



# MARKET UPDATE 2020 LEADER

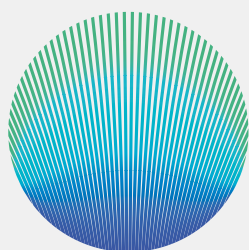




# CONCEPT CREATIVO

Il 2020 è stato un anno difficile, una prova dura per tutti. Per questo Rapporto Annuale abbiamo, quindi, scelto di presentare una proposta grafica completamente rinnovata: un cambiamento necessario, visto come evoluzione verso una direzione ben precisa, moderna e d'avanguardia: la **Crescita**. La proposta si concentra proprio sulla tematica dell' "aim high", il puntare sempre in alto, attraverso l'ampliamento del Gruppo e della gamma di prodotto. La lavorazione sul lettering del titolo esprime questo concetto dinamico tramite un virtuosismo grafico. Il cambiamento è espresso anche attraverso l'introduzione del verde, un colore nuovo ma, in realtà, risultato dell'unione dei due colori istituzionali di Sabaf, il blu e il giallo. Una cromia che si collega decisa al concetto di **Ambiente e Sostenibilità**, valori, da sempre, centrali per l'azienda.

*All Creative*



*Il cerchio richiama il simbolo del marchio Sabaf, mentre le linee grafiche che salgono verso l'alto si ricollegano al concetto di espansione ed energia.*



*La parola UP è messa in evidenza per rafforzare il concetto di Crescita e Puntare in alto.*

# AMER JPD 2020 LAFO





# INDICE

<b>08</b>	<b>INTRODUZIONE AL RAPPORTO ANNUALE</b>
<b>11</b>	<b>Indicatori chiave di performance in sintesi (KPI)</b>
<b>18</b>	<b>Prodotti e mercati</b>
<hr/>	
<b>24</b>	<b>DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO</b>
<b>26</b>	<b>Nota metodologica</b>
<b>27</b>	<b>Lettera dell'amministratore delegato agli stakeholder</b>
<b>29</b>	<b>Business model, approccio strategico e creazione di valore sostenibile</b>
<b>29</b>	Approccio strategico e creazione di valore
<b>29</b>	Creazione di valore sostenibile
<b>29</b>	Valori, visione e missione
<b>30</b>	Covid e Responsabilità Sociale
<b>32</b>	Modello di business
<b>41</b>	Analisi di materialità
<b>44</b>	<b>Corporate Governance, Risk Management e Compliance</b>
<b>44</b>	Corporate governance
<b>57</b>	Risk Management
<b>59</b>	Compliance
<b>63</b>	<b>Sabaf e collaboratori</b>
<b>63</b>	Rischi
<b>64</b>	Politica di gestione del personale
<b>66</b>	Le persone del Gruppo Sabaf
<b>70</b>	Politica delle assunzioni
<b>77</b>	Formazione del personale
<b>78</b>	Comunicazione interna
<b>78</b>	Le diversità e le pari opportunità
<b>80</b>	Sistemi di remunerazione, incentivazione e valorizzazione
<b>83</b>	Salute e sicurezza dei lavoratori e ambiente di lavoro
<b>85</b>	Relazioni industriali
<b>86</b>	Provvedimenti disciplinari e contenzioso



<b>87</b>	<b>Sabaf e ambiente</b>
<b>87</b>	Rischi
<b>87</b>	Politica della salute e sicurezza, ambientale ed energetica
<b>88</b>	Impatto ambientale
<b>92</b>	Investimenti ambientali
<b>92</b>	Contenzioso
<b>93</b>	<b>Sabaf, la gestione della qualità dei prodotti e delle relazioni con i clienti</b>
<b>93</b>	Rischi
<b>93</b>	Politica di gestione della qualità
<b>95</b>	<b>Sabaf e la gestione della catena di fornitura</b>
<b>95</b>	Rischi
<b>95</b>	Politica di gestione della catena di fornitura
<b>97</b>	<b>Sabaf, Pubblica Amministrazione e Collettività</b>
<b>100</b>	<b>Sabaf e azionisti</b>
<b>102</b>	<b>Sabaf e finanziatori</b>
<b>103</b>	<b>Sabaf e concorrenti</b>
<b>105</b>	<b>GRI Content Index</b>
<b>109</b>	<b>Relazione della Società di revisione sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario</b>

---

**112** RELAZIONE SULLA GESTIONE

---

**124** BILANCIO CONSOLIDATO AL 31 DICEMBRE 2020

---

**170** BILANCIO SEPARATO AL 31 DICEMBRE 2020

---

**222** RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

---

# INTRODUZIONE AL RAPPORTO ANNUALE



Indicatori chiave di performance in sintesi (KPI)	<b>11</b>
Prodotti e mercati	<b>18</b>

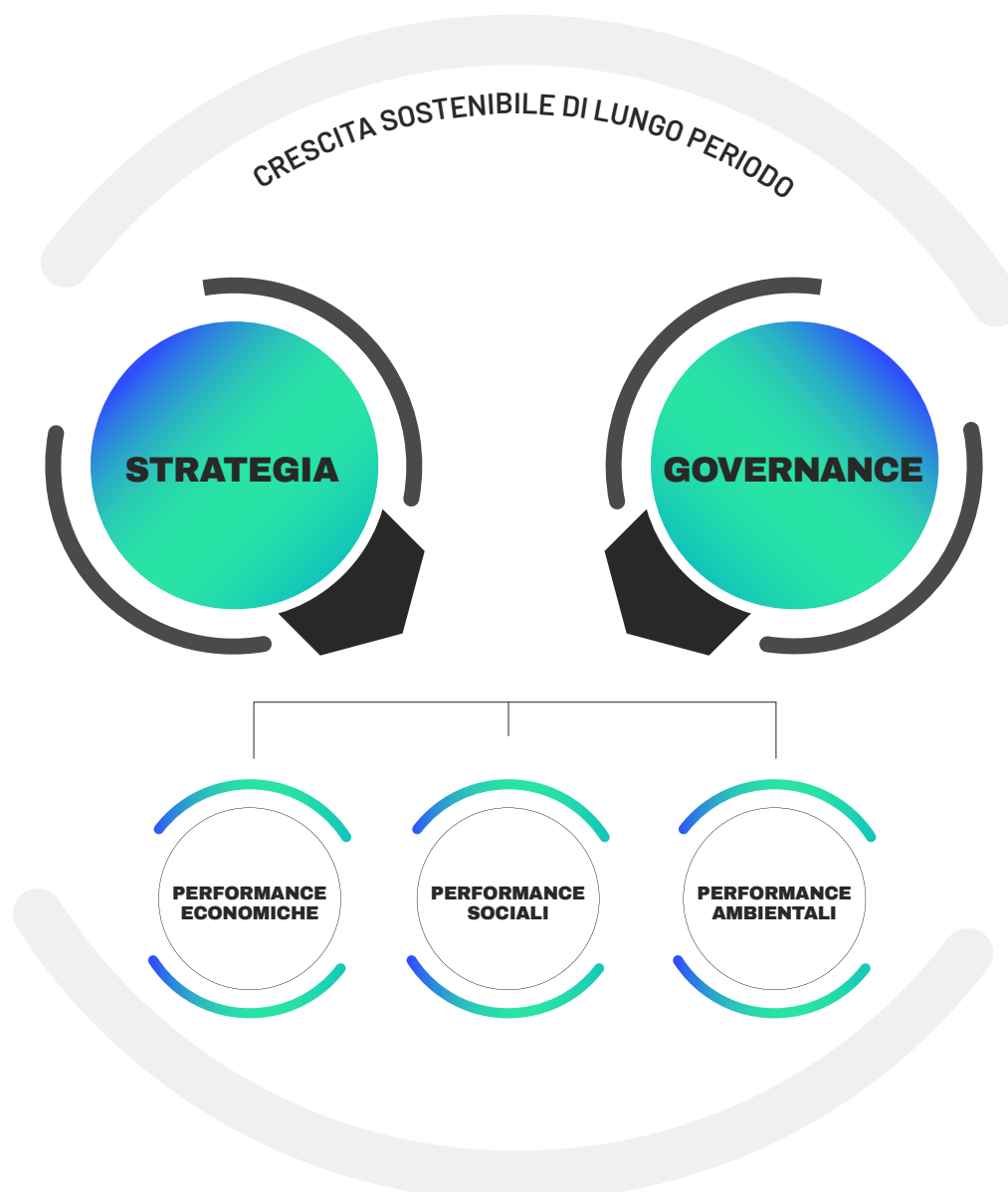
La pubblicazione del Rapporto Annuale del Gruppo Sabaf, giunto quest'anno alla sedicesima edizione, conferma l'impegno del Gruppo, intrapreso sin dal 2005, nella rendicontazione integrata delle proprie *performance* economiche, sociali ed ambientali.

Sabaf, tra le prime società a livello internazionale a cogliere il *trend* della rendicontazione integrata, intende proseguire nel cammino intrapreso, 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 chiave di *performance* in 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.

Il 30 dicembre 2016 è 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 quarto 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 2020 e i relativi indicatori di prestazione per quanto attiene ai temi espressamente richiamati dal D.lgs. 254/2016 (ambientali, sociali, attinenti al personale, rispetto dei diritti umani, lotta contro la corruzione) e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e degli impatti dalla stessa prodotta.

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



# Indicatori chiave di performance in sintesi (KPI)

## CAPITALE ECONOMICO

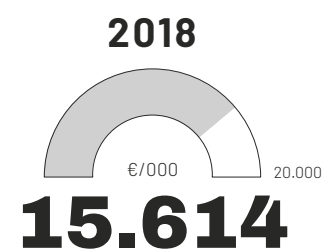
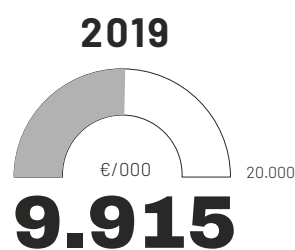
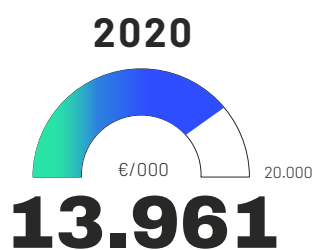
2020

2019

2018

RICAVI DELLE VENDITE	€/000	<b>184.906</b>	<b>155.923</b>	<b>150.642</b>
MARGINE OPERATIVO LORDO (EBITDA)	€/000	<b>37.097</b>	<b>27.033</b>	<b>29.959</b>
RISULTATO OPERATIVO (EBIT)	€/000	<b>20.093</b>	<b>11.896</b>	<b>16.409</b>
UTILE ANTE IMPOSTE	€/000	<b>14.509</b>	<b>9.776</b>	<b>20.960</b>
UTILE NETTO	€/000	<b>13.961</b>	<b>9.915</b>	<b>15.614</b>
CAPITALE CIRCOLANTE	€/000	<b>52.229</b>	<b>49.693</b>	<b>59.730</b>
CAPITALE INVESTITO	€/000	<b>174.129</b>	<b>176.233</b>	<b>172.870</b>
PATRIMONIO NETTO	€/000	<b>117.807</b>	<b>121.105</b>	<b>119.346</b>
INDEBITAMENTO FINANZIARIO NETTO	€/000	<b>56.322</b>	<b>55.128</b>	<b>53.524</b>
REDDITIVITÀ DEL CAPITALE INVESTITO (EBIT/CAPITALE INVESTITO)	%	<b>11,5</b>	<b>6,8</b>	<b>9,5</b>
DIVIDENDI PAGATI	€/000	<b>3.924</b>	<b>6.060</b>	<b>6.071</b>

## Utile netto



## CAPITALE UMANO

TOTALE  
DIPENDENTI

n. % ♂ % ♀

ETÀ MEDIA  
DEL PERSONALE  
(somma dell'età dei dipendenti/  
totale dipendenti al 31.12)

ANNI

LIVELLO DI  
SCOLARITÀ  
(numero laureati e diplomati/  
totale dipendenti al 31.12)

%

TURNOVER  
IN USCITA  
(dipendenti cessati/  
totale dipendenti al 31.12)

% ♂ % ♀

	n.	% ♂	% ♀	ANNI	%	% ♂	% ♀
<b>2020</b>	<b>1.168</b>	<b>62,0</b>	<b>38,0</b>	<b>39,3</b>	<b>61,6</b>	<b>11,5</b>	<b>9,7</b>
<b>2019</b>	<b>1.035</b>	<b>63,5</b>	<b>36,5</b>	<b>39,8</b>	<b>59,1</b>	<b>10,2</b>	<b>7,1</b>
<b>2018</b>	<b>760</b>	<b>66,6</b>	<b>33,4</b>	<b>39,7</b>	<b>59,6</b>	<b>11,1</b>	<b>9,1</b>

ORE DI FORMAZIONE  
PER ADDETTO  
(ore di formazione/totale dipendenti al 31.12)

h

INVESTIMENTI IN  
FORMAZIONE/FATTURATO

%

ORE DI SCIOPERO  
PER CAUSE INTERNE

h

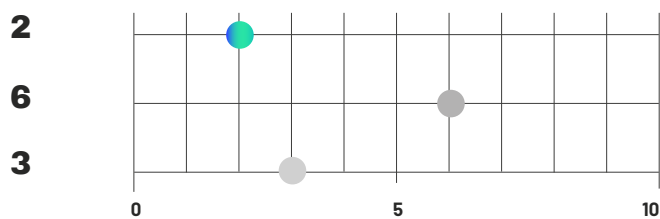
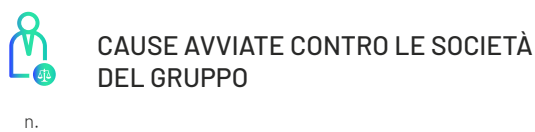
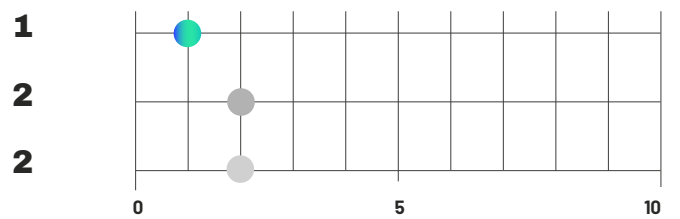
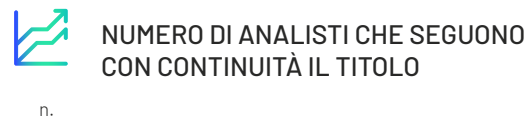
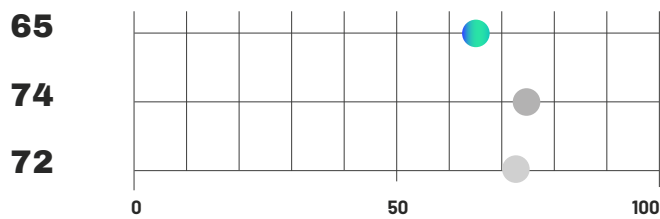
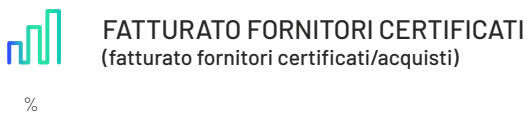
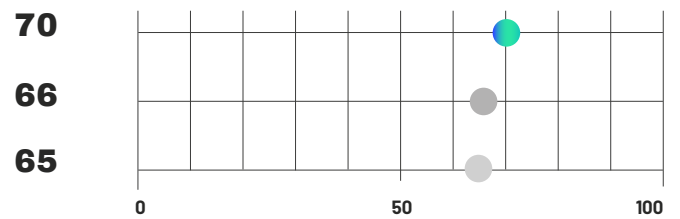
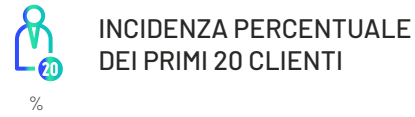
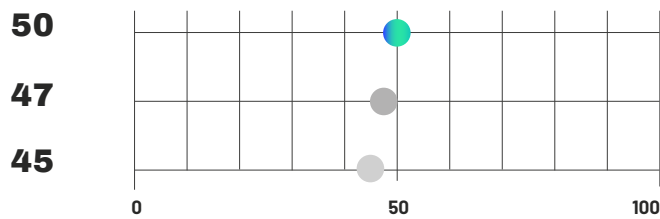
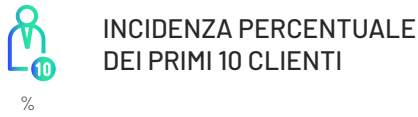
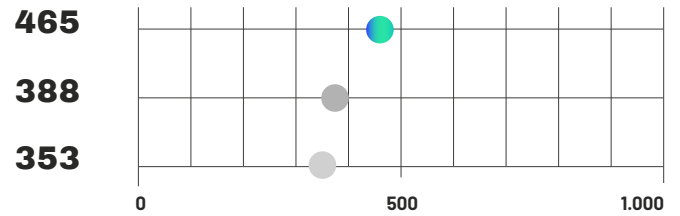
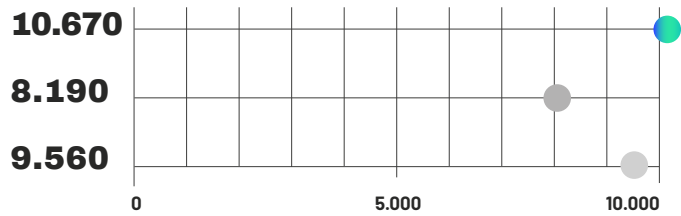
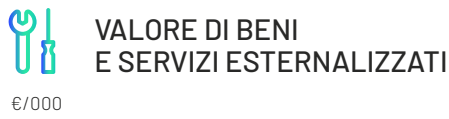
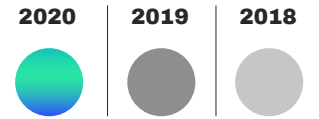
	h	%	h
<b>2020</b>	<b>10,8</b>	<b>0,19</b>	<b>0</b>
<b>2019</b>	<b>15,3</b>	<b>0,25</b>	<b>0</b>
<b>2018</b>	<b>22,3</b>	<b>0,33</b>	<b>0</b>

TASSO INFORTUNI TOTALI  
(numero infortuni x 1.000.000/totale ore lavorate)INDICE DI GRAVITÀ DEGLI INFORTUNI  
(giorni di assenza x 1.000/totale ore lavorate)POSTI DI LAVORO CREATI  
(PERSI)

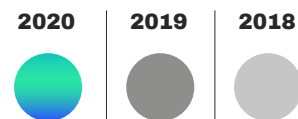
n.

			n.
<b>2020</b>	<b>16,10</b>	<b>0,11</b>	<b>133</b>
<b>2019</b>	<b>10,57</b>	<b>0,17</b>	<b>15</b>
<b>2018</b>	<b>23,49</b>	<b>0,17</b>	<b>4</b>

## CAPITALE RELAZIONALE

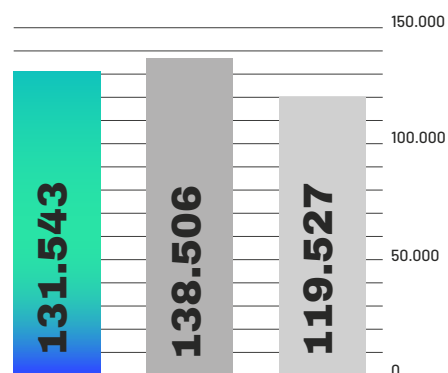


## CAPITALE PRODUTTIVO



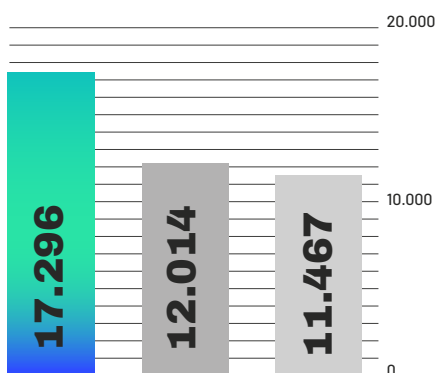
### CAPITALE IMMOBILIZZATO

€/000



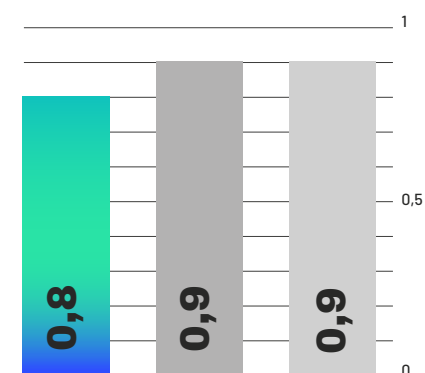
### INVESTIMENTI TOTALI NETTI

€/000



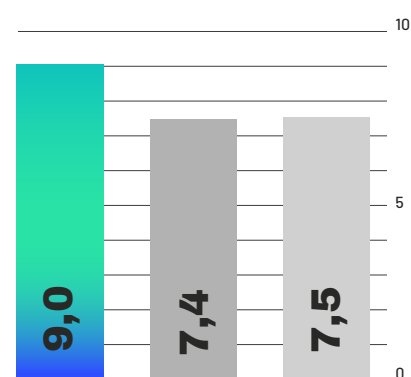
### BUDGET IT<sup>1</sup> (investimenti + spese correnti)/ FATTURATO

%



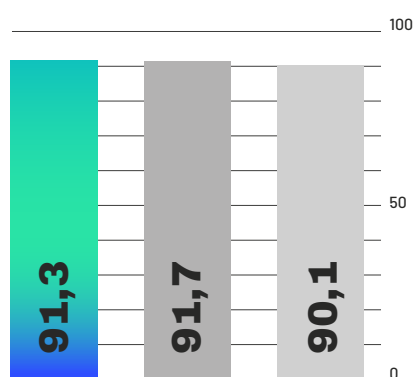
### INVESTIMENTI MATERIALI/ FATTURATO

%



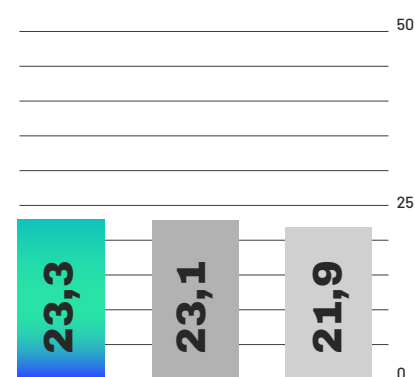
### QUANTITÀ VENDUTE RUBINETTI IN LEGA LEGGERA SU TOTALE RUBINETTI E TERMOSTATI

%



### QUANTITÀ VENDUTE BRUCIATORI AD ALTA EFFICIENZA ENERGETICA SU TOTALE BRUCIATORI

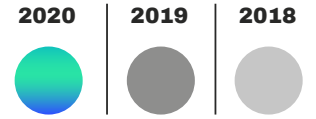
%



<sup>1</sup> Per il periodo di rendicontazione 2019, l'indicatore non considera i dati relativi al Gruppo C.M.I., di cui Sabaf ha acquisito il controllo il 31 luglio 2019.



