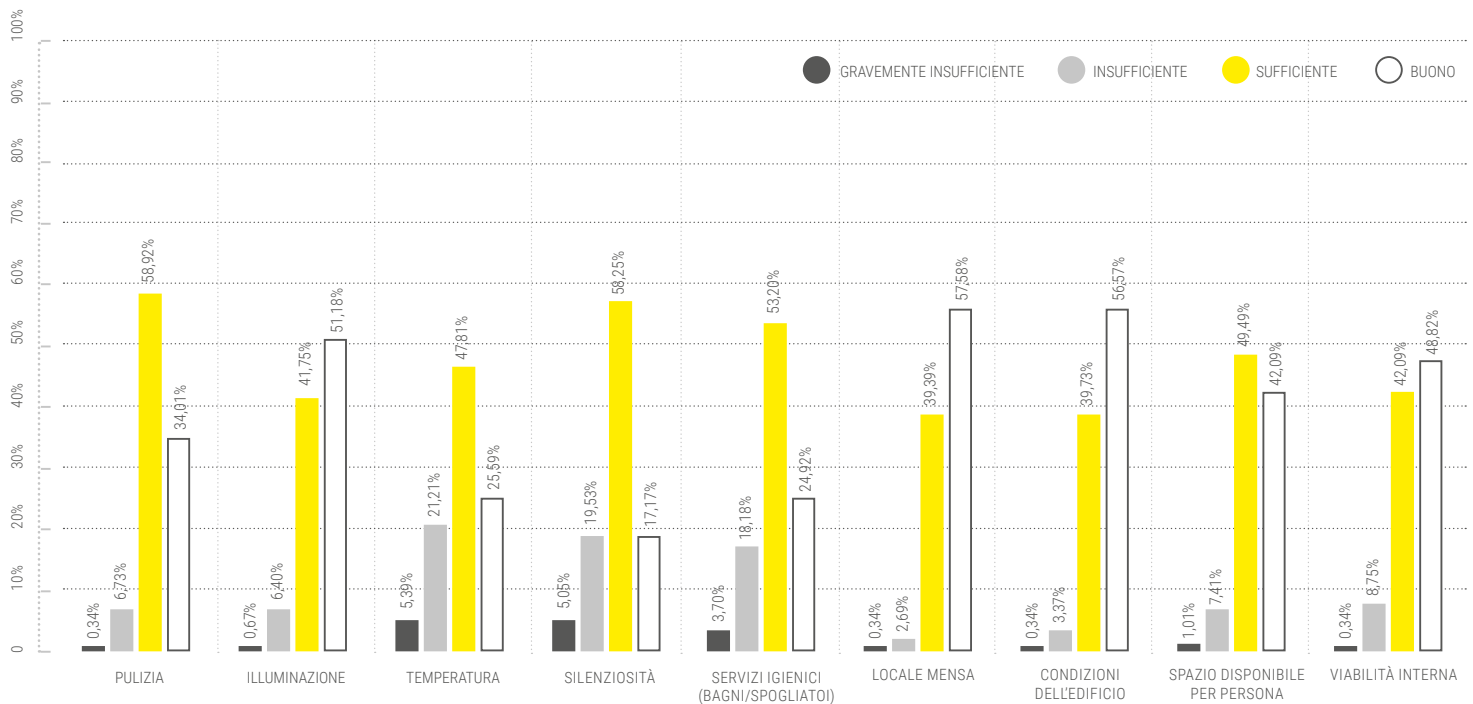
L'analisi è stata condotta su un campione di 299 dipendenti (59% dei lavoratori) attraverso un questionario compilato in azienda in forma anonima ed in formato digitale, nell'ambito di sessioni dedicate, avvalendosi del supporto di una società di consulenza specializzata nell'area risorse umane.

I risultati sono stati condivisi con i rappresentanti dei lavoratori e diffusi in azienda.

AREE TEMATICHE:

Caratteristiche dell'ambiente di lavoro

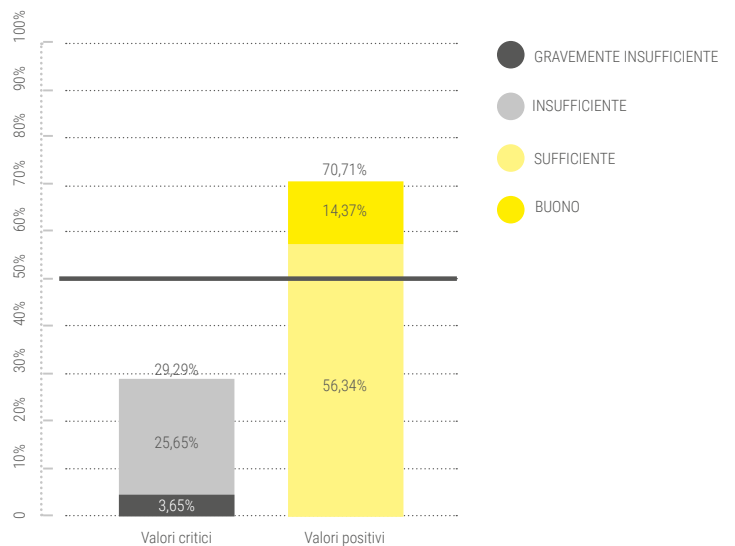
Per quanto attiene l'ambiente di lavoro, si rileva in generale una percezione positiva con scelte che si alternano fra «buono» e «sufficiente».



Condivisione di valori aziendali

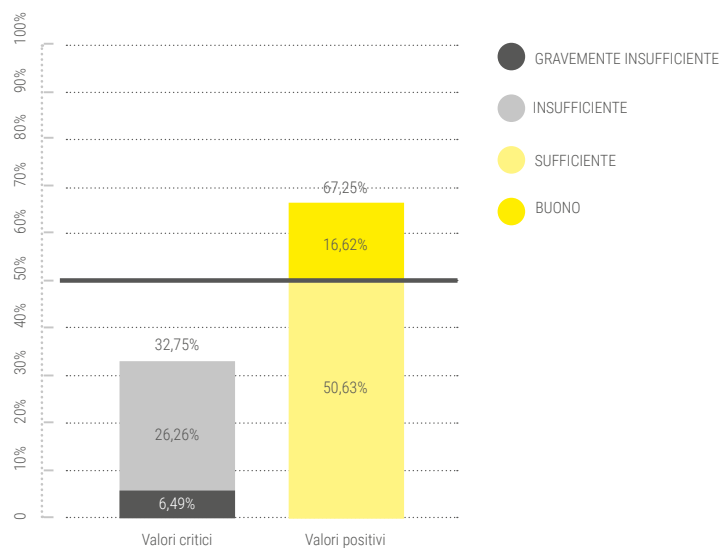
Il risultato a questa dimensione è da ritenersi complessivamente soddisfacente con il 70,71% di risposte a valenza positiva.