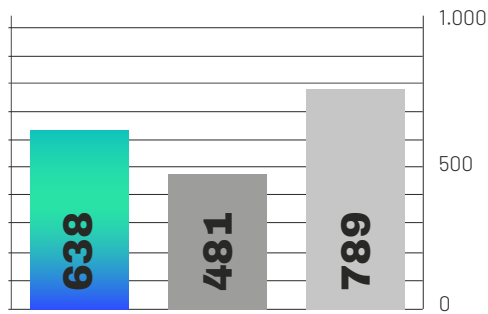
## CAPITALE AMBIENTALE



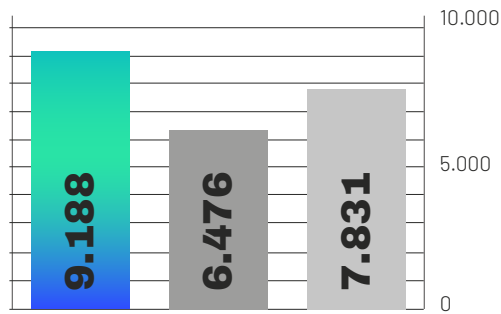
### Materiali utilizzati

t

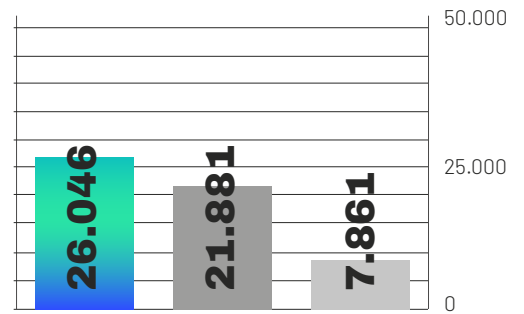
#### Ottone



#### Leghe di alluminio



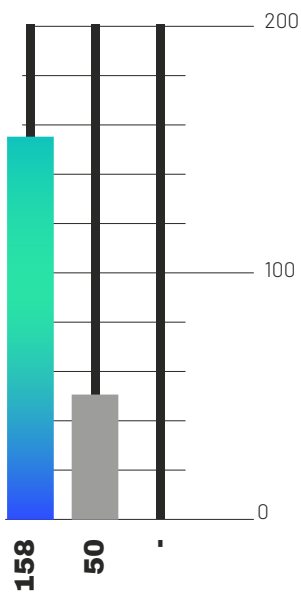
#### Acciaio



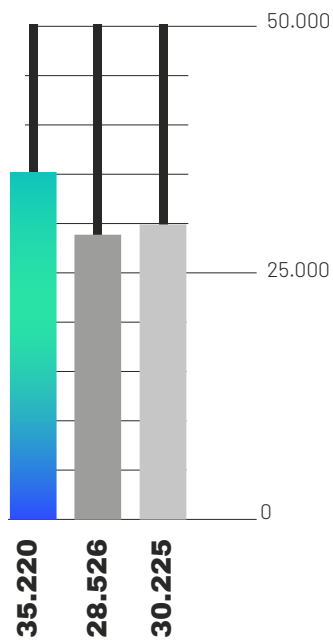
### Consumo di energia elettrica

MWh

#### Da fonti rinnovabili

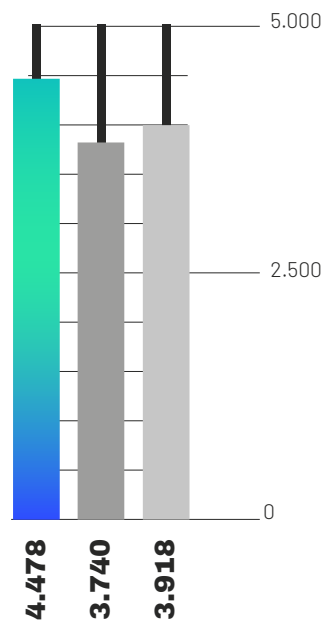


#### Da fonti non rinnovabili



### Consumo di metano

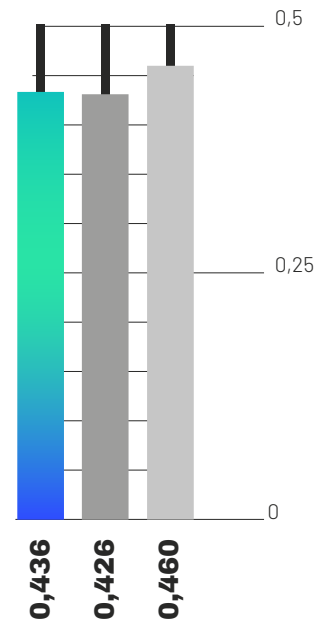
m<sup>3</sup>x1.000

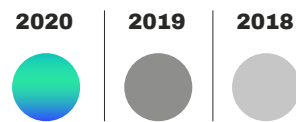


### Energy intensity

(kWh/fatturato)

kWh/€

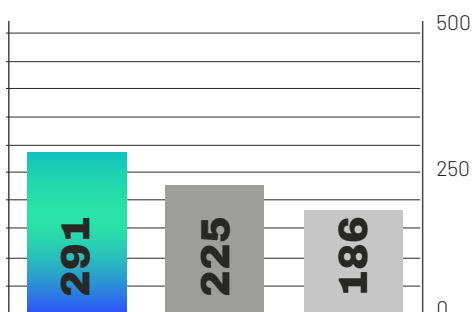




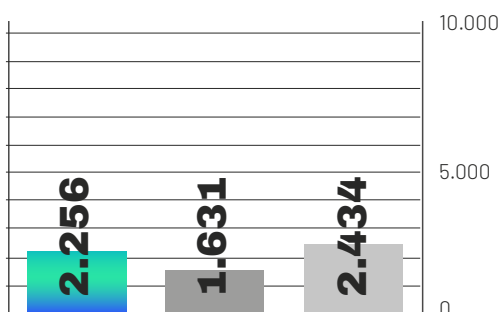
### Rifiuti<sup>2</sup>

t

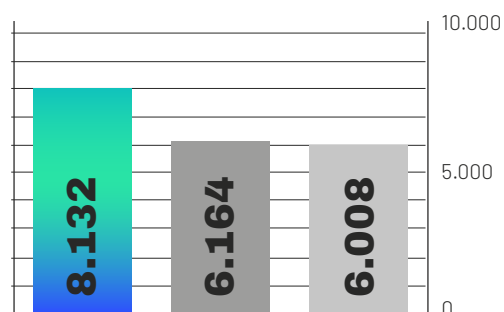
#### Assimilabile urbano



#### Pericolosi

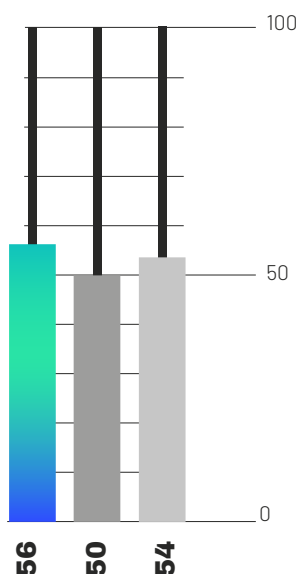


#### Non pericolosi



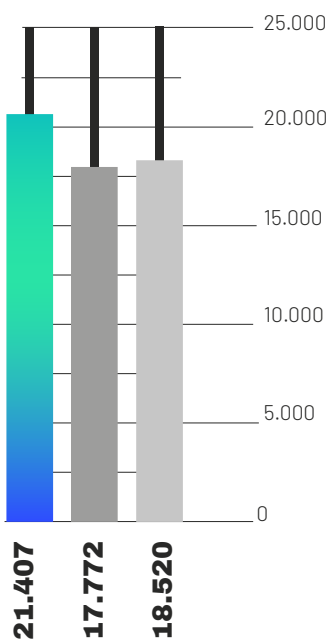
### Tot. rifiuti/Valore economico generato

kg su migliaia di euro



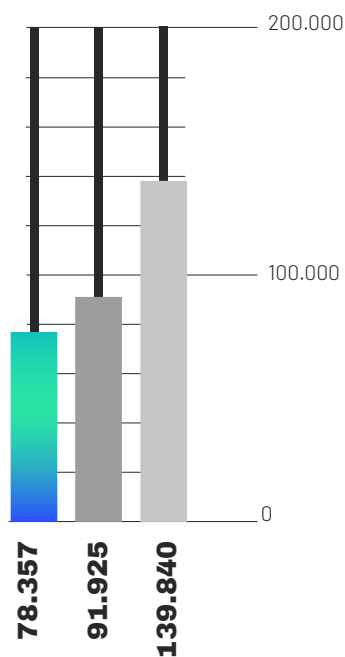
### Emissioni CO<sub>2</sub>

tCO<sub>2eq</sub>










### Consumo di acqua

m<sup>3</sup>



<sup>2</sup>L'indicatore non comprende i dati relativi alla società C.M.I. Polonia.

## CAPITALE INTELLETTUALE

	2020	2019	2018
	€/000	€/000	€/000
 <b>Investimenti in ricerca e sviluppo capitalizzati</b>	<b>465</b>	<b>460</b>	<b>340</b>
	%	%	%
 <b>Ore dedicate allo sviluppo di nuovi prodotti/ore lavorate<sup>3</sup></b>	<b>3,3</b>	<b>1,0</b>	<b>1,3</b>
	%	%	%
 <b>Ore dedicate all'ingegneria di processo/ore lavorate</b> (ore dedicate a commesse per la costruzione di nuove macchine per nuovi prodotti o per aumentare la capacità produttiva/totale ore lavorate)	<b>2,6</b>	<b>2,2</b>	<b>2,5</b>
	%	%	%
 <b>Investimenti immateriali/fatturato</b>	<b>0,6</b>	<b>0,7</b>	<b>0,4</b>
	%	%	%
 <b>Valori degli scarti/fatturato</b> (scarti in produzione/fatturato)	<b>0,48</b>	<b>0,47</b>	<b>0,60</b>
	%	%	%
 <b>Incidenza costi qualità/fatturato</b> (addebiti e resi da clienti/fatturato)	<b>0,13</b>	<b>0,14</b>	<b>0,09</b>
	n.	n.	n.
 <b>Numero campionature per i clienti</b>	<b>5.034</b>	<b>6.184</b>	<b>1.244</b>

<sup>3</sup> I dati 2019 non comprendono il Gruppo C.M.I. e Okida.

# Prodotti e mercati

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

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

- componenti gas;
- cerniere;
- componenti elettronici.

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

## IL PIANO INDUSTRIALE 2018-2022

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

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

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

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

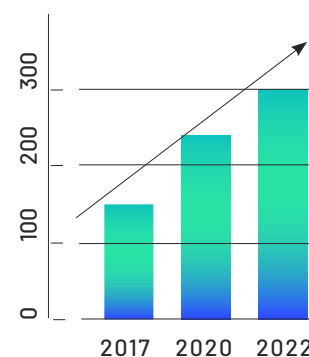
Il Gruppo valuta inoltre opportunità di crescita mediante acquisizioni, che, sulla base degli obiettivi del Piano, potranno generare ricavi aggiuntivi tra i 70 e i 100 milioni di euro alla fine del quinquennio.



MARGINE OPERATIVO  
LORDO (EBITDA)



CRESCITA DEL FATTURATO PREVISTA TRA IL  
**65% ED IL 100%**  
 (NEL 2022 RISPETTO AL 2017)



## LA GAMMA DI PRODOTTO

### COMPONENTI GAS

**Rubinetti:** regolano il flusso di gas verso i bruciatori coperti (del forno o del grill) o scoperti.

**Bruciatori:** mediante la miscelazione del gas con l'aria e la combustione dei gas impiegati, producono una o più corone di fiamma.

**Accessori:** includono candele d'accensione, microinteruttori, iniettori e altri componenti a completamento della gamma.

### CERNIERE

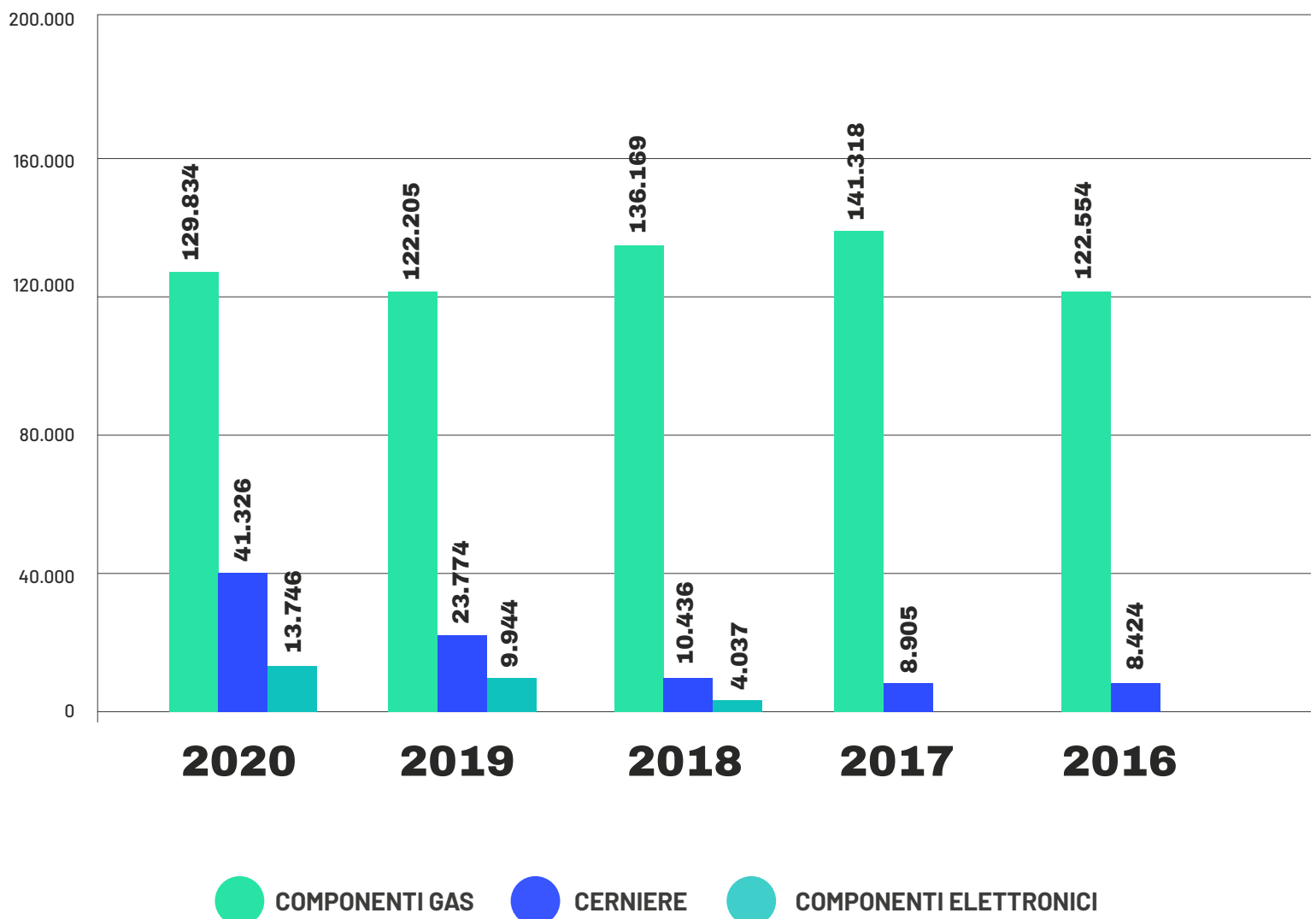
Permettono il movimento ed il bilanciamento in fase di apertura e chiusura della porta del forno, della lavatrice o della lavastoviglie.

### COMPONENTI ELETTRONICI

Schede di controllo elettronico, timer e unità di visualizzazione ed alimentazione installati su forni, frigoriferi, congelatori, cappe e altri prodotti.

## VENDITE PER DIVISIONE

(in migliaia di euro)



## IL FOOTPRINT INDUSTRIALE

### SABAF S.P.A.

Rubinetti e termostati  
Bruciatori standard  
Bruciatori speciali  
**RICAVI 102,6 MILIONI DI €**  
**562 COLLABORATORI**

### FARINGOSI HINGES S.R.L.

Cerniere per forni  
Cerniere per lavastoviglie  
**RICAVI 10,6 MILIONI DI €**  
**55 COLLABORATORI**

### CMI POLONIA

Cerniere per lavastoviglie  
**RICAVI 10 MILIONI DI €**  
**48 COLLABORATORI**

### SABAF TURCHIA

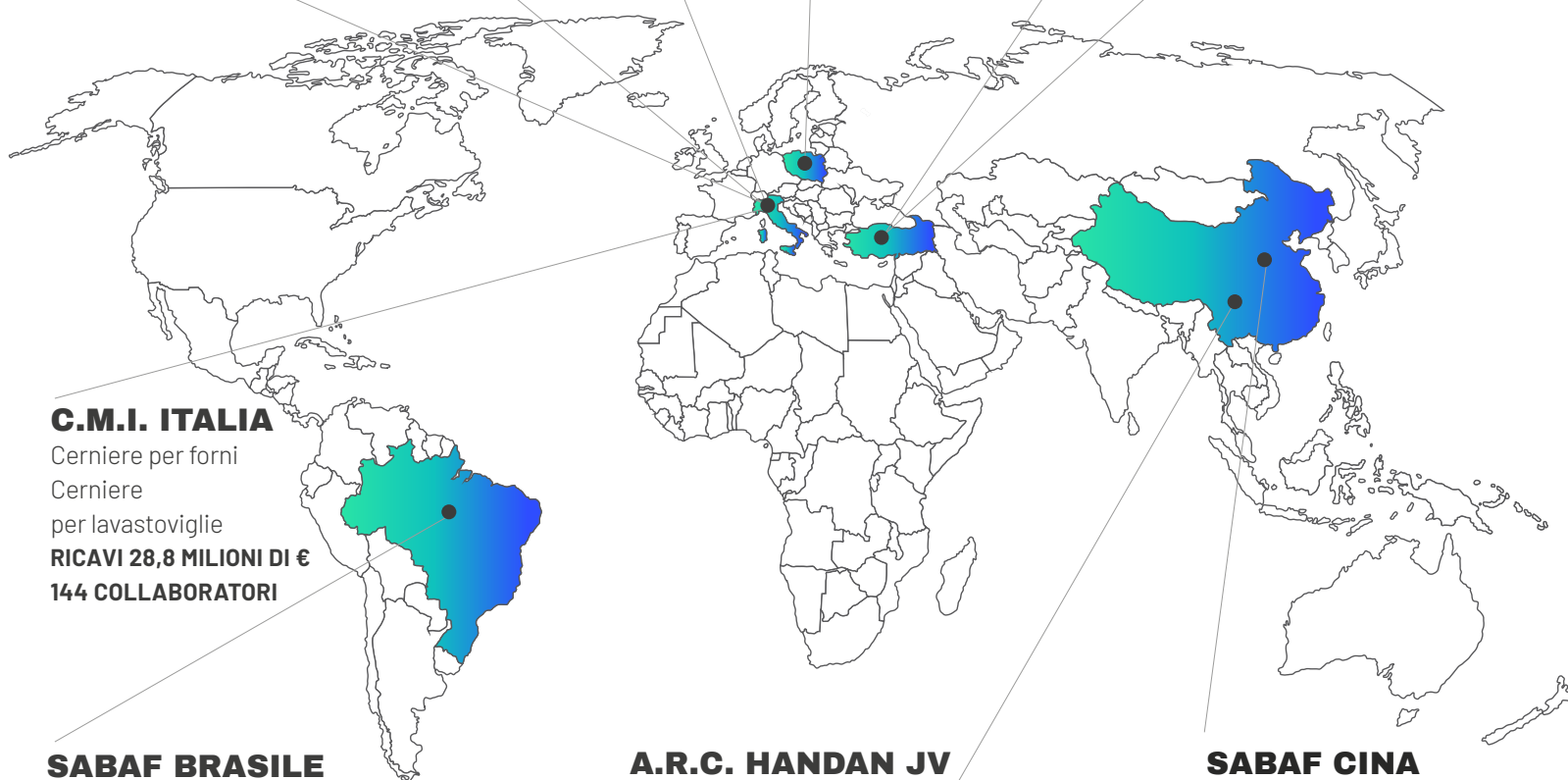
Bruciatori standard  
**RICAVI 26,9 MILIONI DI €**  
**202 COLLABORATORI**

### A.R.C. S.R.L.

Bruciatori professionali  
**RICAVI 4,1 MILIONI DI €**  
**21 COLLABORATORI**

### OKIDA ELEKTRONIK

Elettronica per elettrodomestici  
**RICAVI 14 MILIONI DI €**  
**173 COLLABORATORI**



### C.M.I. ITALIA

Cerniere per forni  
Cerniere per lavastoviglie  
**RICAVI 28,8 MILIONI DI €**  
**144 COLLABORATORI**

### SABAF BRASILE

Bruciatori standard  
Bruciatori speciali  
**RICAVI 12,3 MILIONI DI €**  
**118 COLLABORATORI**

### A.R.C. HANDAN JV

Bruciatori professionali wok

### SABAF CINA

Bruciatori wok  
**RICAVI 1,1 MILIONI DI €**  
**8 COLLABORATORI**



**184,9**  
milioni di €

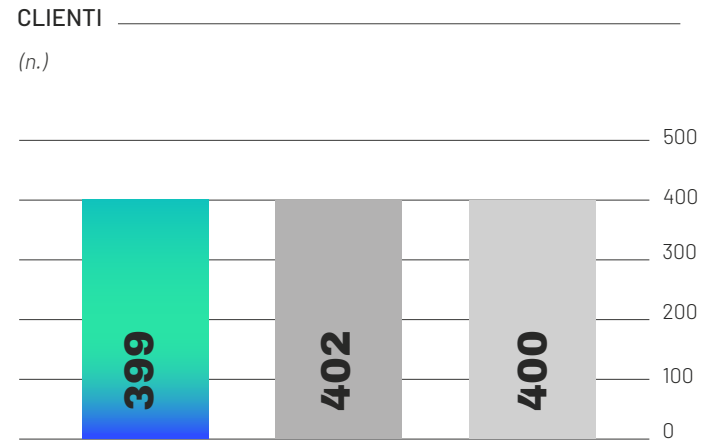
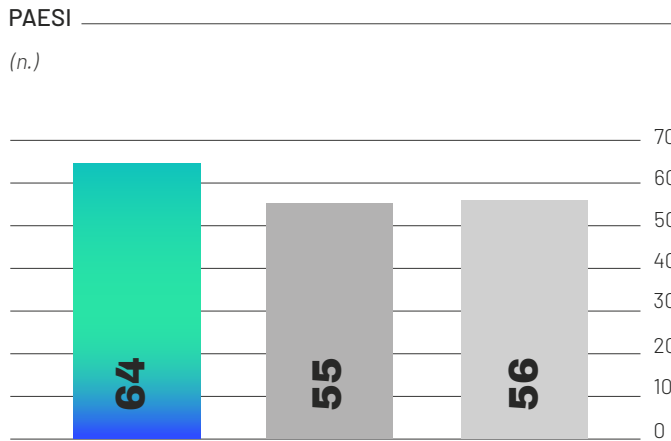
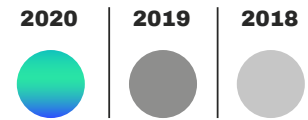
**FATTURATO  
DI GRUPPO 2020**



**1.331**  
persone

**COLLABORATORI  
DEL GRUPPO AL 31.12.2020<sup>4</sup>**

<sup>4</sup> Inclusi lavoratori somministrati e stagisti.

PAESI E CLIENTI<sup>5</sup>

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 2019). La distribuzione per classi di fatturato è la seguente:

(n.)	2020	2019	2018
> 5.000.000 euro	10	7	7
da 1.000.001 a 5.000.000 euro	22	25	25
da 500.001 a 1.000.000 euro	24	16	20
da 100.001 a 500.000 euro	64	75	64
< 100.000 euro	279	279	284
<b>Totale clienti</b>	<b>399</b>	<b>402</b>	<b>400</b>

<sup>5</sup>Dati elaborati considerando i clienti con vendite superiori a 1.000 euro. Negli ultimi 5 anni la quota delle vendite del Gruppo Sabaf sui mercati internazionali (esclusa Italia ed Europa Occidentale, aree in cui Sabaf vanta una presenza consolidata) è passata dal 64,7% nel 2015 al 74,9% del 2020.