Gli obiettivi di business sono percepiti come abbastanza chiari, i valori comunicati e generalmente condivisi. Si registra soddisfazione per ciò che realizza l'Azienda e per l'attenzione alle necessità dei lavoratori.



Soddisfazione nel lavoro

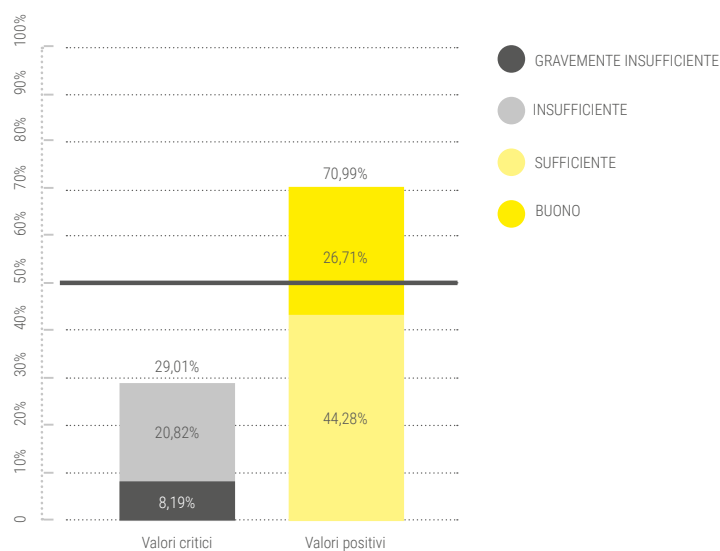
Complessivamente anche il risultato a questa dimensione è da ritenersi abbastanza soddisfacente con il 67,25% di risposte a valenza positiva. Ruoli e responsabilità appaiono relativamente chiari e definiti ed è presente un forte senso di appartenenza.



Rapporto con il Responsabile

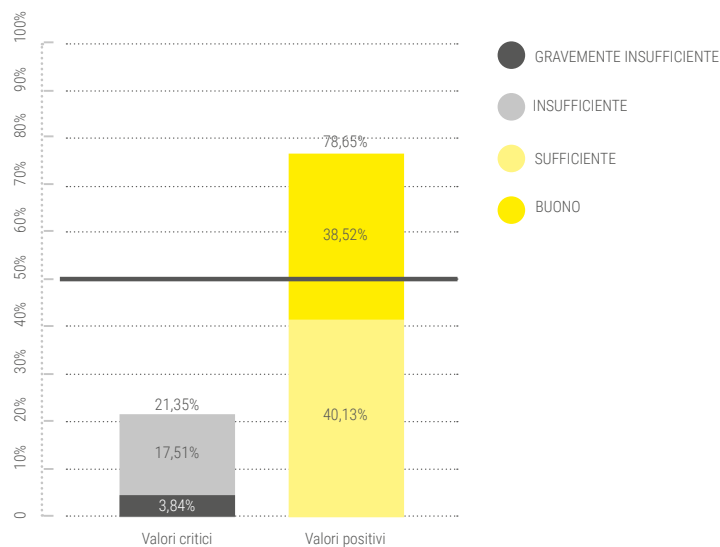
Il 70,99% del campione ha una percezione complessivamente soddisfacente rispetto ai rapporti con il proprio responsabile, avendo fornito risposte a valenza positiva.

In particolare i comportamenti dei responsabili vengono ritenuti coerenti con i valori dichiarati dall'azienda.



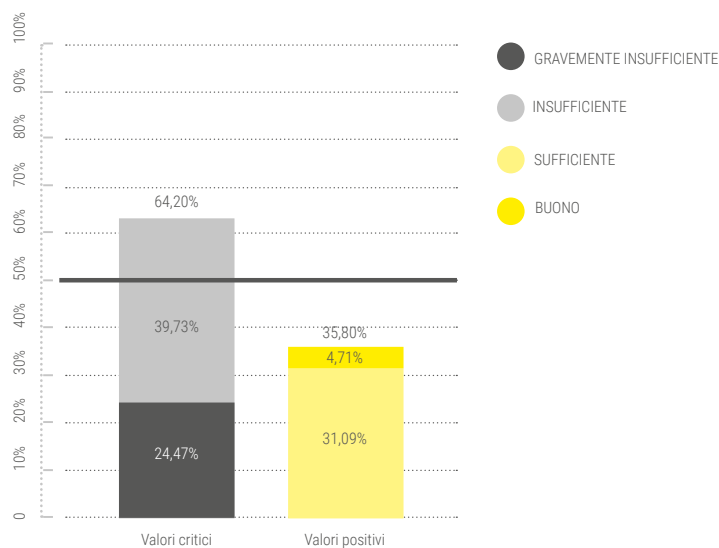
Collaborazione e dialogo con i colleghi

Il 78,65% del campione ha una percezione complessivamente soddisfacente rispetto ai rapporti con i propri colleghi avendo fornito risposte a valenza positiva.



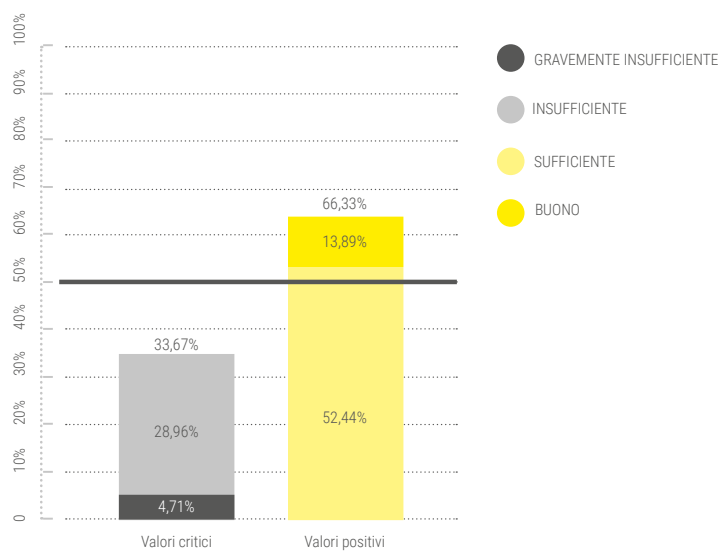
Valorizzazione, valutazione e incentivazione

All'interno di questa dimensione prevalgono elementi di criticità con il 64,20% del campione che individua questa come area di miglioramento.