# LO SVILUPPO INTERNAZIONALE DI SABAF: SFIDE ED OPPORTUNITÀ

ANALISI DELLO SCENARIO

DATI DI PERFORMANCE<sup>6</sup>

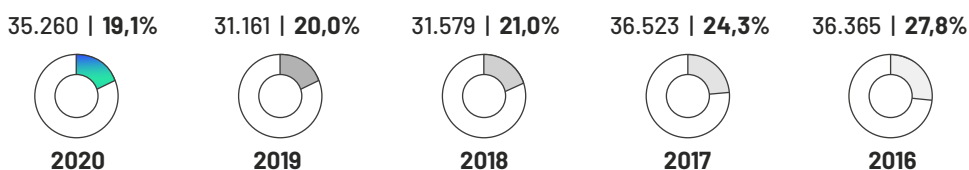
## ITALIA



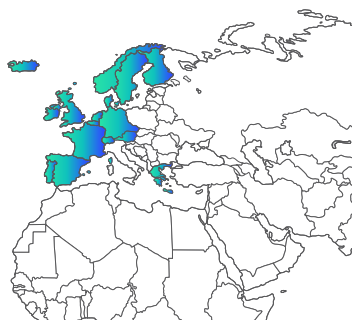
Nell'ultimo decennio la produzione di elettrodomestici in Italia si è fortemente ridimensionata: alcuni *player* sono usciti dal settore e altri hanno delocalizzato una parte dell'attività in Turchia e in Europa Orientale. Rimangono produttori focalizzati principalmente sull'alto di gamma o su prodotti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

che continuano a registrare ottimi risultati.

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

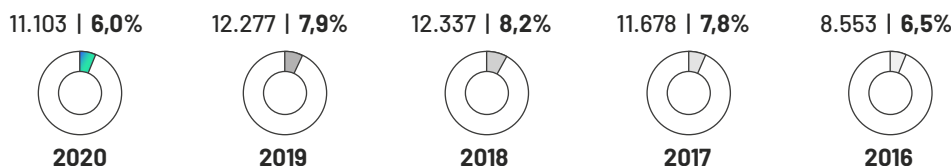


## EUROPA OCCIDENTALE

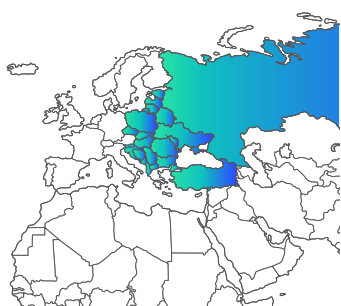


Anche negli altri Paesi dell'Europa Occidentale si è assistito allo stesso *trend* che ha caratterizzato l'Italia: rimangono

in Europa Occidentale le produzioni di gamma alta, dove Sabaf sta incrementando la propria quota.



## EUROPA ORIENTALE E TURCHIA



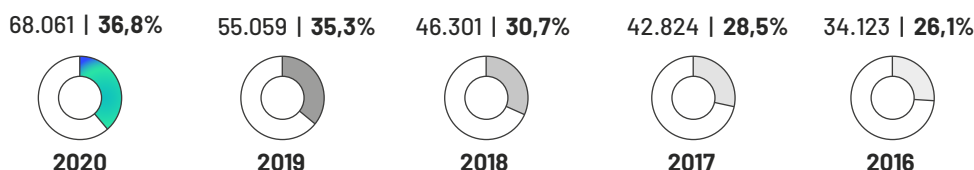
La Turchia è oggi lo stato europeo dove viene prodotto il maggior numero di elettrodomestici. In tale ambito l'apertura di un insediamento produttivo in Turchia e l'acquisizione di Okida Elektronik (settembre 2018) rappresentano elementi chiave a supporto della strategia di crescita.

Sabaf stima che circa il 75% delle vendite realizzate in Turchia sia esportato dai nostri clienti (principalmente in Europa); il mercato domestico turco è comunque di crescente rilevanza: l'età media della popolazione,

il numero di nuove famiglie, l'aumento dei redditi sono indicatori convergenti nell'indicare una domanda di beni durevoli in crescita. Fattori contingenti, come la crisi valutaria del 2018, hanno determinato una temporanea inversione di questo *trend* nel 2019.

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

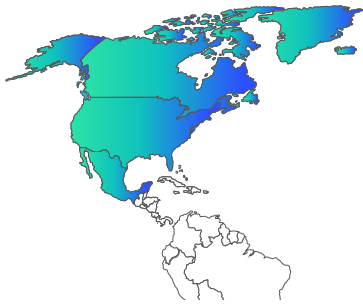
Il Gruppo è attivo anche sugli altri mercati dell'Europa Orientale, dove ha recentemente concluso nuovi accordi commerciali.



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



## NORD AMERICA E MESSICO



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

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

22.700 | 12,3%



2020

17.727 | 11,4%



2019

15.071 | 10,0%



2018

12.735 | 8,5%



2017

11.304 | 8,6%



2016

## 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.

27.639 | 14,9%



2020

23.451 | 15,0%



2019

25.461 | 16,9%



2018

22.938 | 15,3%



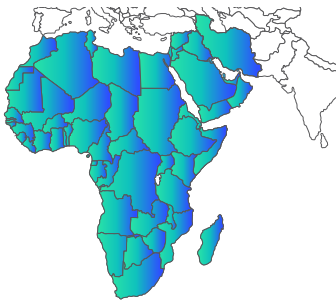
2017

20.847 | 15,9%



2016

## MEDIO ORIENTE E AFRICA



Sabaf vanta una presenza di lungo corso e una grande reputazione in Medio Oriente e Africa. Si tratta di aree nelle quali l'evoluzione socio-politica può determinare un'elevata volatilità.

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.

12.040 | 6,5%



2020

7.050 | 4,5%



2019

12.303 | 8,2%



2018

13.009 | 8,6%



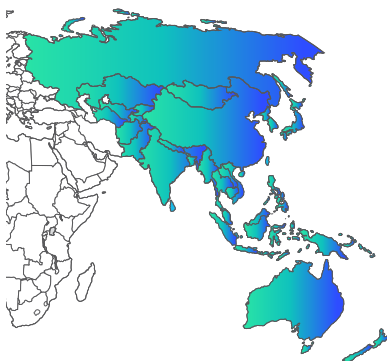
2017

11.698 | 8,9%



2016

## ASIA E OCEANIA



La Cina, con la sua produzione di oltre 30 milioni di piani cottura per anno, rappresenta il più importante mercato al mondo. Il Gruppo, consapevole di proporre prodotti di alta qualità sempre più competitivi rispetto a quelli forniti dai concorrenti locali, punta a stringere collaborazioni di lungo periodo con i principali produttori di piani cottura cinesi. Un altro mercato dalle grandi potenzialità è quello indiano, per il quale Sabaf ha sviluppato una gamma di bruciatori

dedicata: nel 2020 è stato acquisito un sito produttivo a Hosur (Tamil Nadu), dove sarà avviata la produzione di componenti gas nel corso del 2021.

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

8.103 | 4,4%



2020

9.198 | 5,9%



2019

7.590 | 5,0%



2018

10.516 | 7,0%



2017

8.088 | 6,2%



2016

# **DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO**

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

Nota metodologica	<b>26</b>
Lettera dell'amministratore delegato agli stakeholder	<b>27</b>
Business model, approccio strategico e creazione di valore sostenibile	<b>29</b>
Corporate Governance, Risk Management e Compliance	<b>44</b>
Sabaf e collaboratori	<b>63</b>
Sabaf e ambiente	<b>87</b>
Sabaf, la gestione della qualità dei prodotti e delle relazioni con i clienti	<b>93</b>
Sabaf e la gestione della catena di fornitura	<b>95</b>
Sabaf, Pubblica Amministrazione e Collettività	<b>97</b>
Sabaf e azionisti	<b>100</b>
Sabaf e finanziatori	<b>102</b>
Sabaf e concorrenti	<b>103</b>
GRI Content Index	<b>105</b>
Relazione della Società di revisione sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario	<b>109</b>

# 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 GRI *Sustainability Reporting Standards* (nel seguito anche *GRI Standards*), pubblicati dal *Global Reporting Initiative* (GRI), quale "standard di riferimento" per assolvere agli obblighi del D.lgs. 254/2016, in quanto Linee Guida maggiormente riconosciute e diffuse a livello internazionale. Sabaf, a partire dal 2019, rendiconta il tema salute e sicurezza sul lavoro utilizzando l'indicatore GRI 403: Salute e Sicurezza sul Lavoro 2018; a partire dal 2020 rendiconta il tema della fiscalità utilizzando l'indicatore GRI 207: Imposte 2019. 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 23 marzo 2021, è redatta con cadenza annuale e, coerentemente con una delle opzioni previste dall'art. 5 del D.lgs. 254/2016, costituisce una relazione distinta rispetto alla Relazione sulla gestione. Inoltre, la presente Dichiarazione è sottoposta a esame limitato secondo ISAE 3000 Revised da parte della società di revisione EY S.p.A., incaricata della revisione contabile del Gruppo.

## PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni qualitative e quantitative contenuti nella Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Sabaf si riferisce alle *performance* del Gruppo Sabaf (di seguito anche "Gruppo" o "Sabaf") per l'esercizio chiuso il 31 dicembre 2020 e include tutte le società consolidate integralmente. I dati 2019 relativi al Gruppo C.M.I. sono consolidati a partire dalla data di acquisizione del controllo da parte di Sabaf (31 luglio 2019). Eventuali eccezioni sono chiaramente indicate nel testo in corrispondenza di specifici indicatori.

## PROCESSO DI REPORTING

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

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

In particolare, i dati e le informazioni inclusi nella presente Dichiarazione derivano dal sistema informativo aziendale utilizzato per la gestione e la contabilità del Gruppo e da un sistema di *reporting* non finanziario (*package* di raccolta dati) appositamente implementato per soddisfare i requisiti del D.lgs. 254/2016 e dei *GRI Standards*. Al fine di garantire l'attendibilità delle informazioni riportate nella Dichiarazione, sono state incluse grandezze direttamente misurabili, limitando il più possibile il ricorso a stime. I calcoli si basano sulle migliori informazioni disponibili o su indagini a campione. Le grandezze stimate sono chiaramente indicate come tali. I dati e le informazioni di natura economico-finanziaria derivano dal Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2020.

# Lettera dell'amministratore delegato agli stakeholder

Egredi Azionisti, gentili Interlocutori,

è con grande soddisfazione che possiamo annotare oggi il fatto che le incertezze di inizio 2020 dovute allo scoppio della pandemia si sono tramutate a fine anno per la Sabaf in un esercizio *record* dal punto di vista della crescita e dei ricavi.

La pandemia da Coronavirus ha posto il nostro Gruppo - come tutte le organizzazioni - di fronte a nuove sfide, richiedendo capacità di resistere e di reagire immediatamente a scenari imprevedibili e in rapida evoluzione. Nel primo semestre del 2020, con la rapida e globale diffusione dell'emergenza sanitaria, le nostre priorità hanno riguardato la tutela della salute e della sicurezza delle persone: a tal fine tutte le società del Gruppo Sabaf hanno adottato ogni misura di prevenzione utile a mitigare i rischi di contagio. Consapevoli della rilevanza strategica del nostro ruolo all'interno della filiera degli elettrodomestici, abbiamo inoltre preso tutte le misure possibili per garantire la continuità delle forniture anche nel periodo in cui alcune società del Gruppo sono state costrette a interrompere temporaneamente l'attività produttiva. A partire dal secondo semestre l'allocatione di una quota maggiore del *budget* dei consumatori ai beni per la casa ha determinato un rilevante incremento della domanda finale di elettrodomestici in tutte le aree geografiche, di cui anche il Gruppo Sabaf sta beneficiando.

Davanti a tutte queste novità, il Gruppo Sabaf non si è fatto trovare impreparato. La sua struttura solida, la diversificazione dei prodotti, l'internazionalizzazione, l'acquisizione di nuove società, la straordinaria dedizione di tutto il personale, la sua competenza e disponibilità anche a fronte di situazioni difficili ci hanno consentito non solo di intercettare una domanda variegata, ma anche di anticipare in qualche caso le direttrici del cambiamento, indirizzandolo a nostro vantaggio a accrescendo la nostra credibilità nei confronti dei gruppi *partner* dei quali siamo fornitori di componenti.

L'incremento dell'8,4% nel volume dei ricavi (valori del 2020 rispetto a quelli 2019, a parità di area di consolidamento; +18,6% in assoluto, rispetto ai 155,9 milioni di euro dell'anno precedente) è frutto del nostro impegno su tre aree di prodotto: i componenti per la cottura a gas, i componenti elettronici e le cerniere. Ognuna di queste divisioni ha avuto un incremento significativo: nel 2020, quella dei componenti elettronici è cresciuta del 38% rispetto al 2019, ritagliandosi una percentuale complessiva che ora supera il 7% nel giro d'affari totale del Gruppo. Un'ulteriore crescita del 25% è prevista per il 2021. Le cerniere a loro volta hanno incrementato i loro volumi del 50% (+7% a parità di area) e oggi pesano il 22% nel fatturato complessivo della Sabaf.

Il nostro obiettivo è quello di proporci sulla scena economica come fornitori globali, anche proseguendo e rafforzando il percorso di M&A intrapreso in questi anni. Una strategia che ci ha permesso di aggiungere al tradizionale ambito della meccanica, in cui il nostro *know-how* è riconosciuto a livello internazionale, anche quello dell'elettronica: *display* e *timer* tecnologici per la programmazione dei forni, dei piani di cottura elettronici, dei frigoriferi, nonché schede per il comando delle cappe. Inoltre possediamo il potenziale di sviluppo di nuove applicazioni in grado di controllare elettronicamente il funzionamento di apparecchi anche al di fuori del settore dei grandi elettrodomestici.

Vogliamo essere riconosciuti come ideatori e realizzatori a 360 gradi di soluzioni all'avanguardia nel mondo delle *smart appliances*: il mondo della cottura è il nostro principale terreno di confronto. Lavoriamo su tecnologia, innovazione, risposte rapide all'evolversi di mercati diversi e lo facciamo da sempre mettendo le persone e la sicurezza al centro dei nostri progetti: sostenibilità per noi vuol dire formazione, investimento sulle conoscenze ma anche realizzazione di prodotti eco-efficienti, bruciatori che riducano i consumi di combustibile (metano o altri gas) e le emissioni in utenza (in particolare anidride carbonica e monossido di carbonio).





Nei processi produttivi cerchiamo costantemente un minore impatto energetico nella fabbricazione dei prodotti. Non c'è domani senza attenzione per chi lavora e per l'ambiente.

La diversificazione geografica ci permette altresì di essere presenti in molte aree strategiche del pianeta, le cui diverse velocità di sviluppo ci consentono di prevedere ampi margini di crescita anche per gli anni a venire. Oggi Sabaf conta oltre 1.300 collaboratori, in dieci unità produttive, cinque in Italia e cinque all'estero. La testa è sempre quella storica di Ospitaletto, depositaria di *know-how* di alto profilo e garanzia di competenza e qualità.

Ad essa nel tempo si sono aggiunti gli stabilimenti in Brasile, in Turchia, in Cina e in Polonia, garanzia di presidio dei mercati in rapida crescita e di capacità di soddisfare da vicino le esigenze dei clienti più esigenti. Nel breve futuro partirà anche una nuova unità produttiva in India, che a regime produrrà componenti per la cottura a gas per un fatturato complessivo di circa 5 milioni di euro all'anno, un altro stabilimento verrà avviato in Messico per servire il Nord America. Queste fabbriche, alle quali se ne aggiungerà entro tempi brevi un'altra in Turchia, non solo ci consentono un legame più stretto con la clientela, ma anche di risparmiare in molti casi inutili aggravii per la logistica e il trasporto dei materiali.

Voglio anche sottolineare come l'organizzazione della nostra filiera ci consente di ovviare anche ad eventuali difficoltà che dovessero verificarsi in ambito locale. Ai nostri clienti siamo in grado di garantire il rispetto delle forniture anche laddove un'unità produttiva dovesse fermarsi o subire difficoltà di varia natura. Disponiamo insomma di una struttura che ci ha permesso di stipulare contratti di lunga durata con i più grandi produttori del mercato. E questo ci dà la fiducia che la nostra navigazione potrà continuare a ritmi sostenuti anche nei mesi a venire, per i quali prevediamo ulteriori incrementi di fatturato e buona redditività. La base di questa nostra fiducia risiede anche nella nostra solidità finanziaria, che ci permette di continuare ad investire ogni anno in nuovi progetti, impianti, soluzioni produttive e commerciali: nel 2020 Sabaf, malgrado un esercizio complicato, è stata in grado di distribuire il dividendo agli azionisti ed allo stesso tempo

ha investito più di 17 milioni di euro contro i 12 dell'anno precedente. Si tratta per lo più di investimenti finalizzati all'industrializzazione di nuovi prodotti, destinati ad aumentare significativamente le quote con alcuni clienti strategici.

Vogliamo continuare a puntare in alto: con il nuovo piano industriale 2021-2023 contiamo di incrementare ulteriormente e significativamente il volume d'affari, sviluppare nuovi prodotti e rafforzare la nostra posizione al fianco dei più grandi *player* globali. La capacità di soddisfare tempestivamente i nuovi bisogni dei nostri clienti e la capacità di adattamento a un mondo in costante evoluzione saranno le basi della nostra crescita anche per il futuro.

**Pietro Iotti**

# Business model, approccio strategico e creazione di valore sostenibile

## APPROCCIO STRATEGICO E CREAZIONE DI VALORE

### CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE

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

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

### VALORI, VISIONE E MISSIONE

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

## La Carta dei Valori Sabaf

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

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

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

La Carta vuole dare una visione dell'etica focalizzandosi principalmente sulle azioni positive e giuste da compiere e non solo sui comportamenti scorretti da evitare. In tale visione si concretizza un uso positivo della libertà da parte di chi decide, dove i riferimenti etici indirizzano le decisioni in maniera coerente con la cultura della responsabilità sociale del Gruppo. Il Gruppo Sabaf punta infatti a sviluppare un percorso di responsabilizzazione delle persone all'interno di regole di comportamento condivise alle quali aderire volontariamente.

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

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



## Covid e responsabilità sociale

L'emergenza sanitaria vissuta nel corso del 2020 ha posto tutti noi davanti a uno scenario nuovo, non immaginabile.

La sede e i principali stabilimenti di Sabaf sono purtroppo stati al centro di una delle zone più colpite al mondo; ciononostante fin dall'inizio dell'emergenza abbiamo lavorato per gestire gli impatti sulle nostre attività.

Per le imprese che, come Sabaf, pongono la sostenibilità al centro del loro modello di *business* è stato più che mai il momento di adottare scelte responsabili nei confronti di tutti gli *stakeholder*: è soprattutto in circostanze di forte criticità come quelle vissute che i valori aziendali devono trasformarsi in azioni concrete.

La massima priorità è la tutela della salute e della sicurezza delle persone: a tal fine tutte le società del Gruppo hanno adottato ogni misura di prevenzione utile a mitigare i rischi di contagio.

È stato anche importante assicurare ai collaboratori tranquillità dal punto di vista economico: Sabaf S.p.A. ha deliberato un contributo dell'importo netto di 200 euro, riconosciuto ai lavoratori dipendenti e ai titolari di contratti di somministrazione, a favore di circa 650 collaboratori.

I collaboratori hanno beneficiato inoltre di una copertura assicurativa per la pandemia, rinnovata anche per il 2021.

Nei confronti dei propri fornitori, Sabaf ha ritenuto doveroso continuare a fare fronte agli impegni nel pieno rispetto dei termini contrattuali stabiliti, per evitare di aggravare ulteriormente le situazioni di difficoltà che molti di essi hanno dovuto comunque affrontare.

Il Gruppo Sabaf ha pertanto immediatamente aderito all'iniziativa #iopagoifornitori lanciata da AIB (Associazione Industriale Bresciana), con l'obiettivo di stimolare le imprese a rispettare i termini di pagamento pattuiti con i fornitori e, più in generale, a promuovere prassi trasparenti ed efficienti.

Nonostante i provvedimenti legislativi che hanno portato al temporaneo blocco delle attività nei mesi di marzo e aprile, Sabaf ha preso ogni iniziativa possibile per garantire la continuità delle forniture ai clienti, nella consapevolezza delle conseguenze che ritardi nelle consegne possono causare.

Infine, non è stato trascurato il sostegno alla comunità di riferimento, devolvendo già nei primi giorni dell'emergenza un'offerta significativa alla Fondazione Spedali Civili di Brescia, a supporto di una delle strutture sanitarie maggiormente coinvolte sul territorio.



**Tabella di sintesi delle Policy del Gruppo Sabaf in riferimento ai contenuti previsti dal D.lgs. 254/2016 e successive modifiche e integrazioni<sup>1</sup>**

Aspetto previsto dal D.lgs. 254/2016	Politiche di riferimento
<b>AMBIENTE</b>	
<b>Principi fondamentali</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilizzare e formare il personale in modo da promuovere una coscienza ambientale</li> <li>• Minimizzare gli impatti ambientali diretti e indiretti</li> <li>• Adottare un approccio precauzionale in tema di impatti ambientali</li> <li>• Promuovere lo sviluppo e la diffusione di tecnologie e prodotti eco-efficienti</li> <li>• Definire obiettivi ambientali e programmi di miglioramento</li> <li>• Ricercare il corretto equilibrio tra obiettivi economici e sostenibilità ambientale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carta Valori</li> <li>• Manuale del Sistema Integrato di Gestione della Salute e Sicurezza, dell'Ambiente e dell'Energia conforme alle norme ISO 14001, ISO 50001 e ISO 45001</li> </ul>
<b>DIRITTI UMANI</b>	
<b>Principi fondamentali</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adottare comportamenti socialmente responsabili</li> <li>• Promuovere in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera il rispetto dei fondamentali diritti umani dei lavoratori</li> <li>• Evitare ogni forma di discriminazione e di favoritismo in materia di impiego e professione</li> <li>• Valorizzare e rispettare le diversità</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carta Valori</li> <li>• Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla Norma SA8000</li> </ul>
<b>PERSONALE</b>	
<b>Principi fondamentali</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Favorire l'apprendimento continuo, la crescita professionale e la condivisione della conoscenza</li> <li>• Informare in modo chiaro e trasparente sulle mansioni da svolgere e sulla funzione ricoperta</li> <li>• Favorire il lavoro di gruppo e la diffusione della creatività al fine di permettere la piena espressione delle capacità individuali</li> <li>• Adottare criteri di merito e competenza nei rapporti di lavoro</li> <li>• Favorire il coinvolgimento e la soddisfazione di tutto il personale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carta Valori</li> <li>• Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla Norma SA8000</li> </ul>
<b>PERSONALE/SALUTE E SICUREZZA</b>	
<b>Principi fondamentali</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Raggiungere standard di lavoro che garantiscano la salute e la massima sicurezza, anche mediante l'ammodernamento e il miglioramento continuo dei luoghi di lavoro</li> <li>• Minimizzare qualsiasi forma di esposizione ai rischi nei luoghi di lavoro</li> <li>• Diffondere la cultura della prevenzione dei rischi tramite una formazione sistematica ed efficace</li> <li>• Promuovere la tutela non solo di se stessi, ma anche di colleghi e terzi</li> <li>• Favorire la diffusione di prodotti con sistemi di sicurezza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carta Valori</li> <li>• Manuale del Sistema Integrato di Gestione della Salute e Sicurezza, dell'Ambiente e dell'Energia conforme alle norme ISO 14001, ISO 50001 e ISO 45001</li> </ul>
<b>ANTICORRUZIONE</b>	
<b>Principi fondamentali</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilizzare tutti coloro che operano per conto di Sabaf affinché tengano comportamenti corretti e trasparenti nell'espletamento delle proprie attività</li> <li>• Rispettare le normative <i>anti-corruption</i> locali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politica Anticorruzione di Gruppo</li> <li>• Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001</li> </ul>
<b>SOCIALE/CATENA DI FORNITURA</b>	
<b>Principi fondamentali</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantire l'assoluta imparzialità nella scelta dei fornitori</li> <li>• Instaurare relazioni di lungo periodo fondate sulla correttezza negoziale, l'integrità e l'equità contrattuale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carta Valori</li> </ul>

<sup>1</sup> Il Gruppo intende estendere gradualmente le politiche di riferimento anche alle società di più recente acquisizione (Okida e C.M.I.). Per il 2020 le politiche di Gruppo trovano applicazione in Okida e C.M.I. solo nella misura esplicitata nelle singole sezioni della presente Dichiarazione.

La Carta Valori e la Politica Anticorruzione 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 45001, ISO 14001 e ISO 50001.

Faringosi Hinges s.r.l. e C.G.D. s.r.l. adottano un sistema di gestione della Salute e Sicurezza certificato secondo la norma ISO 45001.

Gli standard ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001 e SA8000 rappresentano comunque fonti di riferimento ed ispirazione per tutto il Gruppo.

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

## VISIONE

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

## MISSIONE

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

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

## MODELLO DI BUSINESS

### I PILASTRI STRATEGICI DEL MODELLO DI BUSINESS DI SABAF

Coerentemente con i valori condivisi e la propria missione, Sabaf ritiene che esista un modello industriale e culturale di successo da consolidare sia attraverso la crescita organica sia attraverso la crescita per linee esterne. Il Gruppo ritiene che il proprio modello di *business*, orientato alla sostenibilità di lungo periodo e caratterizzato da un elevato livello di verticalizzazione della produzione e da insediamenti produttivi prossimi ai principali mercati di sbocco, sia adeguato ad affrontare le sfide future e i nuovi scenari che si prospettano.

Le caratteristiche distintive del modello Sabaf sono le seguenti.

#### Innovazione

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

rappresenta il principale fattore critico di successo del Gruppo. Con l'acquisizione di Okida, Sabaf si è dotata inoltre di un forte *know-how* elettronico che, unitamente alle tradizionali e forti competenze in ambito meccanico, può ulteriormente ampliare gli spazi di *business* per il Gruppo.

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

#### Eco-efficienza

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

## Sicurezza

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

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

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

Coerentemente con i valori di riferimento e la propria missione, il Gruppo opera nei Paesi emergenti nel pieno rispetto dei diritti della persona, dell'ambiente e osservando il Codice di Condotta delle Nazioni Unite per le imprese transnazionali. Tale scelta è guidata dalla consapevolezza che solo se si agisce in modo socialmente responsabile è possibile assicurare alle esperienze industriali nei mercati emergenti uno sviluppo di lungo periodo.

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

Nelle relazioni con i grandi gruppi produttori di elettrodomestici l'affidabilità dei *partner* lungo la catena di fornitura è oggi più che mai un requisito essenziale. La presenza di stabilimenti produttivi in tutte le aree geografiche strategiche, la capacità di reagire immediatamente a improvvise variazioni degli scenari macroeconomici - come quelle determinate dalla pandemia - e la solidità finanziaria pongono il Gruppo Sabaf in una posizione favorevole rispetto a concorrenti di minori dimensioni e meno strutturati.

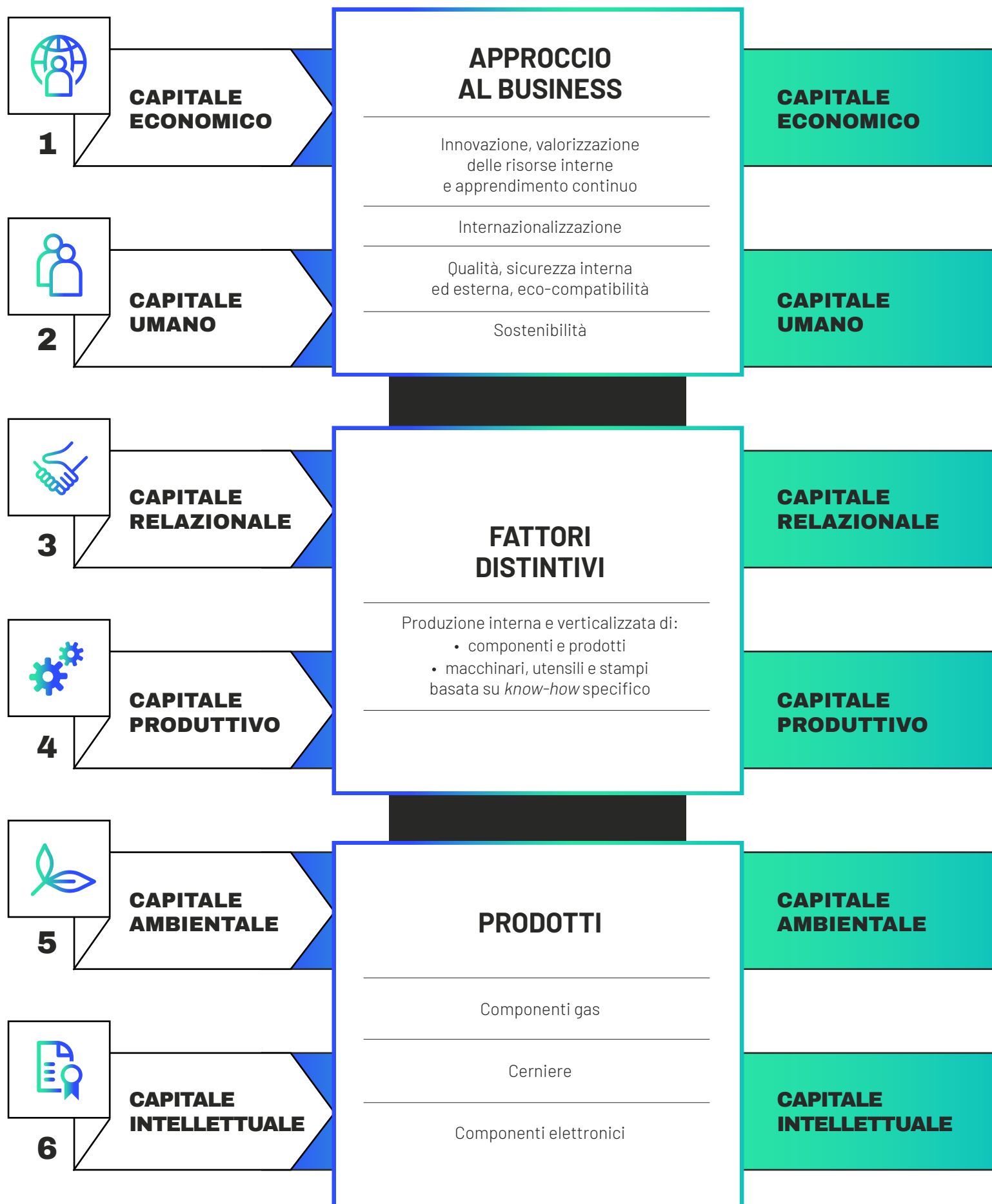
## Allargamento della gamma di componenti e sviluppo per linee esterne

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

## Valorizzazione delle attività immateriali e del proprio capitale intellettuale

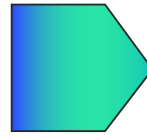
Sabaf è attenta a monitorare e incrementare il valore delle proprie attività immateriali: l'alta competenza tecnica e professionale delle persone che vi lavorano, l'immagine sinonimo di qualità e affidabilità, la reputazione d'impresa attenta alle problematiche sociali e ambientali e alle esigenze dei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

# Business model



**1****CAPITALE ECONOMICO**

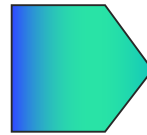
- Indebitamento finanziario netto **56.322.000 €**
- Patrimonio netto **117.807.000 €**
- Capitale investito **174.129.000 €**
- Capitalizzazione di mercato al 31 dicembre/ patrimonio netto **1,49**



- Ricavi di vendita **+18,6%**
- EBITDA in percentuale delle vendite **20,1%**

**2****CAPITALE UMANO**

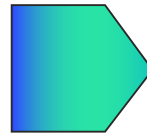
- Collaboratori **1.331** (inclusi somministrati e stagisti)
- Elevata scolarità: dipendenti laureati o diplomati **61,6%**
- Ore di formazione per addetto **10,8**
- Investimenti in formazione su fatturato **0,19%**



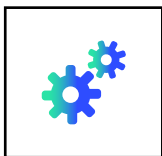
- N. neo-assunti **259**
- *Turnover* in uscita **10,79%**
- Ore di sciopero su ore lavorate **0,06%**
- Tasso infortuni registrabili **16,10**
- Indice di gravità degli infortuni **0,11**

**3****CAPITALE RELAZIONALE**

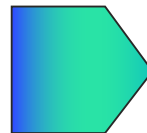
- Fatturato derivante dai primi 10 clienti **50%**
- N. clienti (con vendite superiori a 1.000 €) **399**



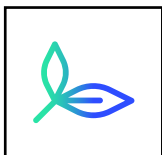
- Fatturato medio per cliente **465.000 €**
- Cause avviate contro le società del Gruppo **2**
- N. campionature per i clienti **5.034**

**4****CAPITALE PRODUTTIVO**

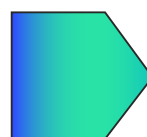
- Siti di produzione **11**
- Investimenti materiali su fatturato **9%**
- Valore immobilizzazioni materiali **79.760.000 €**



- Bruciatori venduti **N. pezzi 35.789.868**
- Bruciatori ad alta efficienza **23,3%**
- Rubinetti e termostati venduti **N. pezzi 18.305.560**
- Rubinetti e termostati venduti in lega leggera **91,3%**

**5****CAPITALE AMBIENTALE**

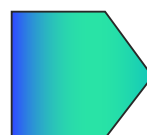
- Ottone **638 t**
- Leghe di alluminio **9.188 t**
- Acciaio **26.046 t**
- Energia elettrica consumata **35.378 MWh** (di cui **158 MWh** da fonti rinnovabili)
- Metano consumato **4.478.000 m<sup>3</sup>**
- Acqua utilizzata **78.357 m<sup>3</sup>**



- Rifiuti (kg) su valore economico generato dal Gruppo (€/1.000) **56**
- Emissioni CO<sub>2</sub> **21.407 tCO<sub>2eq</sub>**

**6****CAPITALE INTELLETTUALE**

- Ore dedicate allo sviluppo di nuovi prodotti **3,3%**
- Ore dedicate all'ingegneria di processo **2,6%**



- N. brevetti **88**
- Investimenti in ricerca e sviluppo capitalizzati **465.000 €**

## 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>	2020	2019	Variazione
<b>VALORE ECONOMICO GENERATO DAL GRUPPO</b>	<b>190.001</b>	<b>160.095</b>	<b>29.906</b>
Ricavi	184.906	155.923	28.983
Altri proventi	7.184	3.556	3.628
Proventi finanziari	1.366	638	728
Rettifiche di valore	1.502	1.859	(357)
Svalutazione crediti	(118)	(509)	391
Differenze di cambio	(4.811)	(1.379)	(3.432)
Proventi/oneri dalla vendita di attività materiali ed immateriali	105	46	59
Rettifiche di valore di attività materiali ed immateriali	(141)	0	(141)
Utili/perdite da partecipazioni	8	(39)	47
<b>VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO DAL GRUPPO</b>	<b>161.995</b>	<b>140.762</b>	<b>21.233</b>
Remunerazione dei fornitori	112.014	96.626	15.388
Remunerazione dei collaboratori	43.700	37.103	6.597
Remunerazione dei finanziatori	2.146	1.339	807
Remunerazione degli azionisti	3.924	6.060	(2.136)
Remunerazione della pubblica amministrazione <sup>2</sup>	150	(408)	558
Liberalità esterne	61	42	19
<b>VALORE ECONOMICO TRATTENUTO DAL GRUPPO</b>	<b>28.006</b>	<b>19.333</b>	<b>8.673</b>
Ammortamenti	16.968	15.183	1.785
Accantonamenti	612	91	521
Utilizzo fondi	(10)	(64)	54
Riserve	10.436	4.123	6.313

<sup>2</sup> Include le imposte differite.

# GOVERNANCE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE E STAKEHOLDER ENGAGEMENT

## LA RESPONSABILITÀ SOCIALE NEI PROCESSI DI BUSINESS

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

LA CONDIVISIONE  
DEI VALORI, DELLA MISSIONE  
E DELLA STRATEGIA  
DI SOSTENIBILITÀ

LA FORMAZIONE  
E LA COMUNICAZIONE

UN SISTEMA DI CONTROLLO  
INTERNO CAPACE DI  
MONITORARE I RISCHI  
(INCLUSI QUELLI SOCIALI  
E AMBIENTALI E QUELLI  
REPUTAZIONALI) E DI  
VERIFICARE L'ATTUAZIONE  
DEGLI IMPEGNI VERSO GLI  
STAKEHOLDER

INDICATORI CHIAVE DI  
PERFORMANCE (KPI),  
CAPACI DI MONITORARE LE  
PRESTAZIONI ECONOMICHE,  
SOCIALI E AMBIENTALI

UN SISTEMA DI  
RENDICONTAZIONE CHIARO  
E COMPLETO, IN GRADO DI  
INFORMARE EFFICACEMENTE  
LE DIVERSE CATEGORIE DI  
STAKEHOLDER

UN SISTEMA DI RILEVAZIONE  
(STAKEHOLDER  
ENGAGEMENT), PER  
CONFRONTARSI CON LE  
ASPETTATIVE DI TUTTI  
GLI STAKEHOLDER E PER  
RICEVERE FEEDBACK  
UTILI NELL'OTTICA DI UN  
MIGLIORAMENTO CONTINUO

## L'APPROCCIO PRECAUZIONALE

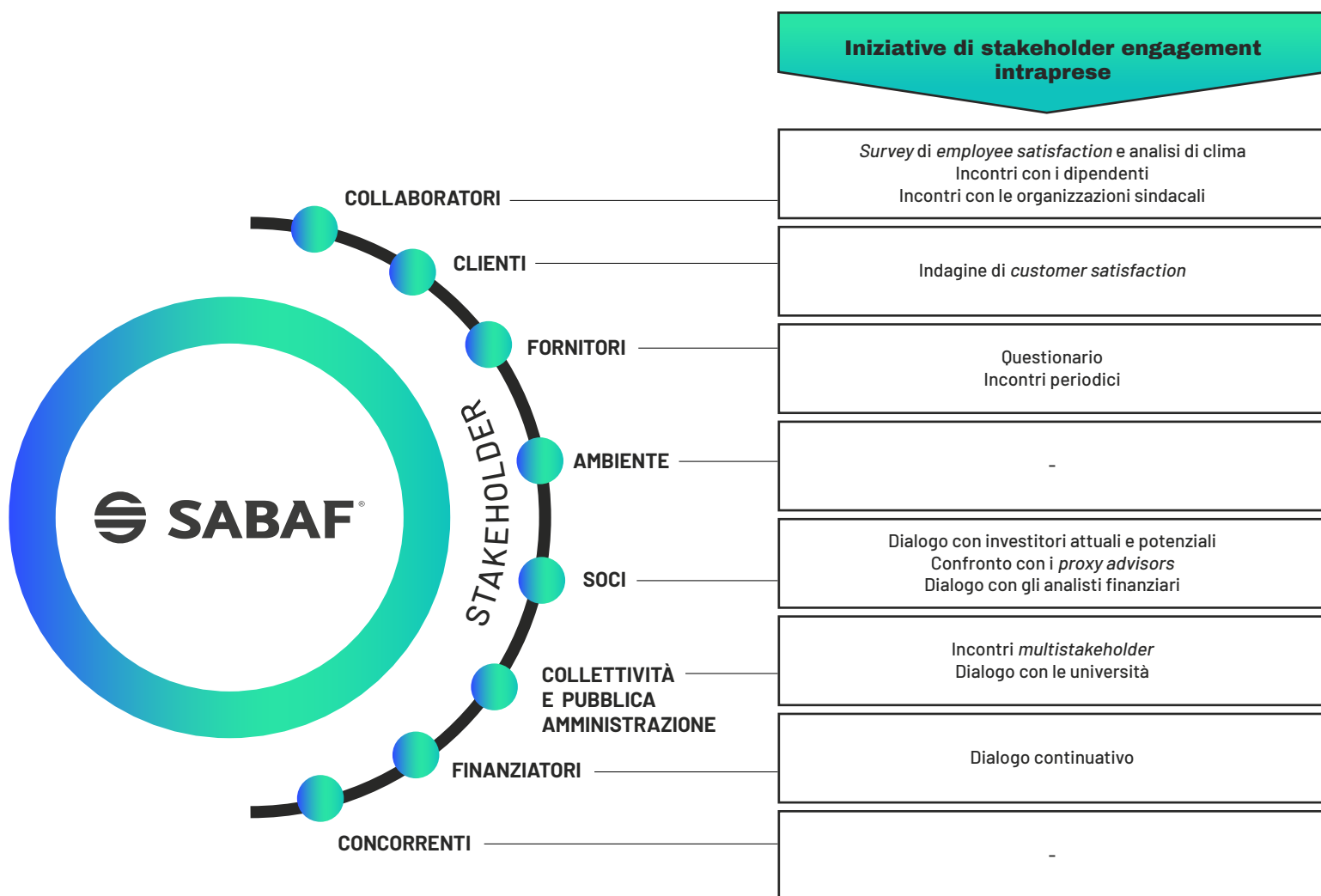
La consapevolezza dei risvolti sociali e ambientali che accompagnano le attività svolte dal Gruppo, unitamente alla considerazione dell'importanza rivestita tanto da un approccio cooperativo con gli *stakeholder* quanto dalla buona reputazione del Gruppo stesso, ha spinto Sabaf ad adottare un **approccio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

Informazioni di dettaglio sul sistema di controllo interno e sul sistema di *risk management* sono illustrate nel successivo paragrafo "[Corporate Governance, Risk Management e Compliance](#)".

## STAKEHOLDER ENGAGEMENT

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

aperto e trasparente, favorendo momenti di confronto al fine di rilevarne le legittime aspettative, accrescere la fiducia nei confronti del Gruppo, 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, nel grafico precedente, le iniziative di coinvolgimento rispetto a ciascuno *stakeholder* che vengono svolte periodicamente (generalmente con frequenza biennale o triennale). Nel 2020, a seguito delle restrizioni per il contenimento della pandemia, alcune attività di coinvolgimento si sono svolte da remoto. I temi rilevanti emersi da tali attività sono riportati nei paragrafi successivi.



## Sabaf aderisce al Codice di Condotta di APPLiA Europa

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

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

I produttori aderenti si impegnano **volontariamente** ad implementare condizioni di lavoro dignitose, che prevedano il rispetto di *standard* comuni relativi a:

**ETÀ MINIMA**

**ORARI DI LAVORO**

**CONDIZIONI IGIENICHE E DI SICUREZZA**

**RISPETTO DELLA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE  
E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

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

## Sabaf aderisce al Global Compact

Nel 2004 Sabaf ha formalmente aderito al *Global Compact*, l'iniziativa delle Nazioni Unite per le aziende che si impegnano a sostenere e promuovere i dieci principi universalmente accettati relativi ai diritti umani, ai diritti del lavoro, alla tutela dell'ambiente e alla lotta alla corruzione. Con la pubblicazione del Rapporto Annuale 2020, rinnoviamo il nostro impegno per fare del *Global Compact* e dei suoi principi parte integrante della nostra stra-

tegia, 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



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



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



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



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



L'effettiva eliminazione del lavoro minorile.



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



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



di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale e



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



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

#### LAVORO

#### AMBIENTE

#### LOTTA ALLA CORRUZIONE

## 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*. Tenuto conto degli impatti pervasivi della pandemia, a fine 2020 il Gruppo ha ritenuto opportuno aggiornare l'analisi di materialità, integrare le tematiche rilevanti e sottoporle nuovamente a valutazione da parte del *management*. Ai referenti coinvolti è stato chiesto di esprimere una valutazione (in una scala da 0 a 5) sui temi rilevanti identificati e inerenti alle loro responsabilità, sia secondo la prospettiva interna sia secondo la prospettiva degli *stakeholder* interessati. L'analisi di materialità è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione dell'11 febbraio 2021.

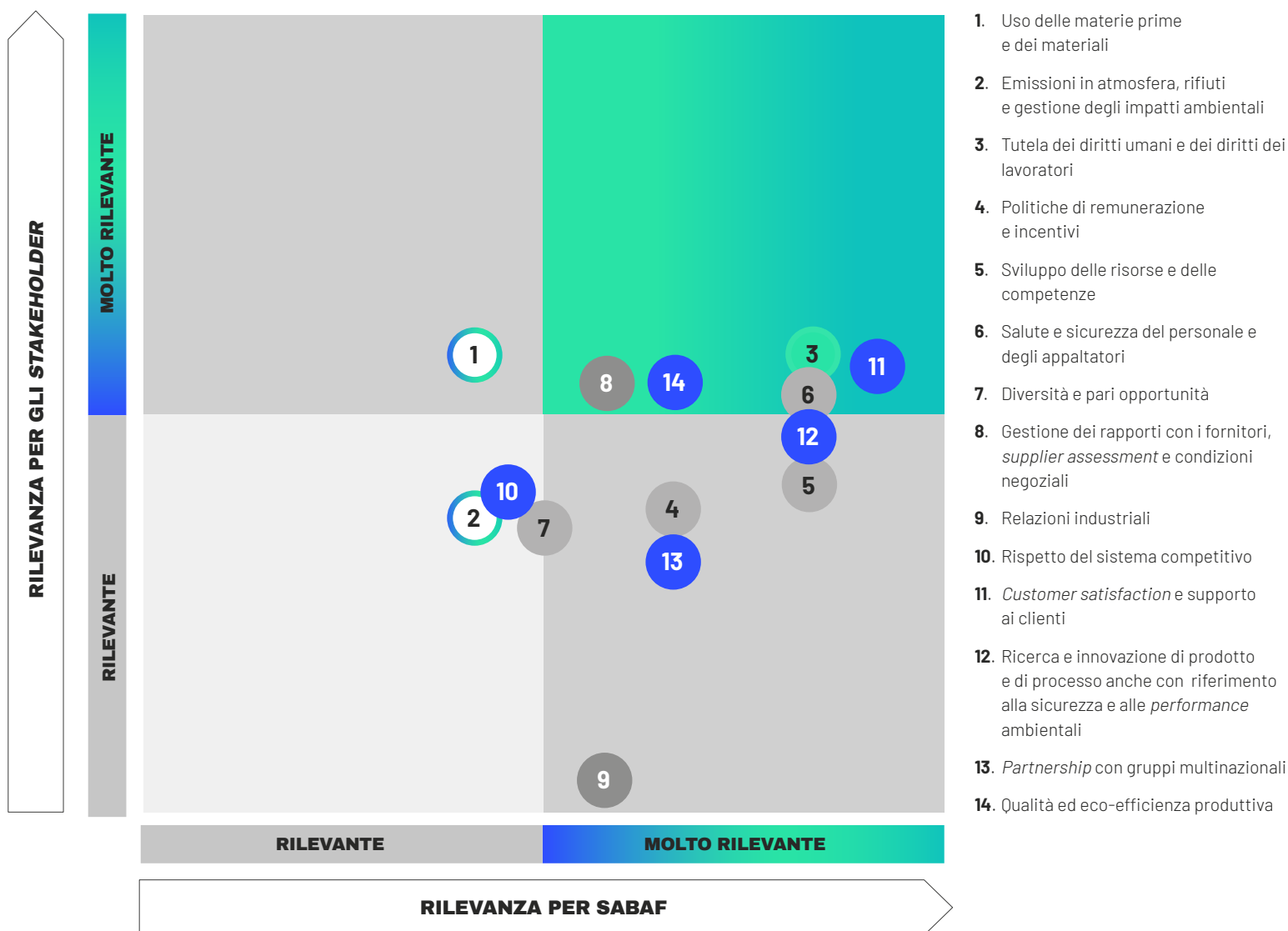
Rispetto ai risultati del 2019, la recente analisi di materialità evidenzia:

- secondo il punto di vista interno, la maggiore rilevanza delle tematiche di salute e sicurezza e della tutela della diversità e delle pari opportunità;
- secondo il punto di vista degli *stakeholder* esterni, la crescente importanza dell'affidabilità delle relazioni con clienti e fornitori e della garanzia di continuità delle forniture.