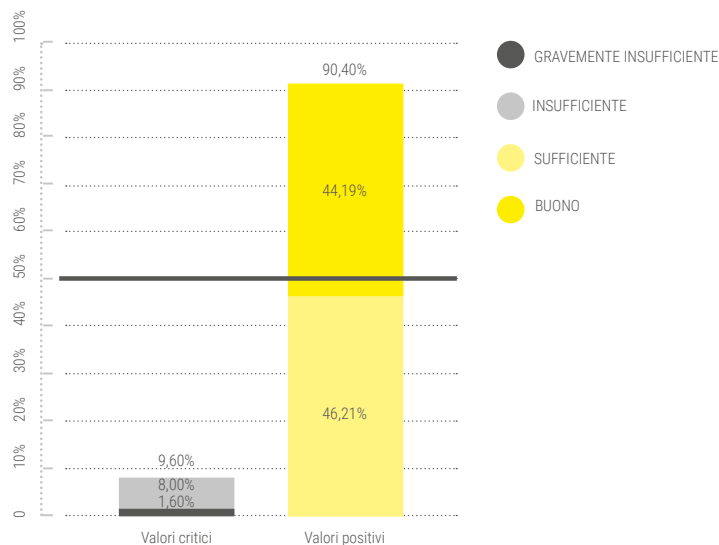
Informazione e comunicazione

All'interno di questa dimensione la percezione risulta soddisfacente con il 66,33% di risposte a valenza positiva.



Sicurezza

Un dato sicuramente molto positivo è la percezione di sicurezza presente in azienda. I lavoratori ritengono Sabaf S.p.A. un'azienda molto attenta alla salute e alla sicurezza interna (il 90,40% dà una valutazione positiva agli interventi dedicati a questo ambito).



Provvedimenti disciplinari e contenzioso

Il Gruppo si avvale di tutti gli strumenti contrattualmente previsti per il rispetto delle regole aziendali e del vivere sociale. Al 31 dicembre 2018 sono in essere 9 contenziosi (2 con dipendenti del Gruppo e 7 con ex collaboratori).

Sabaf e ambiente

Rischi

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

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

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

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

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

Politica della salute e sicurezza, ambientale ed energetica

PROGRAMMA E OBIETTIVI

Il Gruppo si impegna a perseguire i seguenti obiettivi:

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

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

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

- un sistema formativo e informativo che coinvolge tutti i dipendenti ed i collaboratori.

Dal 2003 il Sistema di Gestione Ambientale del sito produttivo di Ospitaletto (che copre circa il 75% della produzione totale del Gruppo) è certificato conforme alla norma ISO 14001. CSQ ha svolto la verifica ispettiva di sorveglianza nell'aprile 2018, confermando l'adeguatezza del sistema allo 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 2018 si è concluso il primo triennio e CSQ, durante l'audit effettuato per la ri-certificazione, ha proposto il rinnovo del certificato, concludendo la verifica con 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 S.p.A. utilizza un sistema di lavaggio basato su un alcool modificato, solvente che per le sue proprietà è ridistillabile (e quindi riciclabile). L'impatto ambientale e i costi di gestione di questo solvente sono stati sostanzialmente azzerati, così come il livello emissivo e di produzione di rifiuti speciali.

Questa tecnologia, efficiente e sostenibile, è utilizzata dal 2016 anche nel sito di Sabaf do Brasil, mentre è di recente installazione (2018) in Turchia.

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.

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 2018 è continuato il processo di sostituzione dei rubinetti in ottone con i rubinetti in lega leggera, che rappresentano ormai circa il 90% 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. Negli ultimi anni 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 oltre 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 tutte le società del Gruppo è attiva la raccolta differenziata.

MATERIALI UTILIZZATI	CONSUMO 2018 (t)	CONSUMO 2017 (t)
Ottone	789	540
Leghe di alluminio	7.831	8.070
Zamak	33	91
Acciaio	7.861	7.631
Ghisa	137	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 ridotto consumo di ottone è legato alla graduale sostituzione dei rubinetti in ottone con i rubinetti in lega di alluminio. I prodotti Sabaf soddisfano pienamente i requisiti della direttiva 2002/95/EC (**Direttiva RoHS**) che tende a limitare l'impiego di sostanze pericolose come il piombo nella produzione di apparecchiature elettriche ed elettroniche, 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 si configura come utilizzatore finale (*downstream user*) di sostanze e preparati. I prodotti forniti da Sabaf sono classificati come articoli che non danno luogo a rilascio intenzionale di sostanze durante il normale utilizzo, pertanto non è prevista la registrazione delle sostanze in essi contenute. Sabaf ha contattato i propri fornitori, al fine di assicurarsi della loro piena conformità al Regolamento REACH e di ottenere la conferma dell'adempimento degli obblighi di pre-registrazione e registrazione delle sostanze o preparati da loro utilizzati. Sabaf, inoltre, svolge un monitoraggio costante delle novità legislative relative al Regolamento REACH, al fine di identificare e gestire eventuali nuovi adempimenti in materia.

FONTI ENERGETICHE ²⁹

ENERGIA ELETTRICA	CONSUMO 2018 (MWh)	CONSUMO 2017 (MWh)	CONSUMO 2016 (MWh)
Totale	30.225	30.841	27.189
METANO	CONSUMO 2018 (m ³ x 1000)	CONSUMO 2017 (m ³ x 1000)	CONSUMO 2016 (m ³ x 1000)
Totale	3.918	4.059	3.432
GASOLIO	CONSUMO 2018 (l x 1000)	CONSUMO 2017 (l x 1000)	CONSUMO 2016 (l x 1000)
Totale	21	5,5	0
CONSUMI TOTALI	CONSUMO 2018 GJ	CONSUMO 2017 GJ	CONSUMO 2016 GJ
Totale	249.866	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 s.r.l. e A.R.C. s.r.l. non utilizza metano come fonte energetica.

INDICATORE: ENERGY INTENSITY

ENERGY INTENSITY	CONSUMO 2018	CONSUMO 2017	CONSUMO 2016
KWh su fatturato	0,460	0,489	0,483

LA DIAGNOSI ENERGETICA

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 il 70% 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 30% del fabbisogno energetico totale.

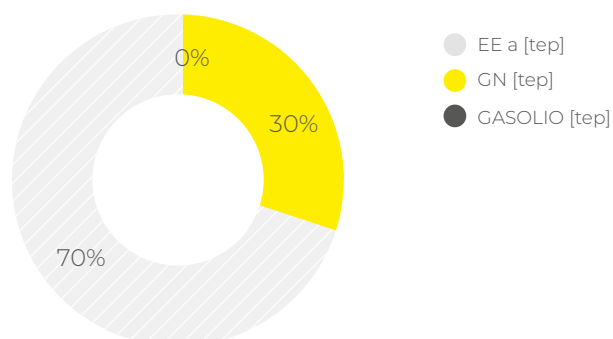
Analisi del fabbisogno energetico per fine

I processi produttivi che assorbono il maggiore fabbisogno energetico sono la fonderia (30% del totale di processo), la produzione di aria compressa (19% del totale) e la smalteria (8% del totale di processo).