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 sia per gli *stakeholder*:

- **creazione e distribuzione di valore sostenibile nel tempo** (GRI 201: *Performance* economiche; ambito Decreto: trasversale);
- **sistema di governance trasparente ed efficace a supporto del business** (GRI 102-18: Struttura della *governance*; ambito Decreto: trasversale);
- **attenzione costante al rispetto della legge nello svolgimento delle proprie attività**<sup>3</sup> (GRI 205: Anticorruzione e GRI 307: *Compliance* ambientale; ambito Decreto: lotta alla corruzione);
- **approccio di correttezza e trasparenza nei confronti della Pubblica Amministrazione** (GRI 207: Imposte; ambito Decreto: trasversale).

### Matrice di materialità<sup>4</sup>



<sup>3</sup>Tra cui rientra la lotta alla corruzione che risulta essere un aspetto imprescindibile nella gestione del *business* del Gruppo e pertanto ricompreso tra le precondizioni. Nel presente documento è trattato nel paragrafo "*Corporate Governance, Risk Management e Compliance*".

<sup>4</sup>Rappresentati solo i temi valutati come rilevanti dall'organizzazione e oggetto di *reporting*.

## TEMATICHE MATERIALI

Ambito D.lgs. 254/16	ID	Tematica materiale	Importanza della tematica per Sabaf	Link ai GRI Standards	Impatti interni	Impatti esterni (*)
AMBIENTE	1	Uso delle materie prime e dei materiali	Utilizzo di materiali per la produzione, considerando il mantenimento degli standard qualitativi e valutando l'impatto ambientale e sociale di questi.	GRI 301: Materiali	Sabaf	
	2	Emissioni in atmosfera, rifiuti e gestione degli impatti ambientali	Definizione delle attività di monitoraggio e riduzione delle emissioni di sostanze inquinanti in atmosfera e dei rifiuti generati dai processi produttivi di Sabaf. <b>Tra gli impatti da considerare vi è anche il ricorso allo smart work per una parte della forza lavoro che ha comportato una riduzione degli spostamenti da parte dei collaboratori.</b>	GRI 302: Energia GRI 305: Emissioni GRI 306: Scarichi idrici e rifiuti	Sabaf	Fornitori
DIRITTI UMANI	3	Tutela dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori	Tutela dei diritti umani previsti dalla "Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo" e dei principi dettati dalle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. <b>Tra gli obiettivi principali, vi è anche quello di garantire condizioni di lavoro con standard di salute e sicurezza adeguati al periodo di emergenza sanitaria e, conseguentemente, salvaguardare la continuità del business.</b>	GRI 406: Non discriminazione  GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori	Sabaf	Fornitori
ATTINENTE AL PERSONALE	4	Politiche di remunerazione e incentivi	Definizione delle componenti fisse e variabili di retribuzione per i dipendenti.  Sistema incentivante basato sul raggiungimento di obiettivi prefissati al fine di perseguire gli obiettivi aziendali.  <b>Istituzione di un sistema premiante a titolo di welfare per il riconoscimento delle attività svolte durante l'emergenza sanitaria.</b>	GRI 202: Presenza sul mercato  GRI 404: Formazione e istruzione	Sabaf	Org. sindacali
	5	Sviluppo delle risorse e delle competenze	Dare impulso allo sviluppo dimensionale del Gruppo tramite la crescita organica, mantenendo l'eccellenza dei risultati economici e preservando la solidità finanziaria.  Accrescere le competenze tramite attività di formazione con lo scopo di garantire la continua crescita professionale dei dipendenti.	GRI 401: Occupazione  GRI 404: Formazione e istruzione	Sabaf	
	6	Salute e sicurezza del personale e degli appaltatori	Gestione, in compliance con la normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, degli aspetti legati alla salute e sicurezza dei lavoratori: formazione, prevenzione, monitoraggio, obiettivi di miglioramento, <b>anche con riferimento alle misure implementate contro la diffusione del Coronavirus durante l'emergenza sanitaria negli ambienti di lavoro e alla tutela dei soggetti fragili in condizioni di lavoro straordinarie.</b>	GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	Sabaf	Fornitori
	7	Diversità e pari opportunità	Impegno volto a garantire pari opportunità al personale femminile e alle categorie tutelate.	GRI 405: Diversità e pari opportunità	Sabaf	

TEMATICHE MATERIALI						
Ambito D.lgs. 254/16	ID	Tematica materiale	Importanza della tematica per Sabaf	Link ai GRI Standards	Impatti interni	Impatti esterni (*)
SOCIALE	8	Gestione dei rapporti con i fornitori, supplier assessment e condizioni negoziali	<p>Impegno di Sabaf nella definizione di un rapporto con la catena di fornitura basato sui principi di correttezza negoziale, integrità ed equità contrattuale. <b>Tra questi, anche il sostegno della filiera tramite l'adesione ad iniziative di settore ed il rispetto dei termini di pagamento dei contratti in momenti di possibile difficoltà.</b></p> <p>Condivisione dei valori aziendali con i fornitori.</p> <p>Definizione da parte di Sabaf di criteri minimi per la creazione di un rapporto duraturo coi fornitori, basato sui principi della responsabilità sociale.</p>	GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori	Sabaf	Fornitori
	9	Relazioni industriali	<p>Rapporto tra Sabaf e le rappresentanze sindacali, basato sui principi di trasparenza, correttezza reciproca e <b>disponibilità alla contrattazione di accordi volti a garantire condizioni di lavoro sane e sicure.</b></p>	GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management	Sabaf	Org. sindacali
TRASVERSALE	10	Rispetto del sistema competitivo	<p>Rispetto delle normative e dei comportamenti che garantiscono a Sabaf di svolgere il proprio <i>business</i> in un contesto competitivo equilibrato e regolare.</p>	GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale	Sabaf	
	11	Customer satisfaction e supporto ai clienti	<p>Capacità di rispondere efficacemente alle aspettative dei clienti, in tutte le fasi della relazione (dalla progettazione all'assistenza post-vendita).</p>	GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti	Sabaf	
	12	Ricerca e innovazione di prodotto e di processo anche con riferimento alla sicurezza e alle performance ambientali	<p>Individuazione di nuove soluzioni tecnologiche e produttive (anche con particolare attenzione alla sicurezza e alle <i>performance</i> ambientali) che permettano al Gruppo di rafforzare la <i>leadership</i> nel settore industriale di appartenenza.</p>	GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti	Sabaf	Clienti
	13	Partnership con gruppi multinazionali	<p>Apertura di Sabaf a collaborazioni strategiche con i principali <i>player</i> del settore.</p>	(**)	Sabaf	
	14	Qualità ed eco-efficienza produttiva	<p>Ricerca di prestazioni e soluzioni di prodotto o processo migliori sotto il profilo dell'impatto ambientale.</p> <p>Progettazione di nuovi prodotti eco-efficienti.</p> <p><b>Revisione dei processi di <i>business</i> con l'introduzione dello <i>smart working</i>, che può favorire un minore impatto ambientale, mantenendo inalterati gli standard di efficacia ed efficienza.</b></p>	Si rimanda alle tematiche 2 e 12	Sabaf	

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

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

# Corporate Governance, Risk Management e Compliance

## CORPORATE GOVERNANCE

### OVERVIEW

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

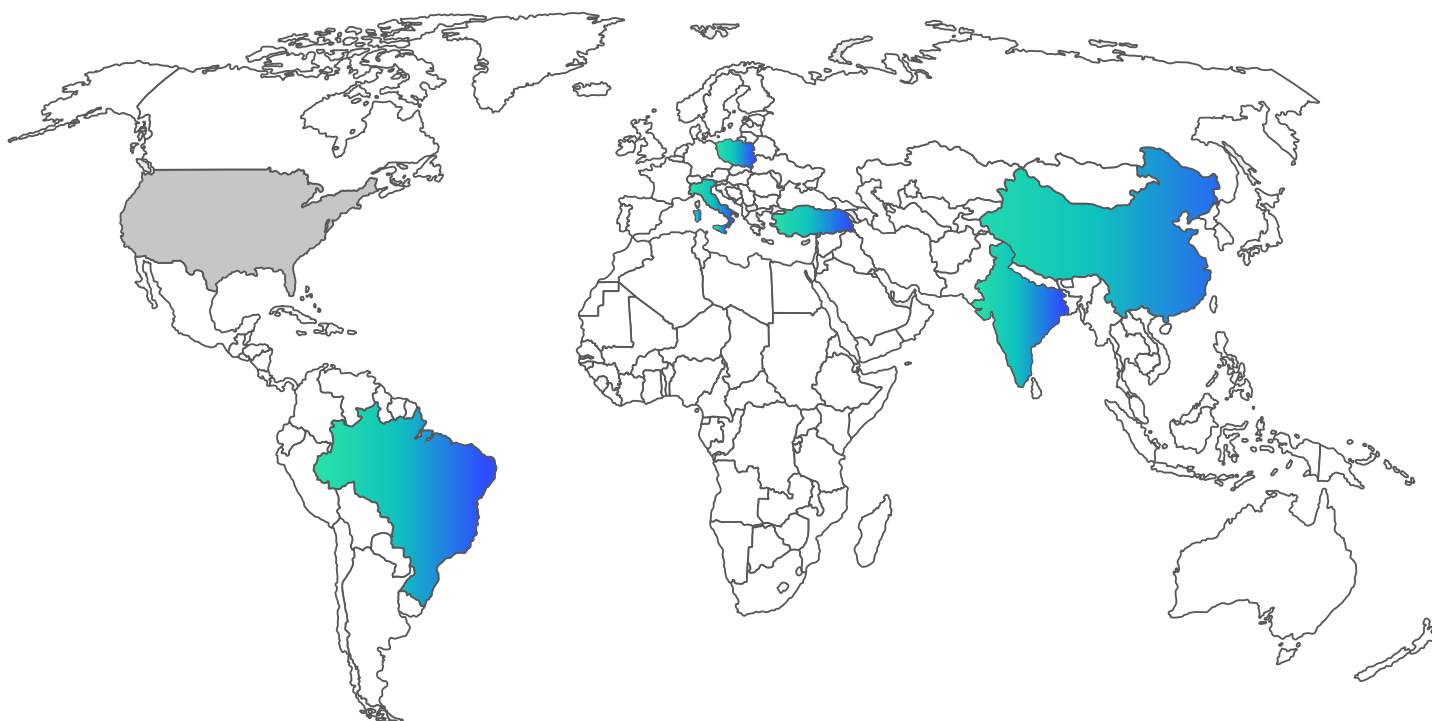
Sabaf si impegna a mantenere un sistema di *governance* allineato

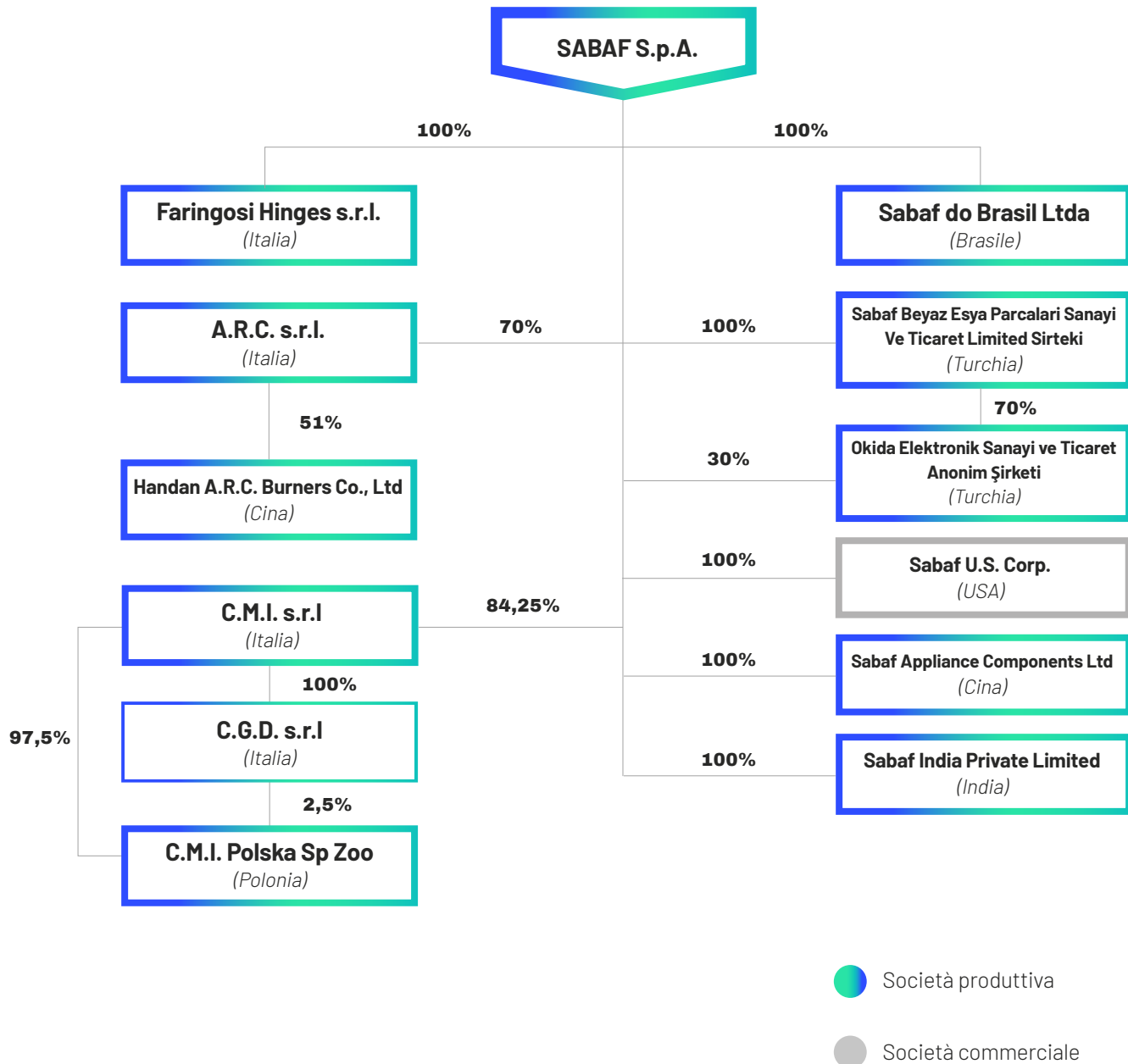
alle raccomandazioni e alle *best practice* di riferimento. La Società ha accolto con favore il nuovo Codice di *Corporate Governance*, ne condivide appieno le novità e sta valutando l'opportunità di eventuali interventi sul proprio modello per una piena applicazione del Codice.

La presente sezione del fascicolo ha l'obiettivo di evidenziare le scelte eseguite da Sabaf e le peculiarità del suo sistema di *governance*. Ove possibile, è inoltre fornito un confronto con le altre società quotate, utilizzando le informazioni raccolte da Assonime nel suo documento Note e Studi "La *Corporate Governance* in Italia: autodisciplina, remunerazioni e *comply-or-explain*", pubblicato a febbraio 2021 ed avente ad oggetto le Relazioni di *Corporate Governance* relative all'esercizio sociale

2019 di 220 società italiane quotate. Il *benchmark* utilizzato di seguito tiene conto, laddove disponibile, di un *panel* di sole società "non finanziarie".

È altresì fornita un'analisi delle caratteristiche e del funzionamento del Consiglio di Amministrazione a confronto con le prime 100 società quotate italiane (industriali e finanziarie) e con i principali Paesi europei ed extra europei, sulla base dei dati pubblicati da Spencer Stuart nell'analisi "Boards around the world".





Le società del Gruppo Sabaf sono attive nei seguenti segmenti *business*:

#### COMPONENTI GAS

- Sabaf S.p.A., rubinetti e bruciatori;
- Sabaf Brasile, bruciatori;
- Sabaf Turchia, bruciatori;
- Sabaf Appliance Components, bruciatori;
- A.R.C. s.r.l. e A.R.C. Handan<sup>5</sup>, bruciatori professionali;
- Sabaf India, rubinetti e bruciatori (avvio dell'attività produttiva previsto nel 2021).

#### COMPONENTI ELETTRONICI

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

#### CERNIERE PER ELETTRODOMESTICI

- Faringosi Hinges;
- Gruppo C.M.I..

<sup>5</sup> Valutata con il metodo del patrimonio netto.

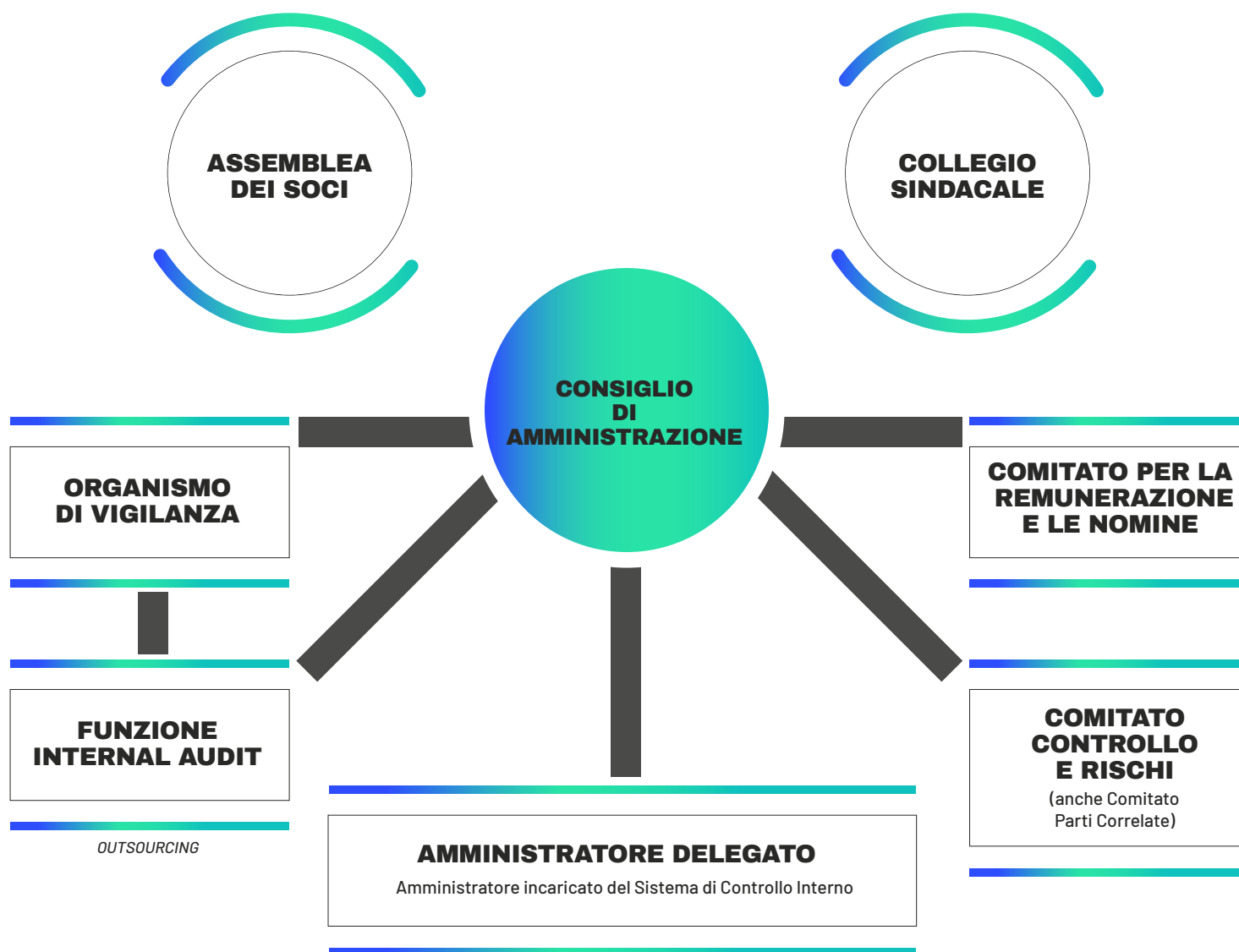
## LA STRUTTURA DI GOVERNANCE

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.



### LEGENDA

Riporti Organizzativi



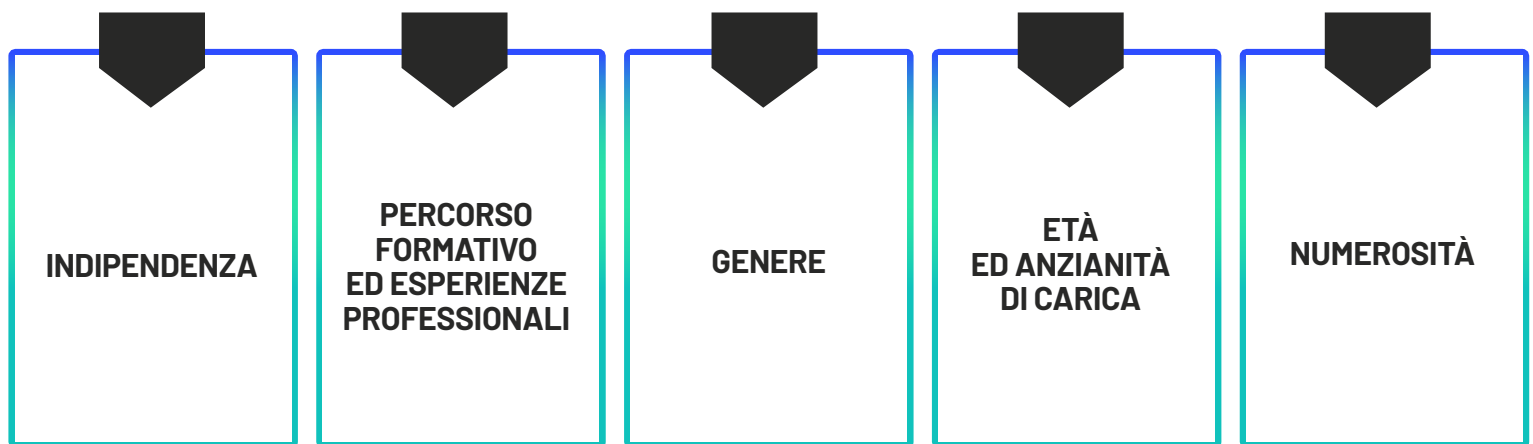
## POLITICA IN MATERIA DI COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

In data 26 marzo 2018 Sabaf S.p.A. ha adottato una Politica in materia di composizione degli Organi Sociali. La Politica è stata aggiornata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 febbraio 2021, in vista del rinnovo delle cariche sociali e per recepire le previsioni del nuovo Codice di *Corporate Governance*.