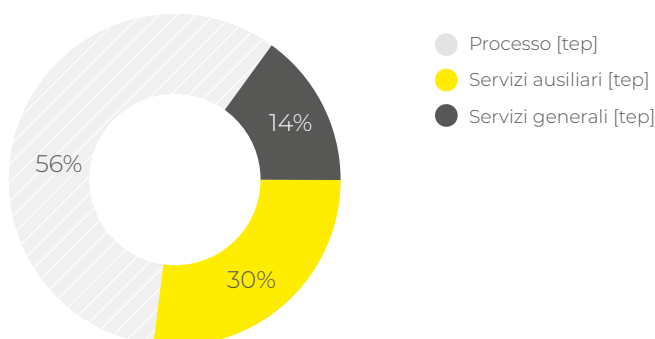
Il fabbisogno energetico dei servizi ausiliari è attribuibile principalmente alla gestione dei reflui della fonderia e della smalteria (5% del totale).

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

SABAF S.p.A. - MIX ENERGETICO IN INGRESSO



SABAF S.p.A. - FABBISOGNO ENERGETICO PER FINE



²⁹ I fattori utilizzati per il calcolo dei consumi 2017 sono stati pubblicati dal Department for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS) nel 2015. Per i consumi 2018 sono stati utilizzati i fattori aggiornati pubblicati dal Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA) nel 2018.

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

Obiettivi 2019

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	CONSUMI 2018 (m³)	CONSUMI 2017 (m³)
Da acquedotto	110.655	81.472
Da pozzo	29.185	31.329
TOTALE	139.840	112.801

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 Ita-

lia, 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. 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.

Per il 2019 il Gruppo si è posto l'obiettivo di implementare presso il sito produttivo brasiliano un sistema di recupero delle acque industriali decadenti dal processo di smaltatura dei coperchi, che permetterà un'importante riduzione dell'utilizzo della risorsa idrica.

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)

	2018	INCIDENZA %	2017	INCIDENZA %
Assimilabile urbano	186	2,2	189	2,2
Non pericoloso (smaltimento)	1.722	20,0	1.810	21,3
Non pericoloso (recupero)	4.286	49,6	4.391	51,8
Tot. non pericoloso	6.008	69,6	6.201	73,1
Pericoloso (smaltimento)	992	11,5	952	11,2
Pericoloso (recupero)	1.442	16,7	1.143	13,5
Tot. pericoloso	2.434	28,2	2.095	24,7
TOTALE	8.628	100	8.485	100
Valore della produzione	38.913		39.602	
Tot rifiuti/val. produz.	0,22		0,21	
Tot. Rifiuti peric/val produz.	0,06		0,05	

Nel corso dell'anno 2018 l'incidenza dei rifiuti sul valore della produzione è rimasta in linea con il 2017. 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.

Per il 2019 il Gruppo ha l'obiettivo di modificare la tecnologia di gestione del refluo decadente dal processo di smaltatura dei coperchi presso il sito produttivo di Ospitaletto. Attualmente il rifiuto generato è liquido, con un volume

annuo di circa 500 tonnellate ed un consumo energetico pari al 3% del fabbisogno complessivo aziendale. Il passaggio da un evaporatore ad un trattamento chimico – fisico annullerà l'impatto energetico e ridurrà a 10 tonnellate anno il volume di rifiuti, in questo caso solidi, legati al processo di smaltatura.

Si segnala che nel corso del 2018 non si sono verificati sversamenti significativi.

EMISSIONI IN ATMOSFERA

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

• In Sabaf S.p.A. si svolgono tre processi di produzione:

1. la produzione dei componenti che costituiscono i bruciatori (coppe portainietto e spartifiamma) prevede la fusione e la successiva pressofusione della lega di alluminio, la sabbiatura dei pezzi, una serie di lavorazioni meccaniche con asportazione di materiale, il lavaggio di alcuni componenti, l'assemblaggio ed il collaudo. Tale processo produttivo comporta l'emissione di nebbie oleose in misura poco significativa, oltre a polveri e anidride carbonica;

2. la produzione dei coperchi di bruciatori, in cui viene utilizzato l'acciaio come materia prima, che viene sottoposto a tranciatura e coniatura. I coperchi semilavorati sono poi destinati al lavaggio, alla sabbiatura, all'applicazione e alla cottura dello smalto, processo che genera l'emissione di polveri;

3. la produzione di rubinetti e termostati, nella quale sono utilizzate come materie prime principalmente lega di alluminio, barre e corpi stampati in ottone e, in misura molto più ridotta, barre in acciaio. Il ciclo produttivo è suddiviso nelle seguenti fasi: lavorazione meccanica con asportazione di materiale 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 s.r.l. per la produzione delle cerniere viene utilizzato come materia prima principale l'acciaio, sottoposto ad una serie di lavorazioni meccaniche e assemblaggi che non comportano alcuna emissione significativa.

• In A.R.C. s.r.l., 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 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 2018 hanno evidenziato la conformità ai limiti di legge di tutte le emissioni.

EMISSIONI DI CO₂ (TONNELLATE)³⁰

	2018	2017	2016
Scope 1 (emissioni dirette) ³¹	8.022	8.508	6.949
Scope 2 (emissioni indirette) – location based	10.498	11.570	10.162
Scope 2 (emissioni indirette) – market based	13.133	N/A	N/A
Totale emissioni Scope 1+2 (location based)	18.520	20.078	17.111

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

³⁰ I fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni sono:

- anno 2016: Department for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS) nel 2015 - Defra 2016 per le emissioni relative al consumo di metano;

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

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

³¹ I dati relativi al 2017 e al 2016 sono stati modificati rispetto alla DNF 2017 includendo informazioni che non erano disponibili alla data di redazione della precedente dichiarazione.

Investimenti ambientali

SPESE CORRENTI AMBIENTALI (VALORI ESPRESSI IN MIGLIAIA DI EURO)

	2018	2017
Smaltimento rifiuti	533	511
Consulenze	58	27
Analisi emissioni	20	18
Formazione	2	2
Impianti, attrezzature, materiali	53	22
Software e database	1	0
TOTALE	667	580

INVESTIMENTI AMBIENTALI (VALORI ESPRESSI IN MIGLIAIA DI EURO)

	2018	2017
Impianti, attrezzature, materiali	268	33
TOTALE	268	33

Nel 2018 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;
- implementazione di un lavaggio ad alcool modificato presso Sabaf Turchia e un impianto in Sabaf S.p.A.

Contenzioso

Nel corso del 2018 il Gruppo non ha subito sanzioni legate alla compliance ambientale e non è in essere alcun contenzioso.

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

Rischi

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

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

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

Politica di gestione della qualità

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

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

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

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

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

SOCIETÀ	ANNO DI PRIMA CERTIFICAZIONE
Sabaf S.p.A.	1993
Faringosi Hinges	2001
Sabaf do Brasil	2008
Sabaf Turchia	2015

Nel corso dell'anno 2018, il Sistema di Gestione della Qualità è stato costantemente monitorato e mantenuto per garantire la corretta implementazione e il rispetto dei requisiti dello standard ISO 9001. Nell'ambito del piano di audit interno per il 2018 sono state verificate complessivamente 26 aree funzionali presso lo stabilimento di Ospitaletto tra uffici e reparti produttivi, 14 presso Sabaf do Brasil e 14 presso Sabaf Turchia. Dai risultati di tali verifiche non sono emerse criticità del sistema che, pertanto, soddisfa pienamente la norma.

Relativamente alle verifiche di terza parte sul Sistema di Gestione della Qualità, nel corso del 2018 CSQ (Ente certificatore di IMQ) ha svolto la verifica ispettiva annuale presso la sede di Ospitaletto e presso lo stabilimento di Sabaf Turchia, confermando l'adeguatezza del Sistema e il mantenimento della certificazione ISO 9001. Per lo stabilimento del Brasile il prossimo controllo da parte dell'ente di certificazione è programmato per il 2019.

Si sottolinea che, con le visite ispettive del 2018, la Società ha ottenuto l'adeguamento del Sistema di Gestione della Qualità alla nuova versione dello Standard ISO 9001:2015.

Nel mese di settembre 2018, l'Ente di Certificazione TUV NORD ha effettuato l'audit per la certificazione del Sistema di Gestione per la Qualità di Faringosi Hinges s.r.l., con adeguamento alla norma UNI EN ISO 9001:2015. L'intervento si è concluso con esito positivo.

Spese correnti per la qualità (valori espressi in migliaia di euro)

	2018	2017
Certificazione prodotto	131	106
Certificazione e gestione sistema qualità	17	7
Apparecchiature e strumenti di misura (acquisto)	47	102
Apparecchiature e strumenti di misura (taratura)	30	34
Norme tecniche, software e riviste	3	3
Formazione	0	3
Prove e test presso laboratori esterni	36	39
Totale	263	294

Investimenti per la qualità (valori espressi in migliaia di euro)

	2018	2017
Apparecchiature e strumenti di misura (acquisto)	90	182
Totale	90	182

Salute e sicurezza dei consumatori

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

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

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

Le cerniere non presentano invece rischi significativi per la sicurezza dei consumatori.

Customer satisfaction

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

L'ultima indagine, effettuata a febbraio 2017, ha confermato l'opinione positiva dei clienti, sottolineando tra i punti di forza la qualità dei prodotti e la tempestività, professionalità e competenza nell'assistenza tecnica e commerciale.

Gestione dei reclami da clienti

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

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

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

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.

398

335



N° RECLAMI
FONDATI DA CLIENTI

2018

2017

Contenzioso

Non è in essere alcun contenzioso.

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

Nel 2017 Sabaf S.p.A. ha aderito all'aggiornamento della Norma SA8000:2014 ed ha chiesto a tutti i fornitori, legati da contratto, di assimilare ed aderire ai principi così come perfezionati nell'ultima versione. Durante l'anno Sabaf S.p.A. ha 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.

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 relative alla gestione di qualità, ambiente e responsabilità sociale tramite audit. Nel corso del 2018 sono stati analizzati i fornitori di classe A e B per una copertura del 95% della spesa. Da questa analisi sono emersi 20 casi di fornitori ritenuti potenzialmente critici, a seguito di cui sono stati condotti 17 audit (18 nel 2017) dai quali non sono emerse non conformità critiche ma solo osservazioni. A fronte delle non conformità non critiche, sono stati richiesti ai fornitori gli opportuni interventi.

RAPPORTI CON I FORNITORI E CONDIZIONI NEGOZIALI

Le relazioni con i fornitori sono improntate alla collaborazione di lungo periodo e fondate sulla correttezza negoziale, l'integrità e l'equità contrattuale e la condivisione delle strategie di crescita.

Per favorire la condivisione con i fornitori dei valori alla base del proprio modello di business, Sabaf ha distribuito in modo capillare la Carta Valori.

Sabaf garantisce l'assoluta imparzialità nella scelta dei fornitori e si impegna a rispettare rigorosamente i termini di pagamento pattuiti.

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 2018 il fatturato dei fornitori del Gruppo Sabaf con Sistema di Qualità Certificato è stato pari al 71,7% del totale (70,9% nel 2017).

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 2018 (in migliaia di euro)	% ACQUISTI DOMESTICI
Sabaf S.p.A.	75.086	76,5
Faringosi Hinges s.r.l.	7.320	98,1
A.R.C. s.r.l.	3.465	85,6
Sabaf Turchia	8.555	88,0
Sabaf do Brasil	8.296	86,1
Sabaf Cina	598	97,2

Distribuzione territoriale dei fornitori (valori espressi in migliaia di euro)

	2018		2017	
	TOTALE ACQUISTI	%	TOTALE ACQUISTI	%
Provincia di Brescia	31.962	30,8	31.833	30,4
Italia	37.189	35,8	38.959	37,2
UE	11.611	11,2	11.539	11,0
Brasile	7.142	6,9	6.388	6,1
Turchia	7.593	7,3	7.193	6,9
Altri	8.427	8,0	8.692	8,3
Totale	103.924	100	104.604	100

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)

	2018		2017	
	TOTALE ACQUISTI	%	TOTALE ACQUISTI	%
Materie prime	17.685	17,0	27.302	26,1
Componenti	44.762	43,1	32.492	31,1
Beni strumentali	11.348	10,9	13.604	13,0
Servizi e altri acquisti	30.168	29,0	31.205	29,8
Totale	103.963	100	104.603	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.

Rapporti con le associazioni industriali

Sabaf S.p.A. è tra i fondatori di CECED Italia (ora APPLiA 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 istituzio-

nali nel settore degli elettrodomestici.

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

Rapporti con le università e il mondo studentesco

Sabaf S.p.A. organizza sistematicamente visite aziendali con gruppi di studenti e porta la propria testimonianza di best practice in tema di responsa-

bilità sociale all'interno di importanti convegni in diverse città d'Italia.

Iniziative benefiche e liberalità

Tra le iniziative a carattere umanitarie del Gruppo si segnala il supporto all'Associazione Volontari per il Servizio Internazionale (AVSI), un'organizzazione non governativa senza scopo di lucro, impegnata in progetti inter-

nazionali di aiuto allo sviluppo. Le donazioni sono destinate al sostegno a distanza di venti bambini che vivono in diversi Paesi del mondo.