La 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 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. La Politica declina le caratteristiche e i fattori ritenuti necessari affinché il CdA possa esercitare in modo più efficace i compiti assegnatigli, assumere decisioni grazie al contributo di una pluralità di qualificati punti di vista ed esaminare le tematiche in discussione da prospettive diverse, anche nell'ambito dei comitati endoconsiliari di volta in volta costituiti.

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



La [Politica in materia di composizione degli Organi Sociali](#) è pubblicata sul sito internet del Gruppo e descritta nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

## CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è composto da 9 membri<sup>6</sup>, di cui:

- 3 esecutivi;
- 2 non esecutivi;
- 4 non esecutivi e indipendenti.

### AMMINISTRATORI ESECUTIVI

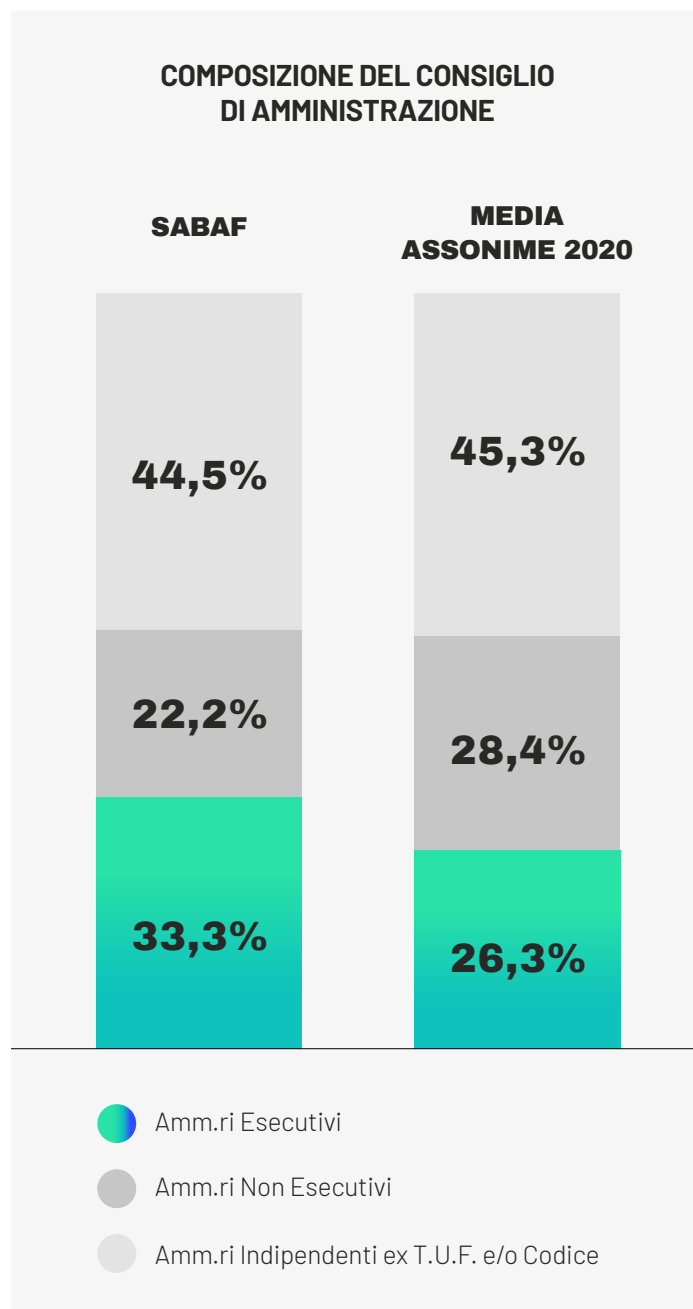
CARICA	COMPONENTI
<b>Presidente</b>	<b>Giuseppe Saleri</b>
<b>Amministratore Delegato</b>	<b>Pietro Iotti</b>
<b>Amministratore Esecutivo</b>	<b>Gianluca Beschi</b>

### AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

CARICA	COMPONENTI
<b>Vicepresidente</b>	<b>Nicla Picchi</b> <i>LEAD INDEPENDENT DIRECTOR</i>
<b>Amministratore</b>	<b>Daniela Toscani</b>
<b>Amministratore</b>	<b>Stefania Triva</b>
<b>Amministratore</b>	<b>Carlo Scarpa</b>
<b>Amministratore</b>	<b>Alessandro Potestà</b>
<b>Amministratore</b>	<b>Claudio Bulgarelli</b>

AMMINISTRATORI INDIPENDENTI  
ex T.U.F. e/o Codice

### COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE



<sup>6</sup>Sul sito internet del Gruppo sono disponibili i *Curriculum Vitae* dei singoli membri.

## COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

### GIUSEPPE SALERI Presidente

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

### CLAUDIO BULGARELLI Amministratore

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

### CARLO SCARPA Amministratore

Docente universitario in materie economiche, è entrato nel CdA di Sabaf nel 2019.

### STEFANIA TRIVA Amministratore

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

### NICLA PICCHI Vicepresidente

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 Amministratore Delegato

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

### DANIELA TOSCANI Amministratore

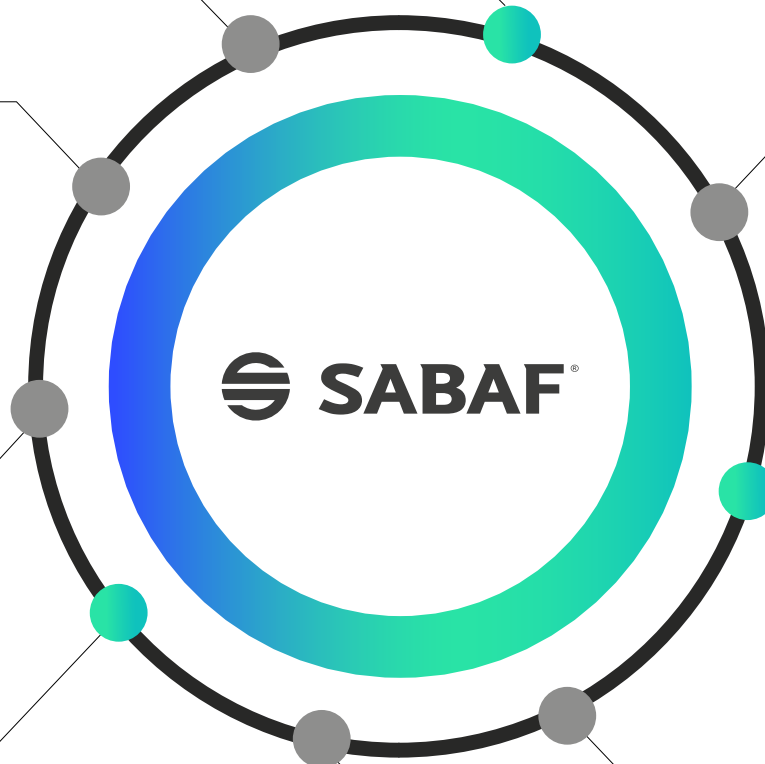
Laureata in finanza aziendale, ha maturato molteplici esperienze professionali nell'ambito della finanza e ricoperto incarichi di responsabilità crescente in numerose realtà finanziarie e industriali. È entrata nel CdA di Sabaf nel 2018.

### GIANLUCA BESCHI Amministratore Esecutivo

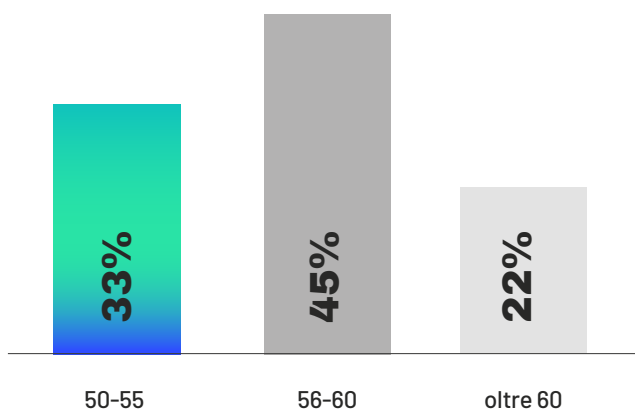
Dottore Commercialista, in Sabaf dal 1997 con incarichi di *Investor Relations manager* e Resp. Controllo di Gestione. Dal 2012 ricopre il ruolo di Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo.

### ALESSANDRO POTESTÀ Amministratore

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..



### ETÀ MEDIA DEI CONSIGLIERI



#### Età media complessiva

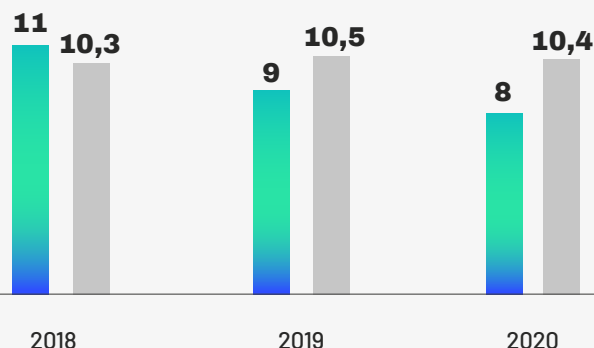
Sabaf 62 anni vs Assonime 56,7 anni

Il 78% dei membri del Consiglio in carica ha un'età compresa tra i 50 e 60 anni; l'età media è superiore alla media del campione Assonime (62 vs 56,7 anni).

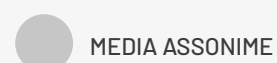
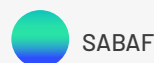
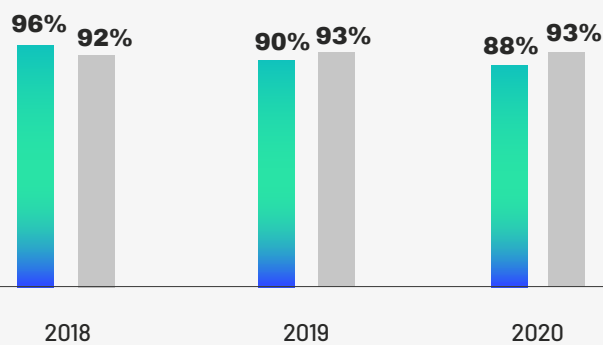
Nel 2020 il Consiglio di Sabaf si è riunito in 8 occasioni (dato inferiore rispetto alla media Assonime), con una partecipazione media da parte dei membri dell'88%. In generale, la partecipazione dei consiglieri Sabaf alle riunioni del Consiglio nell'ultimo triennio risulta leggermente inferiore a quella 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.

### NUMERO RIUNIONI (2018-2020)

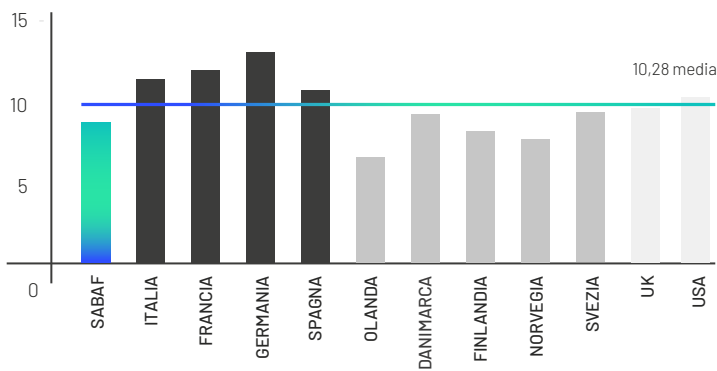


### PARTECIPAZIONE MEDIA ALLE RIUNIONI (2018-2020)<sup>7</sup>

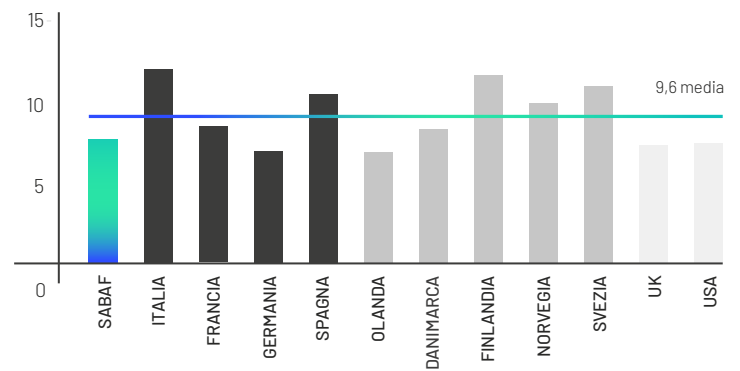


<sup>7</sup> Panel Assonime inclusivo di società finanziarie.

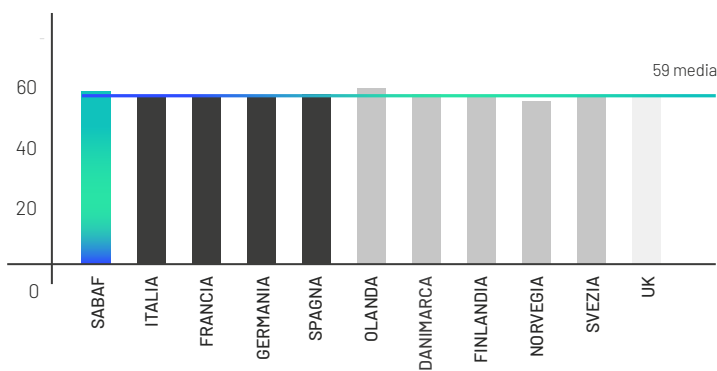
### DIMENSIONE MEDIA DEL CDA



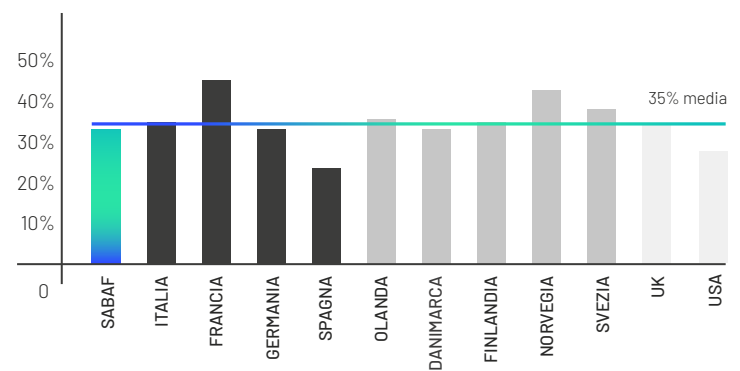
### NUMERO MEDIO DI INCONTRI DEL CDA



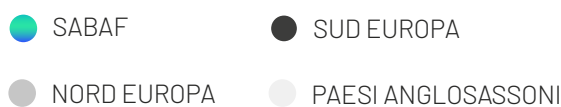
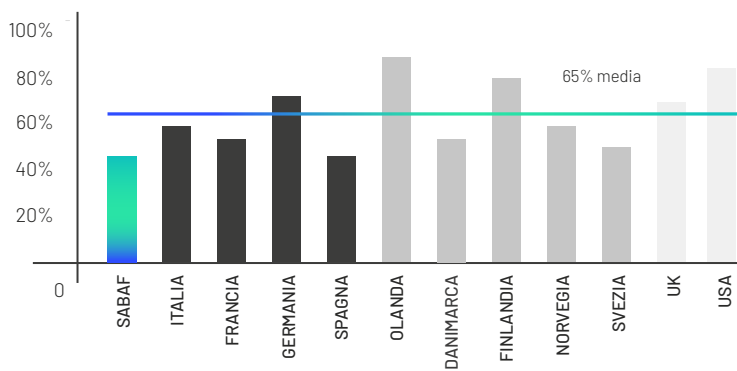
### ETÀ MEDIA DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI



### % DONNE IN CDA



### % AMMINISTRATORI INDIPENDENTI



Il confronto è stato effettuato utilizzando i dati pubblicati da Spencer Stuart nell'analisi "Boards around the world" <sup>8</sup>.

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

I risultati della valutazione sono stati generalmente positivi e sono stati discussi nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 17 dicembre 2020.

Fonte: Spencer Stuart Boards Around the World 2020

<sup>8</sup> <https://www.spencerstuart.com/research-and-insight/boards-around-the-world?category=all-board-composition&topic=all-topics>

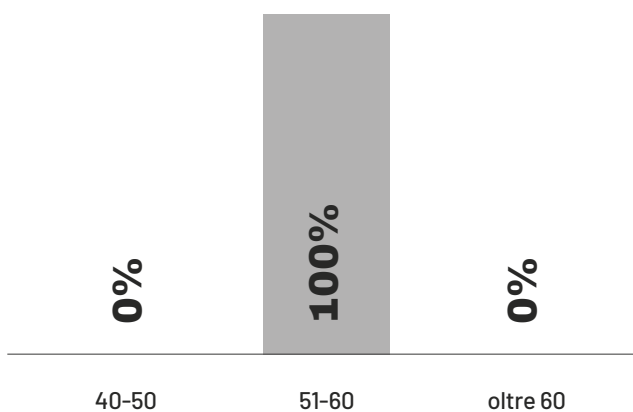
## COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale, nominato dall'Assemblea in data 8 maggio 2018 per il periodo 2018-2020, è composto da 3 membri<sup>9</sup> con un'età media pari a 54 anni (inferiore alla media Assonime di 56,2 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
<b>Presidente</b>	<b>Alessandra Tronconi</b>
<b>Sindaco Effettivo</b>	<b>Mauro Vivenzi</b>
<b>Sindaco Effettivo</b>	<b>Luisa Anselmi</b>

### ETÀ MEDIA DEI SINDACI



### Età media complessiva

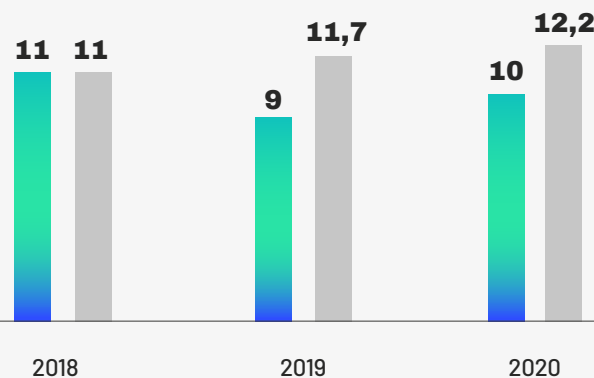
Sabaf 54 anni vs Assonime 56,2 anni

Il Collegio Sindacale di Sabaf negli ultimi tre anni si è riunito mediamente in 10 occasioni (10 riunioni nel 2020), un numero di volte leggermente inferiore rispetto alla media degli incontri del campione Assonime (11,6 riunioni in media).

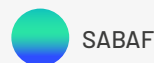
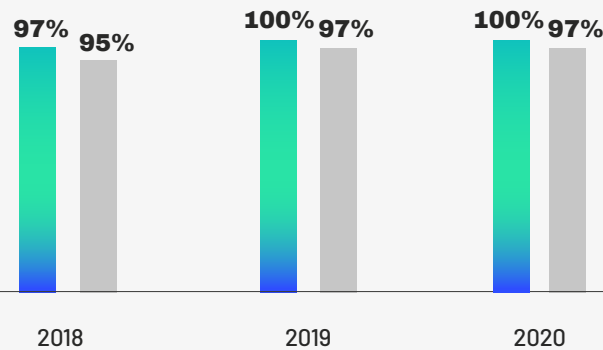
La partecipazione agli incontri da parte dei membri è stata, in media, del 99% nel periodo 2018-2020 (100% nel 2020), superiore rispetto alle altre società quotate della ricerca.

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

### NUMERO RIUNIONI (2018-2020)



### PARTECIPAZIONE MEDIA ALLE RIUNIONI (2018-2020)<sup>10</sup>



SABAF



MEDIA ASSONIME

<sup>9</sup> Sul sito internet del Gruppo è disponibile il *Curriculum Vitae* di ciascun sindaco.

<sup>10</sup> 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 72% dei casi).

In linea con la scelta effettuata da circa il 65% del *panel* Assonime, il CCR di Sabaf è costituito esclusivamente da amministratori indipendenti. Al Comitato sono state altresì attribuite le funzioni di pertinenza del Comitato Parti Correlate.

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

Il Comitato negli ultimi tre anni si è riunito mediamente in 6,3 occasioni (5 riunioni nel 2020), un numero di volte leggermente inferiore rispetto alla media degli incontri del campione Assonime (7,1 riunioni in media). Nel corso del 2020 il Comitato ha tra l'altro:

- valutato, unitamente al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e ai revisori, la corretta applicazione dei principi contabili;

## COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E LE NOMINE

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

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

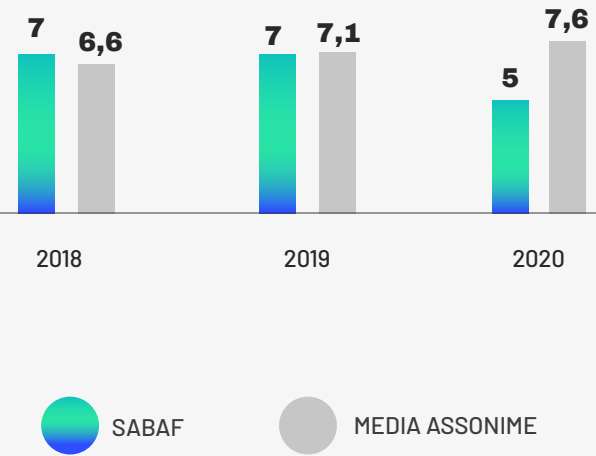
Il Comitato negli ultimi tre anni si è riunito un numero di volte superiore alla media Assonime (6,3 vs 4,4). In particolare, nell'ultimo esercizio il Comitato si è riunito 6 volte.

Nel corso del 2020 il Comitato ha tra l'altro:

- esaminato la bozza della Relazione sulla Remunerazione 2019;
- esaminato i risultati del piano di incentivazione di breve termine (2019) e formulato proposte per il piano di MBO 2020;

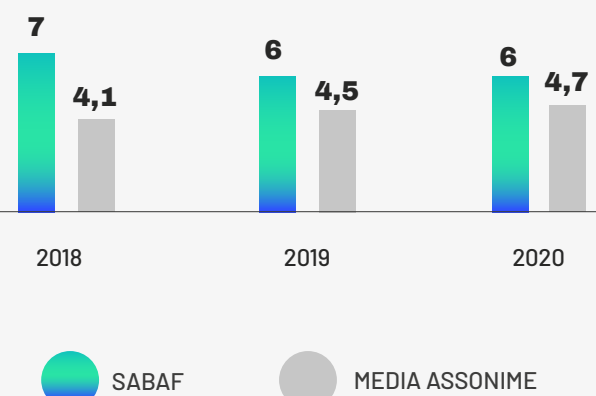
<sup>11</sup> Panel Assonime riferito al solo Comitato Remunerazione.