Contenzioso

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

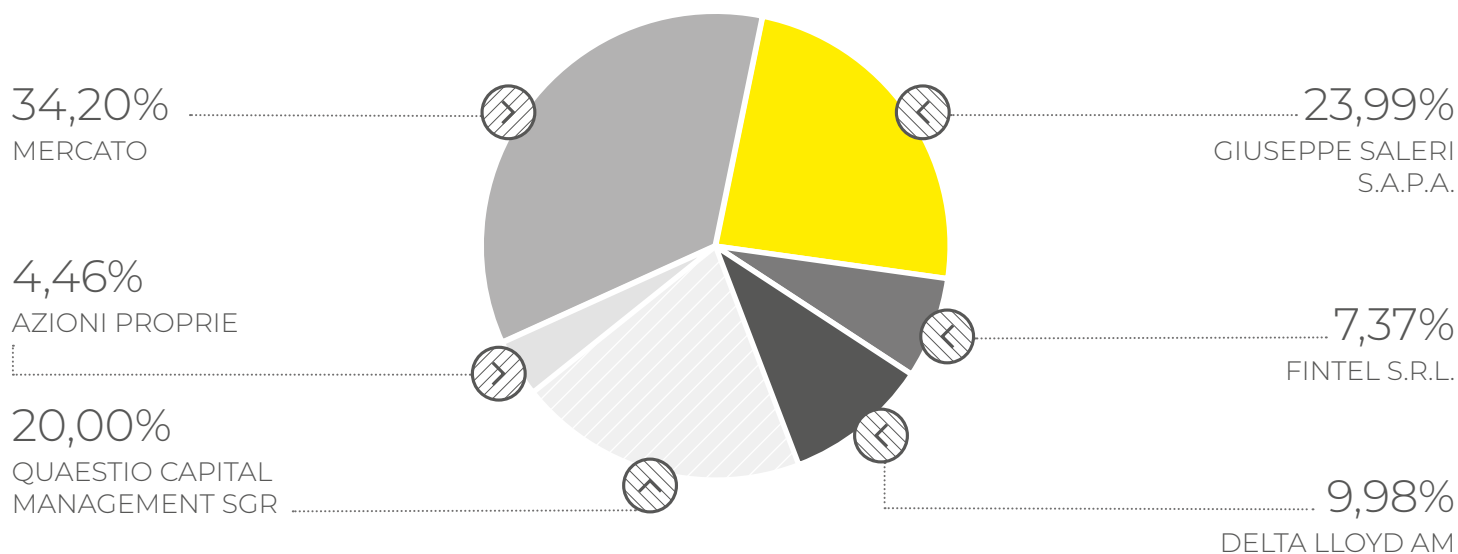
Sabaf e azionisti

La composizione del capitale

GLI AZIONISTI ISCRITTI A LIBRO SOCI
AL 5 MARZO 2019 SONO

1.805

DI CUI:



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 mas-

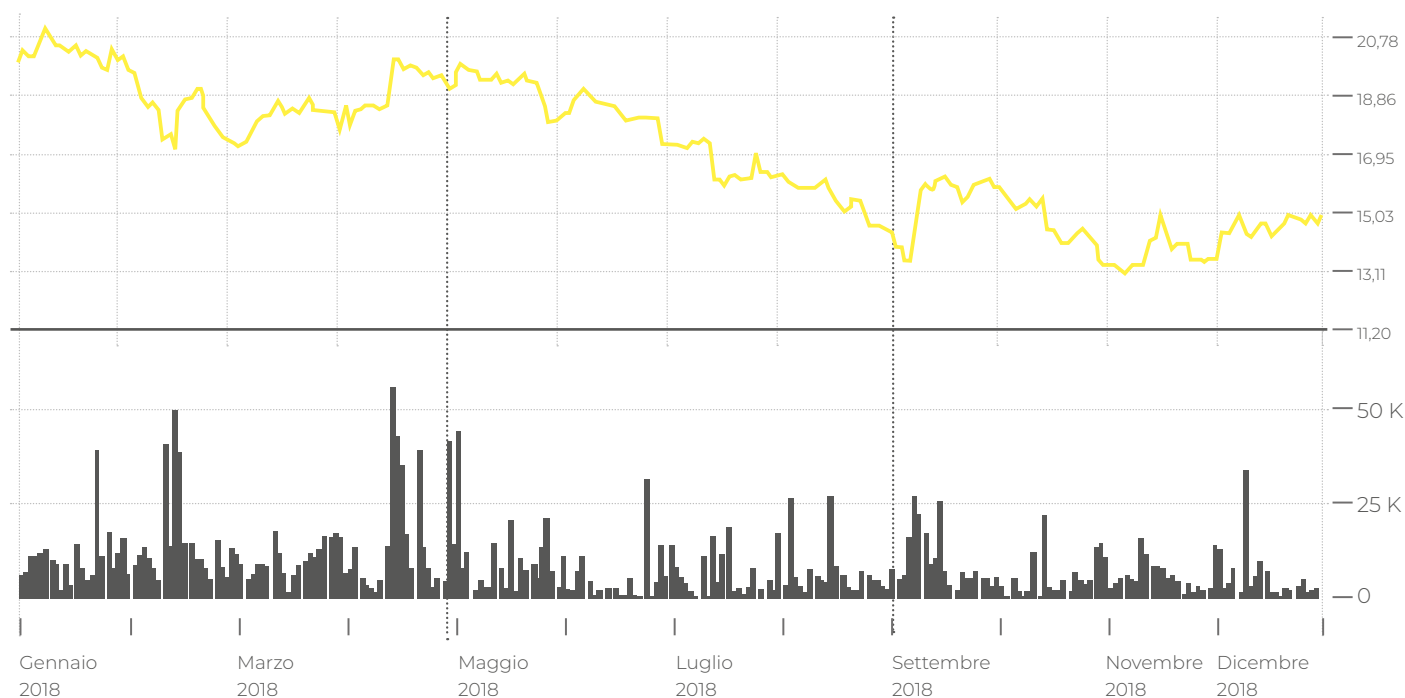
sima disponibilità al dialogo con analisti finanziari e investitori istituzionali. Nel corso del 2018 la Società ha incontrato gli investitori istituzionali nell'ambito di roadshow organizzati a Milano e Londra. Alcuni investitori, inoltre, hanno effettuato incontri con il management presso la sede sociale a Ospiateletto, cogliendo l'opportunità di visitare gli impianti produttivi.

Remunerazione degli azionisti e andamento del titolo

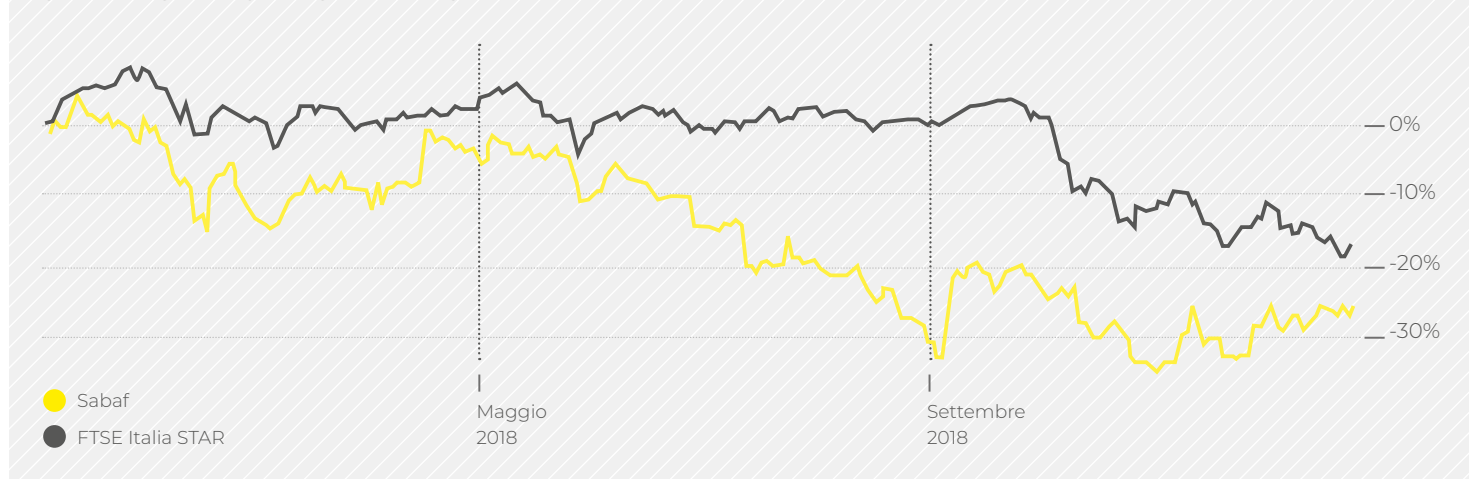
Nel corso del 2018, il titolo Sabaf ha registrato il prezzo ufficiale massimo il giorno 9 gennaio (20,910 euro) e minimo il giorno 2 novembre (13,027 euro). I volumi medi scambiati sono stati pari a n. 9.381 azioni al giorno,

pari ad un controvalore medio di 164.508 euro (346.647 euro nel 2017). L'andamento del titolo nel 2018 ha risentito della generale debolezza dei listini azionari.

ANDAMENTO 2018 DEL TITOLO SABAF (PREZZO E VOLUMI SCAMBIATI)



SABAF VS INDICE FTSE ITALIA STAR



La politica dei dividendi adottata da Sabaf tende a garantire una valida remunerazione degli azionisti anche tramite il dividendo annuale, pari a 0,55 euro per azione nel 2018.

Investimenti socialmente responsabili

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

Contenzioso

Non è in essere alcun contenzioso con i soci.

Sabaf e finanziatori

Rapporti con gli istituti di credito

Il Piano Industriale 2018-2022 prevede il finanziamento della crescita anche tramite un maggiore ricorso all'indebitamento finanziario, che è previsto debba comunque mantenersi all'interno di parametri di assoluta sicurezza (rapporto indebitamento finanziario netto su EBITDA inferiore a 2).

Al 31 dicembre 2018 l'indebitamento finanziario netto è pari a 53,5 milioni di euro rispetto ai 25,5 milioni di euro del 31 dicembre 2017.

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

Nel settore è da anni 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'in-

gresso 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, Defendi e Robertshaw.

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

Defendi è una società italiana acquisita nel 2013 dal gruppo tedesco EGO ed è attiva principalmente nella produzione di bruciatori in Italia e in Brasile. Robertshaw è il principale produttore di componenti gas per il mercato nordamericano.

Principali concorrenti italiani ed internazionali

	RUBINETTI	TERMOSTATI	BRUCIATORI	CERNIERE
GRUPPO SABAF	●	●	●	●
Copreci (Spagna)	●	●		
Defendi Italy (Italia)	●		●	
Robertshaw (USA)	●	●	●	
Somipress (Italia)			●	
CMI (Italia)				●
Nuova Star (Italia)				●

Dati economici 2016 e 2017 dei principali concorrenti italiani ³²

in migliaia di euro	2017			2016		
	VENDITE	RISULTATO OPERATIVO	RISULTATO NETTO	VENDITE	RISULTATO OPERATIVO	RISULTATO NETTO
GRUPPO SABAF	150.223	18.117	14.835	130.978	12.530	9.009
DEFENDI ITALY	56.562	3.516	2.534	54.959	2.316	1.799
GRUPPO SOMIPRESS	37.797	3.060	1.996	36.972	2.323	1.214
CMI	22.880	560	730	20.516	738	898
NUOVA STAR	33.418	323	189	30.007	174	118

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.

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

³² Elaborazione Sabaf dai bilanci delle varie società. Ultimi dati disponibili.



EY S.p.A.
Corso Magenta, 29
20121 Brescia

Tel: +39 030 896111
Fax: +39 030 298177
ey.com

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

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

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("limited assurance engagement") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario della Sabaf S.p.A. e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 marzo 2019 (di seguito "DNF").

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti nel 2016 dal GRI - Global Reporting Initiative ("GRI Standards"), da essi individuato come standard di rendicontazione.

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

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

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

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

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

LA S.p.A.

Spazio Consob: Via D'Azeglio, 52 - 00197 Roma

Spazio Consob: Corso Sallustiana, 50 - 00100 Roma

Spazio Consob: Via Sallustiana, 50 - 00100 Roma

Spazio Consob: Via Sallustiana, 50 - 00100 Roma

Spazio Consob: Via Sallustiana, 50 - 00100 Roma

Spazio Consob: Via Sallustiana, 50 - 00100 Roma

Spazio Consob: Via Sallustiana, 50 - 00100 Roma

Spazio Consob: Via Sallustiana, 50 - 00100 Roma



Responsabilità della società di revisione

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo Sabaf;
4. comprensione dei seguenti aspetti:
 - 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 e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a).

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



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

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

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Sabaf relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards.

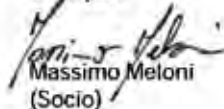
Altri aspetti

Con riferimento all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2016, il Gruppo ha predisposto un bilancio sociale, i cui dati sono utilizzati a fini comparativi all'interno della DNF. Detto bilancio sociale è stato sottoposto in via volontaria ad un esame limitato in conformità all'ISAE 3000 Revised da parte di un altro revisore, che ha espresso delle conclusioni senza rilievi.

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

Brescia, 12 aprile 2019

EY S.p.A.