### NUMERO RIUNIONI (2018-2020)



- analizzato le risultanze del *risk assessment* svolto a fine 2020 e la conseguente Proposta di Piano di *Audit* per l'esercizio 2021;
- analizzato le risultanze degli interventi di *Internal Audit* svolti in corso d'anno.

### NUMERO RIUNIONI (2018-2020)<sup>11</sup>



- formulato proposte in merito alla composizione dei consigli di amministrazione di alcune società controllate;
- analizzato e condiviso proposte di aggiornamento della Politica sulla composizione degli organi sociali alla luce del nuovo Codice di *Corporate*.

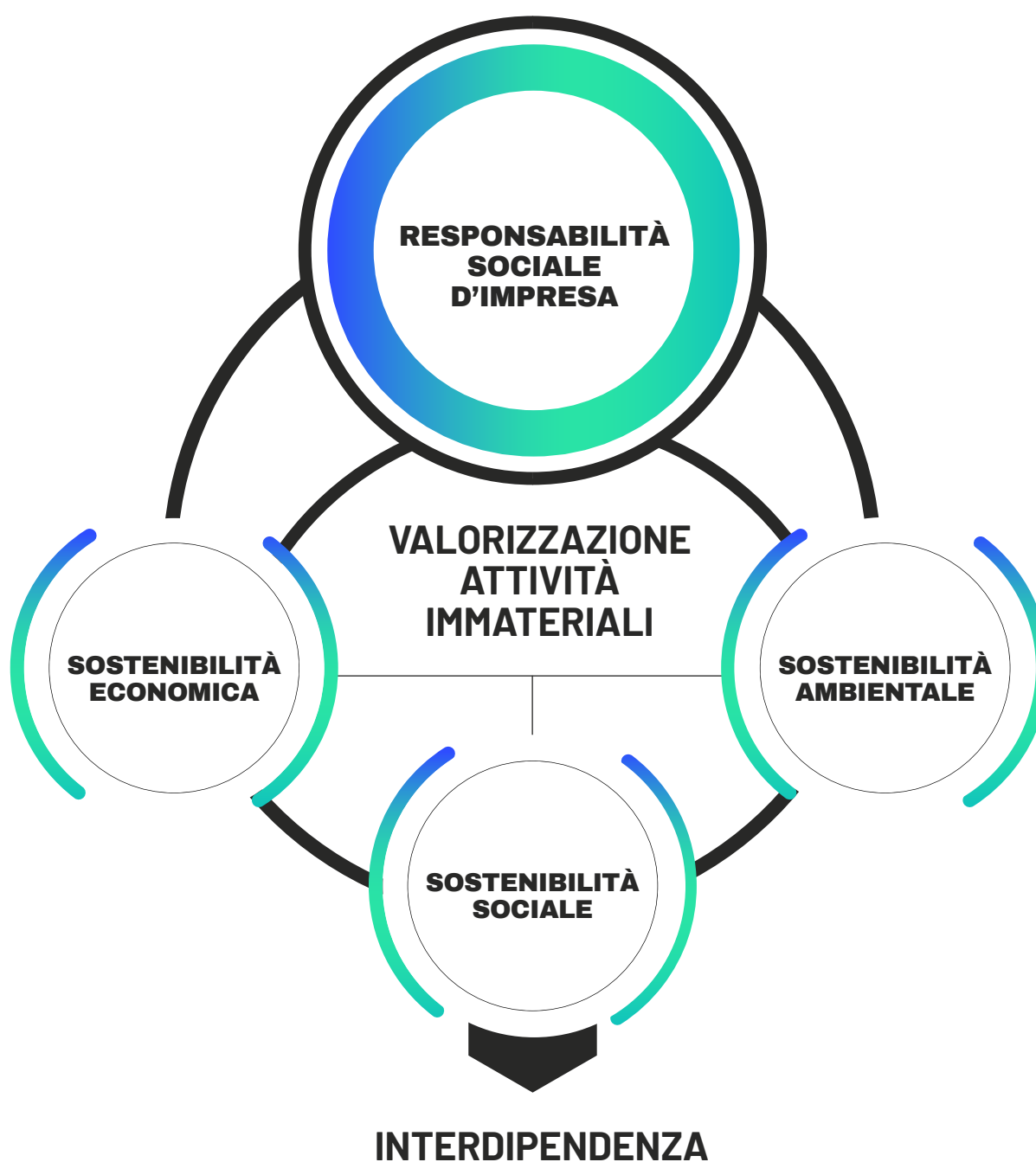
## GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ

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

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

A dimostrazione dell'impegno sui temi di sostenibilità, Sabaf, già dal 2005, pubblica congiuntamente nel Rapporto Annuale le proprie *performance* di sostenibilità economiche, sociali ed ambientali.

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





## INTERNAL AUDIT E ORGANISMO DI VIGILANZA

### INTERNAL AUDIT

Il Consiglio di Amministrazione, in data 8 maggio 2018, ha rinnovato l'incarico per il triennio 2018-2020, della Funzione di *Internal Audit* a una società esterna indipendente, prestatrice di servizi di *Internal Audit*, Protiviti s.r.l., individuando in Emma Marcandalli, *Managing Director* della società, il Responsabile della Funzione. Tale scelta è stata effettuata in quanto non sono internamente disponibili le risorse e le professionalità per l'istituzione di tale Funzione, e in considerazione delle maggiori competenze ed efficienza che un esterno specializzato in tematiche di controllo interno può garantire, tenuto conto delle dimensioni di Sabaf. A seguito delle dimissioni di Emma Marcandalli dall'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza e di Responsabile dell'*Internal Audit*, il Consiglio di Amministrazione, in data 25 giugno 2019, su proposta dell'Amministratore incaricato di sovrintendere alla funzionalità del

Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi e sentito il Collegio Sindacale, ha affidato la Funzione di *Internal Audit* di Gruppo per il periodo 1 luglio 2019 - 31 dicembre 2021 a PricewaterhouseCoopers Advisory S.p.A. (PwC) individuando in Giuseppe Garzillo, Partner della società, il Responsabile della Funzione.

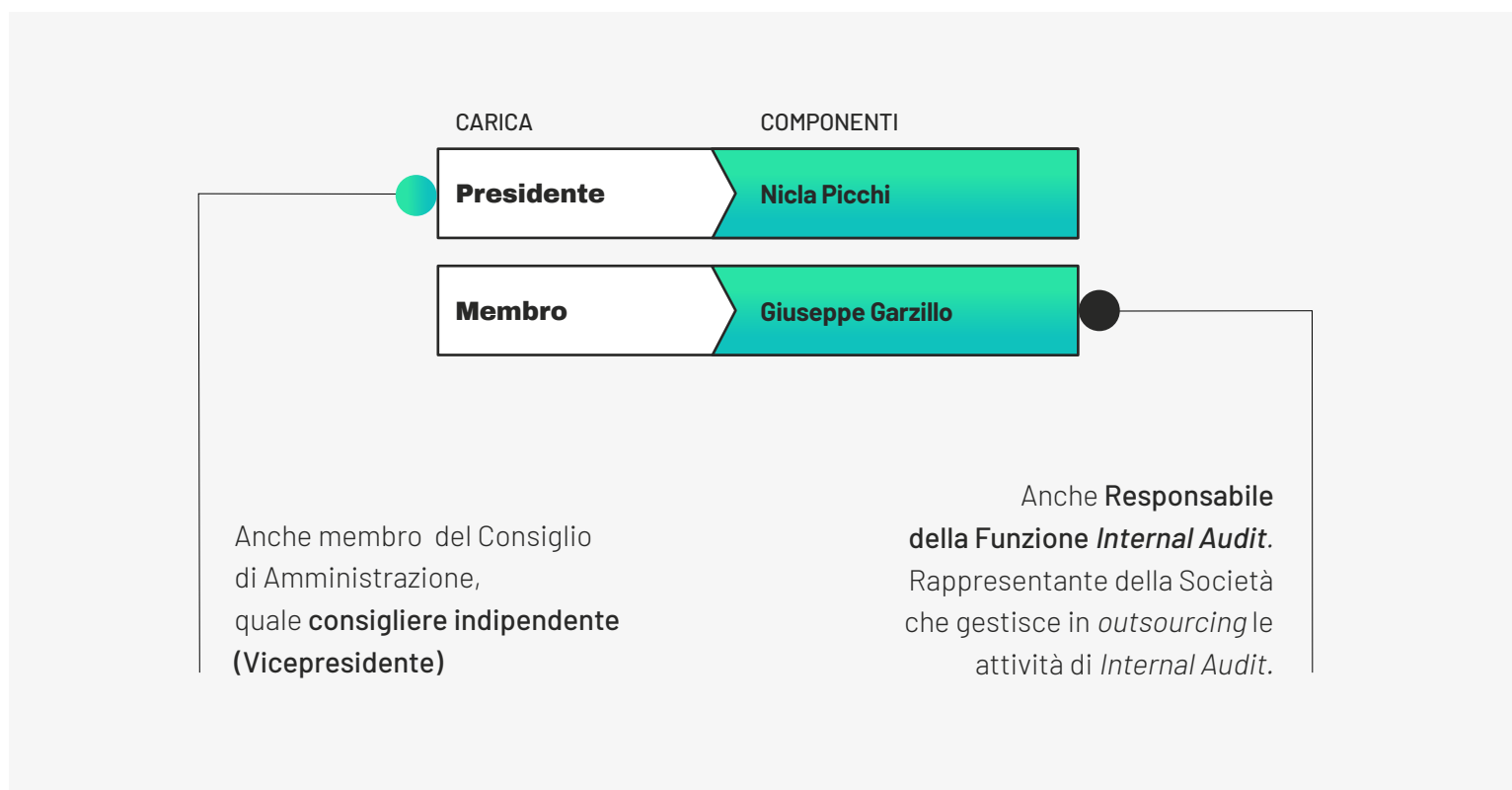
Il Responsabile della Funzione di *Internal Audit* è incaricato di verificare che il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi sia funzionante e adeguato, non è responsabile di alcuna area operativa e resta in carica per tutta la durata del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

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

### ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza (in carica per il triennio 2018-2020) è composto da Nicla Picchi, consigliere indipendente e Vicepresidente della Società (Presidente) e da Giuseppe Garzillo, Responsabile della

Funzione di *Internal Audit*, nominato in data 25 giugno 2019 a seguito delle dimissioni di Emma Marcandalli.



Nel corso del 2020, l'Organismo di Vigilanza di Sabaf si è riunito 4 volte, richiedendo al *management* della Società di partecipare agli incontri al fine di effettuare approfondimenti su specifiche tematiche.

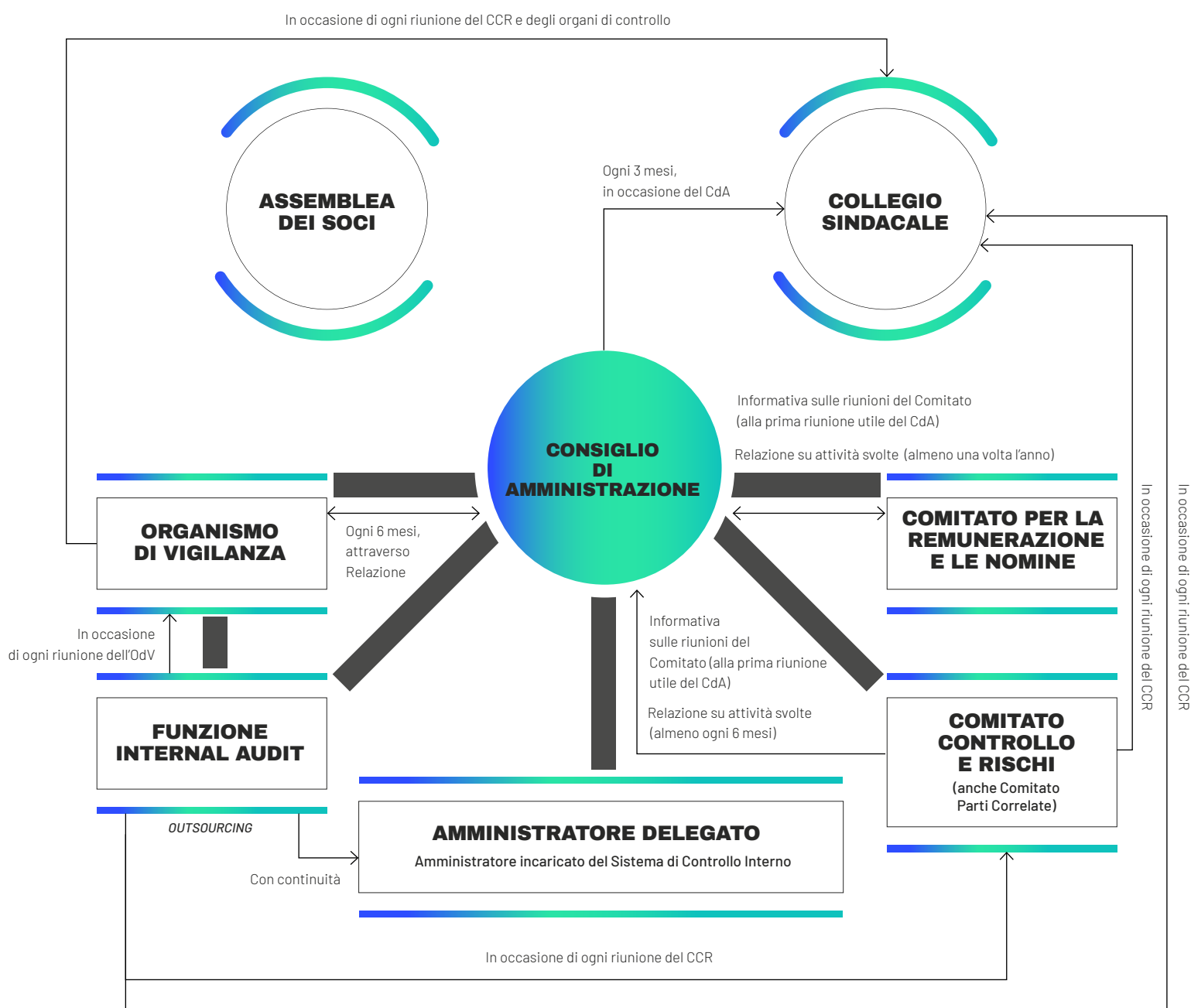
## FLUSSI INFORMATIVI

Il modello di amministrazione e controllo di Sabaf opera attraverso una **rete di flussi informativi**, periodici e sistematici, tra i diversi organi aziendali.

Ciascun organo, secondo tempistiche e modalità definite dallo Statuto, dal Modello di *Governance* e dagli altri documenti interni,

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

### I flussi informativi all'interno della struttura di Governance



#### LEGENDA

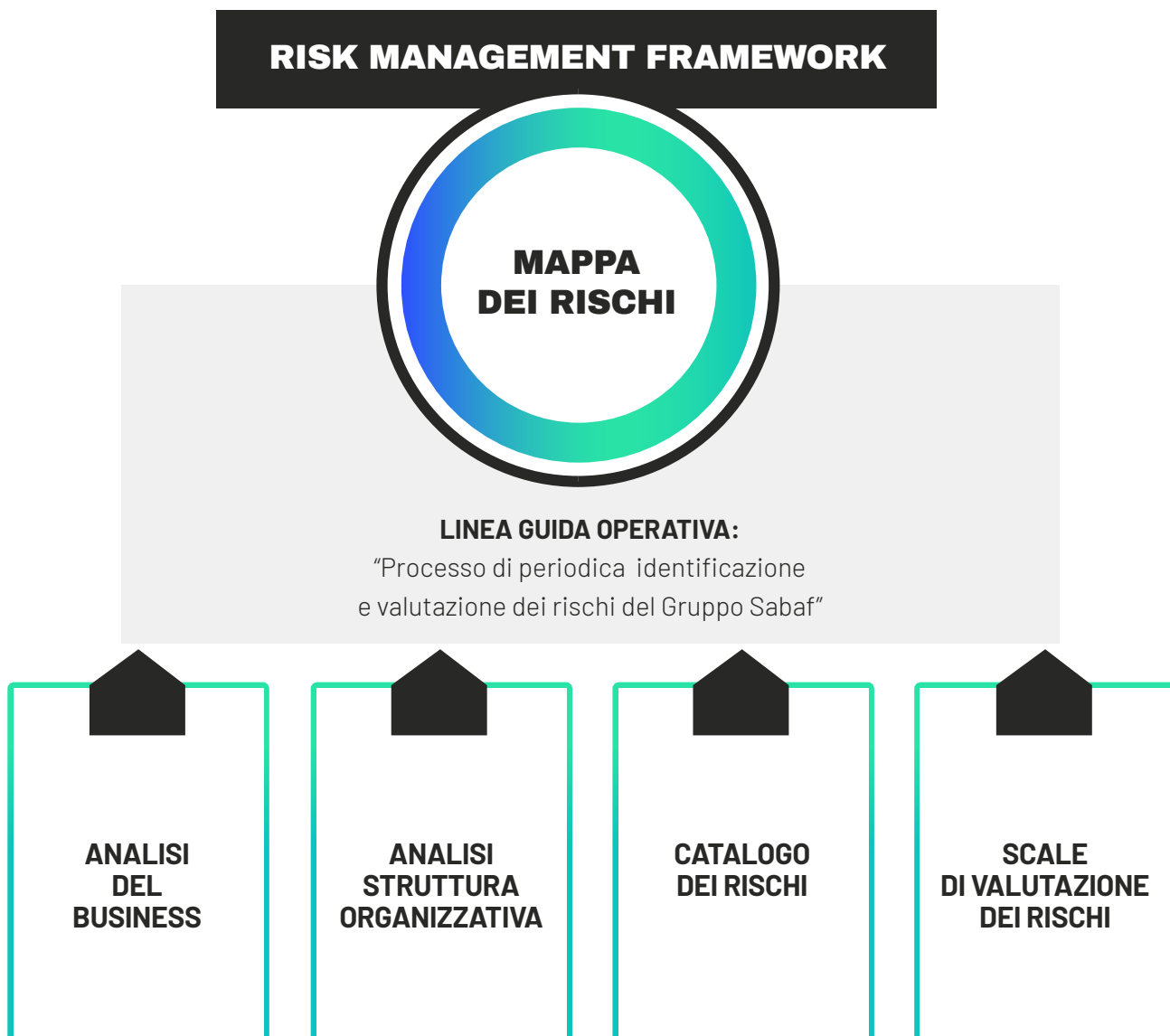
- Riporti Organizzativi
- Flussi informativi

## 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.

La più recente attività di *risk assessment*, coordinata dalla Funzione di *Internal Audit* e finalizzata all'aggiornamento della valutazione dei rischi, è stata realizzata nel corso dei mesi di ottobre e novembre 2020.

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

- conduzione di specifiche interviste alle prime linee e all'Amministratore Delegato - *risk owner/process owner*;
- condivisione dei documenti di *risk assessment* elaborati a valle degli incontri con i *risk owner/process owner*;
- individuazione dell'universo dei rischi considerati rilevanti per il Gruppo;
- identificazione dei *top risk*;

- esame preventivo del *risk assessment* da parte del Comitato Controllo e Rischi;
- approvazione del Consiglio di Amministrazione.

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

SEVERITY RATE				
SEVERITY DRIVERS	MINOR 1	MODERATE 2	SIGNIFICANT 3	CATASTROPHIC 4
ECONOMICO-FINANZIARIO (EBIT)	< €0,5 mio	tra €0,5 mio e €1,5 mio	tra €1,5 mio e €4 mio	> €4 mio
HSE	Impatto temporaneo limitato o irrilevante sulla salute e la sicurezza e/o sull'ambiente (danno ambientale lieve)	Ripercussioni/danni moderati sulla salute e la sicurezza e/o sull'ambiente (danno ambientale recuperabile)	Ripercussioni/danni gravi sulla salute e la sicurezza e/o sull'ambiente (danno ambientale critico)	Ripercussioni/danni gravissimi sulla salute e la sicurezza e/o sull'ambiente (inquinamento catastrofico)
REPUTAZIONALE	Ripercussioni irrilevanti o modeste sul livello di fiducia degli <i>stakeholder</i>	Ripercussioni moderate sul livello di fiducia degli <i>stakeholder</i> , ma che richiedono interventi mirati da parte della società	Ripercussioni rilevanti sul livello di fiducia degli <i>stakeholder</i> che richiedono interventi da parte della società	Fiducia degli <i>stakeholder</i> chiave significativamente compromessa con necessità di interventi immediati
OPERATIVO	Nessuna ripercussione sui processi aziendali e/o sul rapporto con i clienti	Ripercussioni minori su: i) efficienza/continuità di uno o più processi aziendali non critici per il <i>business</i> e/o ii) rapporto con clienti diversi dai "keyaccount"	Ripercussioni rilevanti su: i) efficienza/continuità di uno o più processi aziendali chiave per il <i>business</i> e/o ii) rapporto con i principali clienti ("keyaccount")	Ripercussioni critiche su: i) efficienza / continuità del <i>business</i> e/o ii) rapporto con i principali clienti ("keyaccount")

FREQUENCY RATE				
FREQUENCY DRIVERS	RARO 1	IMPROBABILE 2	POSSIBILE 3	PROBABILE 4
Probabilità di accadimento nel triennio successivo	<5%	tra 5% e 25%	tra 25% e 50%	>50%
Frequenza di accadimento	Evento mai verificatosi in passato e considerato improbabile	Evento verificatosi in passato e considerato poco probabile	Evento verificatosi in passato e considerato probabile	Evento verificatosi (più volte) in passato/recentemente

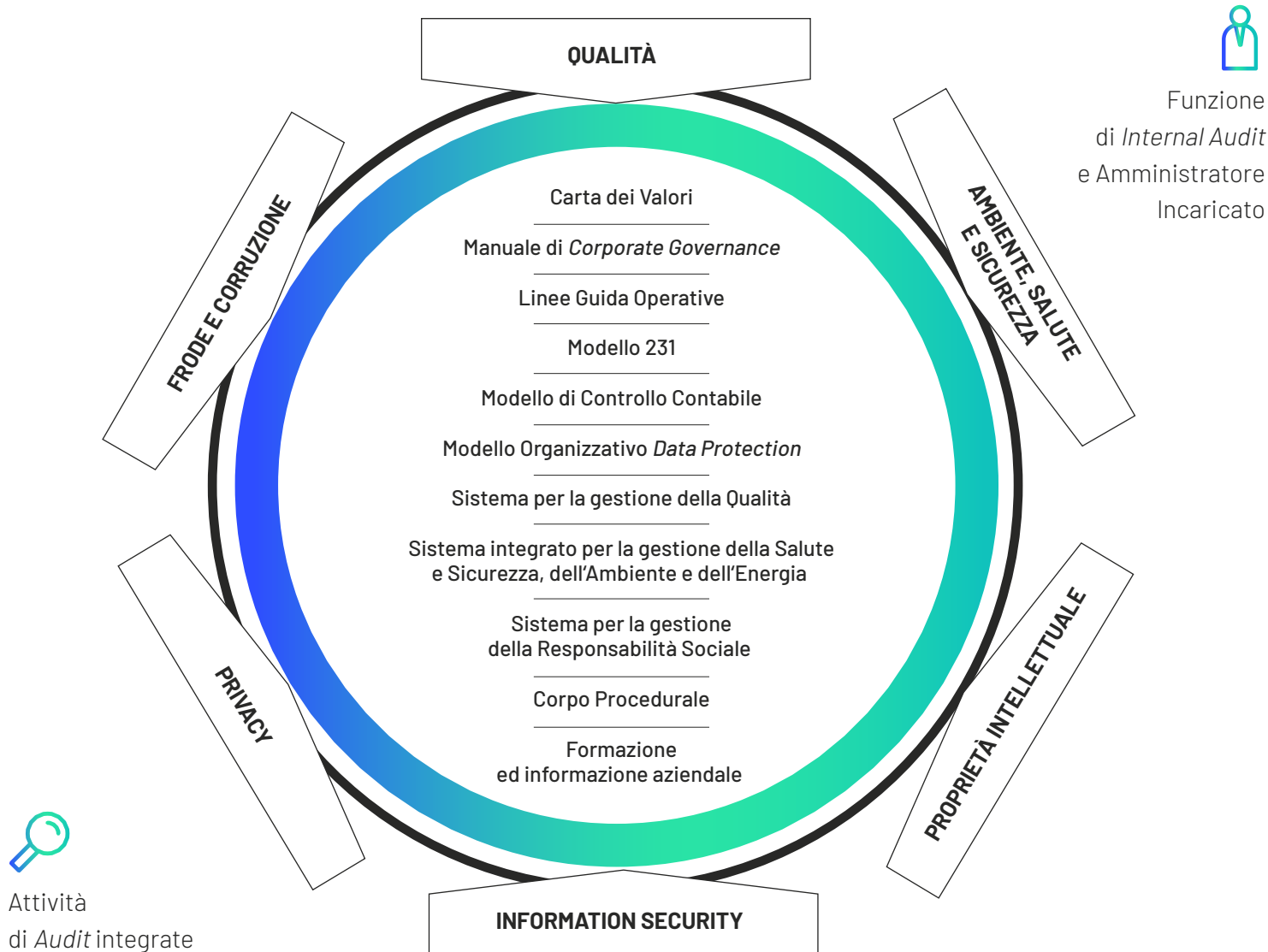
LEVEL OF CONTROL				
LEVEL OF CONTROL	OTTIMALE 1	ADEGUATO (CON EVENTUALI MARGINI DI MIGLIORAMENTO) 2	DA RAFFORZARE 3	CARENTE/INESISTENTE 4
Descrizione	In linea con le <i>best practices</i> e <i>best in class</i>	Esistono politiche, procedure e/o istruzioni operative. Tuttavia, i margini di miglioramento devono ancora essere valutati	I processi non sono strutturati e si basano sulle capacità/competenze degli individui coinvolti	Mancanza di controlli, politiche, procedure e strutture organizzative finalizzate a gestire e affrontare rischi/opportunità
% di abbattimento del rischio inerente	90%	75%	50%	30%

I rischi relativi alle tematiche richiamate dal D.lgs. 254/2016 sono riportati nella presente Dichiarazione, in corrispondenza dei diversi capitoli. Per ulteriori approfondimenti sui fattori di rischio è possibile fare riferimento anche alla Relazione sulla Gestione.