Massimo Meloni
(Socio)

GRI Content Index

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAGINA (O RIFERIMENTO DIRETTO)	OMISSION
GRI 101: Foundation 2016			
Disclosures Generali			
PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE			
102-1	Nome dell'organizzazione	Prima di copertina	
102-2	Attività, marchi, prodotti e/o servizi	pagg. 18-21	
102-3	Sede principale	Via dei Carpini, 1 25035 Ospitaletto (Brescia)	
102-4	Paesi di operatività	pagg. 20-23	
102-5	Assetto proprietario e forma legale	pagg. 44-46; 95	
102-6	Mercati serviti	pagg. 20-23	
102-7	Dimensione dell'organizzazione	pagg. 12-23	
102-8	Informazioni su dipendenti e altri lavoratori	pagg. 63-64; 71-72	
102-9	Descrizione della catena di fornitura	pagg. 92-93	
102-10	Cambiamenti significativi dell'organizzazione e della sua catena di fornitura	pag. 27	
102-11	Modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale	pagg. 38; 57-58	
102-12	Iniziative esterne	pagg. 30; 40-41;	
102-13	Appartenenza ad associazioni	pag. 94	
STRATEGIA			
102-14	Dichiarazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato	pagg. 28-29	
ETICA E INTEGRITÀ			
102-16	Valori, principi, standard, codici di condotta e codici etici	pagg. 30-32	
GOVERNANCE			
102-18	Struttura di governance	pagg. 44-56	
102-22	Composizione del più alto organo di governo	pagg. 46-51	
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER			
102-40	Elenco degli stakeholder coinvolti	pag. 39	
102-41	Accordi di contrattazione collettiva	pag. 73	
102-42	Processo di identificazione e selezione degli stakeholder da coinvolgere	pag. 39	
102-43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	pag. 39	
102-44	Aspetti chiave e criticità emerse	pagg. 39; 91	
METODO DI RENDICONTAZIONE			
102-45	Elenco delle entità incluse nel bilancio consolidato e di quelle non comprese nel bilancio di sostenibilità	pagg. 20-21; 27	
102-46	Processo per la definizione dei contenuti	pagg. 27; 42	
102-47	Aspetti materiali identificati	pagg. 42-43	
102-48	Rettifiche nelle informazioni	pag. 27	
102-49	Cambiamenti nel sistema di reporting	pagg. 27; 42	
102-50	Periodo di rendicontazione	pag. 27	
102-51	Data della più recente Dichiarazione	Anno 2017	
102-52	Periodicità di rendicontazione	pag. 27	
102-53	Contatti e indirizzi per informazioni sul bilancio	Tel.: +39 030 - 6843001, Fax: +39 030 - 6848249 E-mail: info@sabaf.it	
102-54	Dichiarazione di conformità ai GRI Standards	pag. 27	
102-55	GRI content index	pagg. 102-105	
102-56	Attestazione esterna	pagg. 99-101	

GRI 102:
Disclosures
Generali
2016

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAGINA (O RIFERIMENTO DIRETTO)	OMISSION
Aspetti Materiali			
GRI 200 Economic Standards Series			
PERFORMANCE ECONOMICA			
GRI 103: Approccio Gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 42-43
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58
GRI 201: Performance Economica 2016	201-1	Valore economico generato e distribuito	pag. 36
PRESENZA DI MERCATO			
GRI 103: Approccio Gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 42-43
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 62-63; 73-74
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 62-63; 73-74
GRI 202: Presenza di Mercato 2016	202-1	Rapporto dello stipendio standard dei neoassunti per genere e lo stipendio minimo locale	pag. 75
ANTICORRUZIONE			
GRI 103: Approccio Gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 42-43
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 61
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 61
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-3	Episodi confermati di corruzione e azioni intraprese	pag.61
GRI 300 Environmental Standards Series			
ENERGIA			
GRI 103: Approccio Gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 42-43
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 84-85; 86-87
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 84-85; 86-87
GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo di energia nell'organizzazione	pag. 86
	302-3	Intensità energetica	pag. 86
EMISSIONI			
GRI 103: Approccio Gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 42-43
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 84-85; 88-89
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 84-85; 88-89
GRI 305: Emissioni 2016	305-1	Emissioni gas serra dirette (Scope 1)	pag. 88
	305-2	Emissioni gas serra indirette (Scope 2)	pag. 88
RIFIUTI E SCARICHI			
GRI 103: Approccio Gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 42-43
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 84-85; 87-88
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 84-85; 87-88
GRI 306: Rifiuti e Scarichi 2016	306-2	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	pagg. 87-88
COMPLIANCE AMBIENTALE			
GRI 103: Approccio Gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 42-43
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 84-85
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 84-85
GRI 307: Compliance Ambientale 2016	307-1	Casi di non compliance con leggi e regolamenti ambientali	pag. 89

GRI STANDARD	DISCLOSURE		PAGINA (O RIFERIMENTO DIRETTO)	OMISSION
GRI 400 Social Standards Series				
OCCUPAZIONE				
GRI 103: Approccio Gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 42-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 62-63; 66	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 62-63; 66	
GRI 401: Occupazione 2016	401-1	Numero e tasso di assunzioni e cessazioni	pagg. 66-69	
RELAZIONI INDUSTRIALI				
GRI 103: Approccio Gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 42-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 62-63; 80	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 62-63; 80	
GRI 402: Relazioni Industriali 2016	402-1	Periodo minimo di preavviso per cambi organizzativi	pag.80	
SALUTE E SICUREZZA				
GRI 103: Approccio Gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 42-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 76-79	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 76-79	
GRI 403: Salute e Sicurezza 2016	403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagine sugli incidenti	pagg. 76-78	Indici H&S sulla external workforce attualmente omessi perché dati non disponibili; il sistema di raccolta dati verrà aggiornato a partire dal 2019.
FORMAZIONE ED EDUCAZIONE				
GRI 103: Approccio Gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 42-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 62-63; 70	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 62-63; 70	
GRI 404: Formazione ed Educazione 2016	404-1	Ore medie di formazione per anno per dipendente	pag. 70	
DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ				
GRI 103: Approccio Gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 42-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 50; 57-58; 62-63; 71-72	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 50; 57-58; 62-63; 71-72	
GRI 405: Diversità e Pari Opportunità 2016	405-1	Diversità negli organi di governo e nelle categorie di dipendenti	pagg. 47-53; 71-72	
NON DISCRIMINAZIONE				
GRI 103: Approccio Gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 42-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 62-63	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 62-63	
GRI 406: Non Discriminazione 2016	406-1	Episodi di discriminazione ed azioni intraprese	pag. 63	
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA				
GRI 103: Approccio Gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 42-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 62-63; 80	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 62-63; 80	
GRI 407: Libertà di Associazione e Contrattazione Collettiva 2016	407-1	Attività nelle quali la libertà di contrattazione e associazione collettiva può essere a rischio	pagg. 63; 92-93	

GRI STANDARD	DISCLOSURE		PAGINA (O RIFERIMENTO DIRETTO)	OMISSION
VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI				
GRI 103: Approccio Gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 42-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 92-93	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 92-93	
GRI 414: Valutazione Sociale dei Fornitori 2016	414-2	Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	pagg. 92-93	
SALUTE E SICUREZZA DEI CONSUMATORI				
GRI 103: Approccio Gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 42-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 90-91	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 90-91	
GRI 416: Salute e Sicurezza dei Consumatori 2016	416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza delle categorie di prodotto e di servizio	pag. 91	
Aspetti non coperti da Standards specifici				
PARTNERSHIP CON GRUPPI MULTINAZIONALI				
GRI 103: Approccio Gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 42-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 33; 57-58	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 33; 57-58	
CUSTOMER SATISFACTION E SUPPORTO AI CLIENTI				
GRI 103: Approccio Gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 42-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 39; 57-58; 91	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 39; 57-58; 91	