# COMPLIANCE

## LA COMPLIANCE INTEGRATA

### IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO



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

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

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

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

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

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

## LA COMPLIANCE INTEGRATA E IL MANUALE DI CORPORATE GOVERNANCE

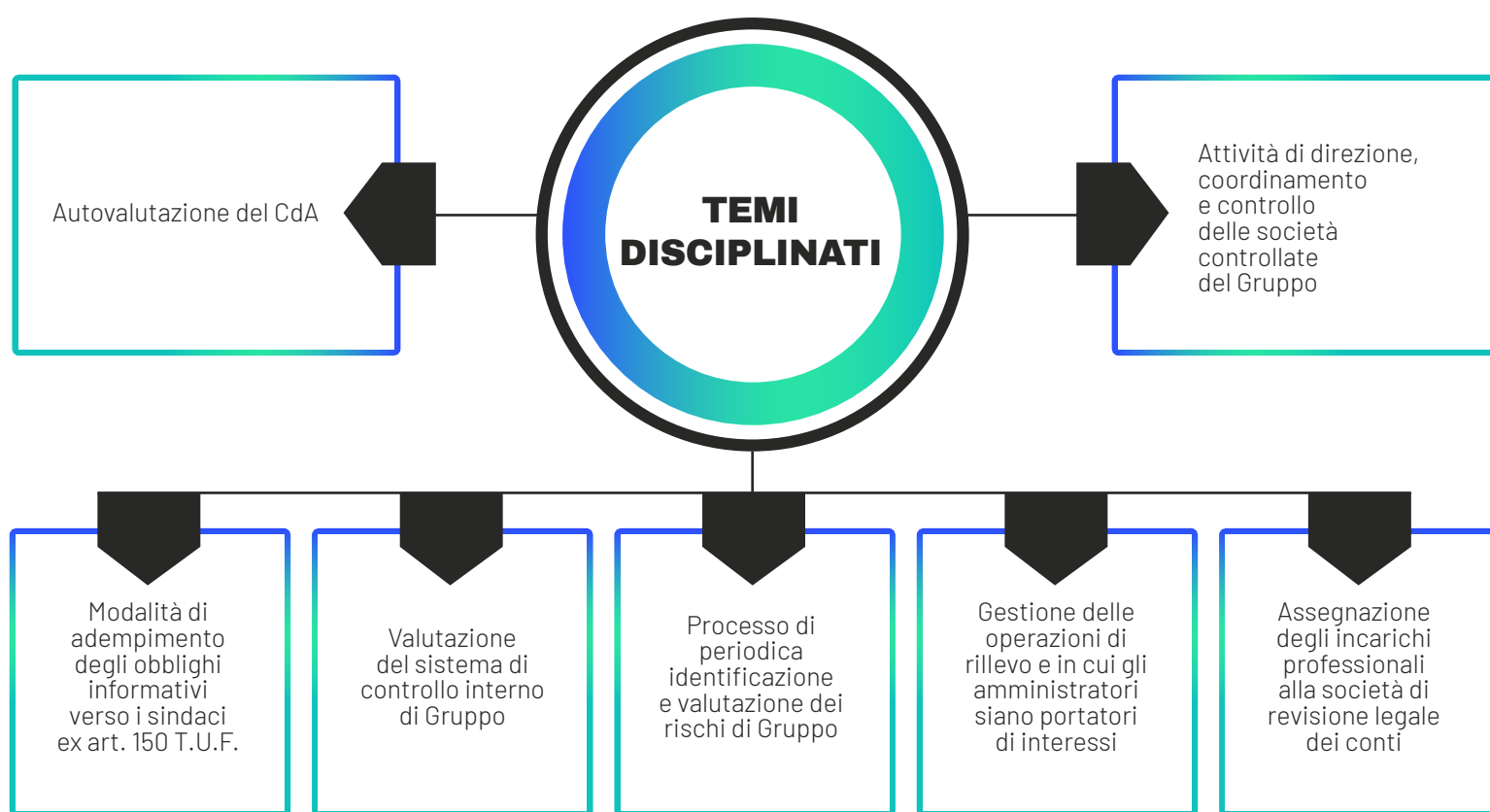
A seguito dell'adesione al Codice di Autodisciplina delle società quotate e al fine di internalizzare nei propri processi le pratiche di buon governo in tale documento sponsorizzate, Sabaf ha adottato un [Manuale di Corporate Governance](#)<sup>12</sup> che disciplina principi, regole e modalità operative.

Tale Manuale, adottato con delibera consiliare del 19 dicembre 2006, è stato aggiornato più volte nel corso degli anni, al fine di recepire le novità normative e regolamentari

in materia di *Corporate Governance*, nonché di riflettere le ulteriori *best practice* nel tempo adottate dalla Società.

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

### LINEE GUIDA OPERATIVE



### LA COMPLIANCE INTEGRATA E IL D.LGS. 231/2001

Nel 2006 Sabaf S.p.A. ha adottato il [Modello di organizzazione, gestione e controllo, come suggerito dal D.lgs. 231/2001](#)<sup>13</sup>, finalizzato a prevenire la commissione di specifiche fattispecie di reato da parte di dipendenti e/o collaboratori nell'interesse o a vantaggio della Società.

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

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

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

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

<sup>12</sup> Il testo, nella sua ultima versione aggiornata alle previsioni del Codice di Autodisciplina, approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 25 settembre 2018, è disponibile sul sito internet [www.sabafgroup.com](http://www.sabafgroup.com) alla sezione Investitori/Corporate Governance.

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

## Attività svolte nel 2020



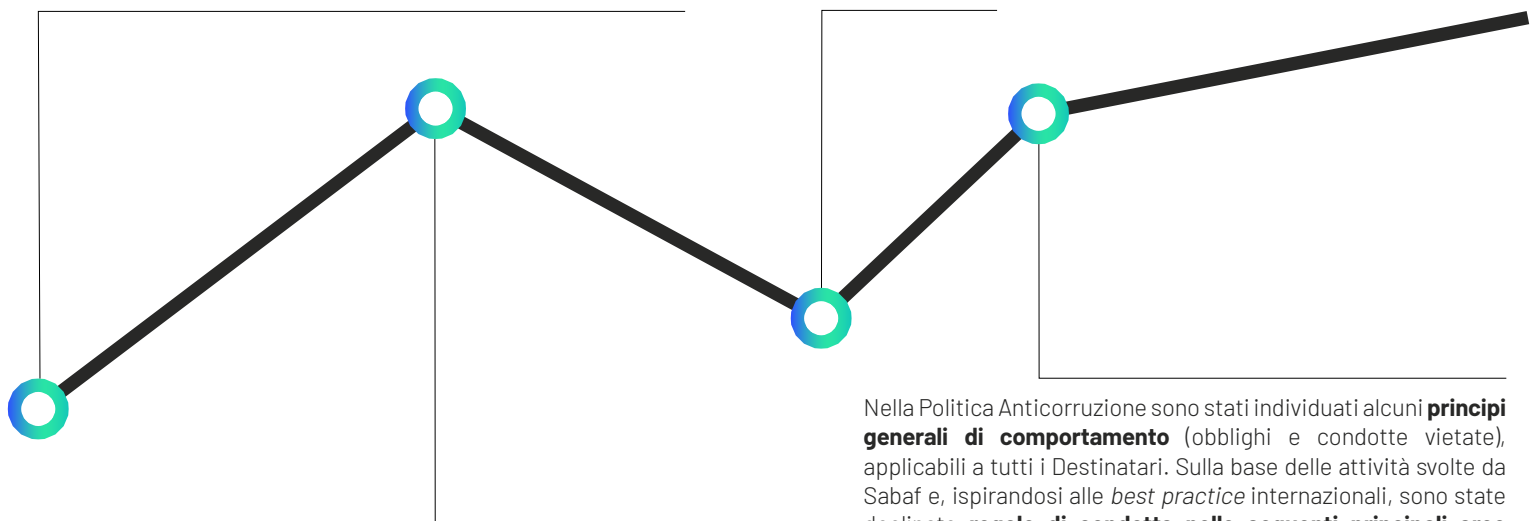
Nel corso del 2020 l'Organismo ha:

- verificato l'efficacia del Modello, sia tramite le verifiche di *Internal Audit* sia tramite i colloqui con il personale coinvolto in attività sensibili;
- effettuato specifiche attività istruttorie inerenti ai processi di gestione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, anche con riguardo ai presidi di controllo e alle misure anti-contagio adottate per gestire l'emergenza pandemica da Covid-19;
- effettuato periodici incontri di consultazione con il *Management* della Società, al fine di approfondire alcune tematiche in materia ambientale e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché quelle oggetto di *audit* nel corso dell'anno;
- eseguito interventi di informazione e formazione rivolti ai dipendenti, con riguardo ad alcuni protocolli disciplinati dal Modello, nonché sessioni di formazione in materia di D.lgs. 231/01.

## LA COMPLIANCE INTEGRATA E L'ANTI-CORRUPTION

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

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



Sabaf si impegna a prevenire le condotte illecite attraverso la diffusione dei contenuti della propria **Carta Valori** e dei **Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001** (adottato da Sabaf S.p.A., Faringosi Hinges s.r.l. e, limitatamente alla gestione delle tematiche inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro, da C.G.D. s.r.l.).

Ad ulteriore conferma del proprio impegno contro le condotte illecite, nel corso del 2018, Sabaf si è dotata di una **Politica Anti-corrruzione di Gruppo**. Le disposizioni e le linee guida illustrate nella Politica hanno l'intento di **promuovere i più alti standard etici in tutti i rapporti commerciali**, in linea con le *best practice* nazionali e internazionali.

La Politica Anticorruzione **si applica globalmente a Sabaf, alle società controllate del Gruppo e a tutto il loro personale**.

Nella Politica Anticorruzione sono stati individuati alcuni **principi generali di comportamento** (obblighi e condotte vietate), applicabili a tutti i Destinatari. Sulla base delle attività svolte da Sabaf e, ispirandosi alle *best practice* internazionali, sono state declinate **regole di condotta nelle seguenti principali aree valutate come potenzialmente esposte a rischi di corruzione**:

- rapporti commerciali con intermediari e agenti;
- rapporti commerciali con clienti, fornitori e altre terze parti;
- rapporti con organizzazioni politiche e sindacali;
- gestione delle risorse umane;
- gestione di omaggi e regalie, spese di rappresentanza, donazioni e sponsorizzazioni;
- procedure e controlli contabili e finanziari.

Nel corso del triennio 2018-2020 non è stato riscontrato alcun episodio di corruzione.

## LA COMPLIANCE INTEGRATA E LA L. 262/2005

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

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

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

## ELEMENTI CARATTERIZZANTI IL MODELLO DI CONTROLLO CONTABILE





# Sabaf e collaboratori

## RISCHI

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

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

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

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

Il Gruppo Sabaf attua politiche strutturate e definisce linee di indirizzo coordinate a livello centrale nelle seguenti aree:

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

A tal fine la struttura organizzativa del gruppo prevede i ruoli del *Global Group HR Director* e del *Group HSE Manager*.

L'insieme di tali sistemi e politiche permette al Gruppo di avere un presidio adeguato dei rischi relativi alla gestione dei rapporti con i collaboratori.

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

## L'emergenza sanitaria e le relazioni con i collaboratori

Con la rapida e globale diffusione dell'emergenza sanitaria, la priorità per il Gruppo Sabaf è stata la tutela della salute e della sicurezza delle persone.

Nella prima fase dell'emergenza, quando le incertezze erano massime e gli strumenti di protezione non ancora sufficientemente disponibili, gli stabilimenti di Ospitaletto (Brescia) e di Bareggio (Milano), aree fortemente coinvolte dalla prima ondata del contagio in Italia, hanno sospeso la produzione anticipatamente rispetto ai provvedimenti legislativi che hanno poi imposto la chiusura in tutta Italia. In tutte le società sono stati immediatamente adottati rigorosi protocolli per mitigare i rischi di contagio, che sono stati costantemente adeguati sulla base delle *best practice* di riferimento.

Sono stati periodicamente eseguiti *test* sierologici e tamponi che hanno consentito di evitare il diffondersi di focolai significativi.

Per tutte le funzioni che lo consentono è stato fatto ampio ricorso allo *smart working* e sono state garantite le forme di flessibilità che hanno permesso di assicurare il bilanciamento tra le esigenze personali e familiari e gli impegni lavorativi.

È stata stipulata una polizza assicurativa a favore di tutti i dipendenti delle società italiane ed è stato riconosciuto un *bonus una tantum*, quale forma di supporto economico e di testimonianza per l'impegno profuso in un periodo tanto delicato.

Proprio la straordinaria dedizione di tutto il personale, la sua competenza e disponibilità anche a fronte di situazioni difficili hanno consentito una capacità di reazione tempestiva e di adeguare il livello delle attività alle violente oscillazioni della domanda.

## 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; il rispetto di standard di lavoro che garantiscano i diritti, la salute e la massima sicurezza sono un paradigma imprescindibile. Il Gruppo si impegna a perseguire i seguenti obiettivi, esplicitati anche nella Carta Valori:

- promuovere, in tutti i Paesi in cui opera, il rispetto dei fondamentali Diritti Umani dei lavoratori, così come individuati nei principi fissati nel *Global Compact* e nel Codice di Condotta di APPLIA Europa (associazione europea elettrodomestici), relativi a lavoro infantile, lavoro obbligato, salute e sicurezza sul lavoro, libertà d'associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, procedure disciplinari, orario di lavoro e criteri retributivi;
- svolgere le proprie attività creando un gruppo di persone motivate che possano operare in un ambiente di lavoro che incoraggi e premi la correttezza ed il rispetto degli altri;
- produrre utile senza mai perdere di vista il rispetto dei diritti dei propri lavoratori;
- individuare ed analizzare potenziali pericoli e rischi nei processi aziendali, al fine di rendere sempre più sicuri e confortevoli i luoghi di lavoro;
- evitare ogni forma di discriminazione e di favoritismo nella fase di assunzione del personale, la cui selezione deve avvenire in base alla rispondenza dei profili dei candidati alle esigenze dell'azienda;
- valorizzare e rispettare le diversità evitando, nell'avanzamento di carriera, ogni forma di discriminazione per ragioni legate al genere, all'orientamento sessuale, all'età, alla nazionalità, allo stato di salute, alle opinioni politiche, all'etnia 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 leggi, direttive, regolamenti locali vigenti e alle norme sottoscritte volontariamente (*Global Compact*, Codice di Condotta di APPLIA Europa);
- la piena attuazione della Carta Valori;
- la valutazione preventiva degli aspetti legati ai diritti umani e a salute e sicurezza;
- lo sviluppo di un percorso di responsabilizzazione delle persone all'interno di regole di comportamento condivise.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dal 2021 Sabaf S.p.A. ha ritenuto di non procedere al rinnovo della certificazione SA8000. Le politiche e le procedure in essere presso tutte le società del Gruppo garantiscono infatti il pieno rispetto di tutti i requisiti prescritti dalla Norma, indipendentemente dalla certificazione esterna.

Nel corso del 2020 non sono stati riscontrati episodi di discriminazione, 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.

## LE PERSONE DEL GRUPPO SABAF

Al 31 dicembre 2020 i dipendenti del Gruppo Sabaf sono 1.168, rispetto ai 1.035 di fine 2019. L'aumento del numero di dipendenti rispetto al precedente esercizio è stato pari a 133 unità (+12,85%).

(n.)	31.12.2020			31.12.2019			31.12.2018		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
<b>Sabaf S.p.A.</b> (Ospitaletto, Brescia - Italia)	312	168	<b>480</b>	318	170	<b>488</b>	329	174	<b>503</b>
<b>Faringosi Hinges s.r.l.</b> (Bareggio, Milano - Italia)	23	23	<b>46</b>	23	21	<b>44</b>	22	21	<b>43</b>
<b>A.R.C. s.r.l.</b> (Campodarsego, Padova - Italia)	15	5	<b>20</b>	16	5	<b>21</b>	15	4	<b>19</b>
<b>C.M.I. s.r.l.</b> (Loc. Crespellano - Valsamoggia, Bologna - Italia)	31	51	<b>82</b>	33	52	<b>85</b>	n.a.	n.a.	<b>n.a.</b>
<b>C.G.D. s.r.l.</b> (Loc. Crespellano - Valsamoggia, Bologna - Italia)	35	3	<b>38</b>	34	4	<b>38</b>	n.a.	n.a.	<b>n.a.</b>
<b>C.M.I. Polska SP ZOO</b> (Myszkow, Polonia)	19	25	<b>44</b>	18	29	<b>47</b>	n.a.	n.a.	<b>n.a.</b>
<b>Sabaf Brasile</b> (Jundiá, San Paolo - Brasile)	74	13	<b>87</b>	69	13	<b>82</b>	70	17	<b>87</b>
<b>Sabaf Turchia</b> (Manisa - Turchia)	129	69	<b>198</b>	84	42	<b>126</b>	64	36	<b>100</b>
<b>Okida<sup>14</sup></b> (Esenyurt/Istanbul - Turchia)	80	85	<b>165</b>	56	40	<b>96</b>	n.a.	n.a.	<b>n.a.</b>
<b>Sabaf Appliance Components (Kunshan) Co., Ltd.</b> (Kunshan, Jiangsu Province - Cina)	6	2	<b>8</b>	6	2	<b>8</b>	6	2	<b>8</b>
<b>TOTALE GRUPPO</b>	<b>724</b>	<b>444</b>	<b>1.168</b>	<b>657</b>	<b>378</b>	<b>1.035</b>	<b>506</b>	<b>254</b>	<b>760</b>

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali adottate, al 31 dicembre 2020 sono presenti 1.143 dipendenti con contratto a tempo indeterminato (97,9%) e 25 a tempo determinato (2,1%).

### GRUPPO

(n.)	31.12.2020			31.12.2019			31.12.2018		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
A tempo indeterminato	711	432	<b>1.143</b>	621	369	<b>990</b>	487	247	<b>734</b>
A tempo determinato	13	12	<b>25</b>	36	9	<b>45</b>	19	7	<b>26</b>
<b>TOTALE GRUPPO</b>	<b>724</b>	<b>444</b>	<b>1.168</b>	<b>657</b>	<b>378</b>	<b>1.035</b>	<b>506</b>	<b>254</b>	<b>760</b>

### Sabaf S.p.A.

(n.)	31.12.2020			31.12.2019			31.12.2018		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
A tempo indeterminato	306	166	<b>472</b>	312	167	<b>479</b>	326	171	<b>497</b>
A tempo determinato	6	2	<b>8</b>	6	3	<b>9</b>	3	3	<b>6</b>

<sup>14</sup> Okida è entrata a far parte del Gruppo Sabaf nel settembre 2018. La società è stata inclusa nel perimetro di rendicontazione a partire dall'esercizio 2019.

**Faringosi Hinges s.r.l.**

	31.12.2020			31.12.2019			31.12.2018		
(n.)	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
A tempo indeterminato	23	23	46	23	21	44	22	21	43
A tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

	31.12.2020			31.12.2019			31.12.2018		
(n.)	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
A tempo indeterminato	15	5	20	16	5	21	15	4	19
A tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**C.M.I. s.r.l.**

	31.12.2020			31.12.2019			31.12.2018		
(n.)	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
A tempo indeterminato	28	51	79	30	51	81	n.a.	n.a.	n.a.
A tempo determinato	3	0	3	3	1	4	n.a.	n.a.	n.a.

**C.G.D. s.r.l.**

	31.12.2020			31.12.2019			31.12.2018		
(n.)	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
A tempo indeterminato	34	3	37	33	4	37	n.a.	n.a.	n.a.
A tempo determinato	1	0	1	1	0	1	n.a.	n.a.	n.a.

**C.M.I. Polonia**

	31.12.2020			31.12.2019			31.12.2018		
(n.)	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
A tempo indeterminato	19	25	44	17	29	46	n.a.	n.a.	n.a.
A tempo determinato	0	0	0	1	0	1	n.a.	n.a.	n.a.

### Sabaf Brasile

(n.)	31.12.2020			31.12.2019			31.12.2018		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
A tempo indeterminato	74	13	87	65	13	78	70	17	87
A tempo determinato	0	0	0	4	0	4	0	0	0

### Sabaf Turchia

(n.)	31.12.2020			31.12.2019			31.12.2018		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
A tempo indeterminato	128	59	187	65	37	102	51	32	83
A tempo determinato	1	10	11	19	5	24	13	4	17

### Okida

(n.)	31.12.2020			31.12.2019			31.12.2018		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
A tempo indeterminato	80	85	165	56	40	96	n.a.	n.a.	n.a.
A tempo determinato	0	0	0	0	0	0	n.a.	n.a.	n.a.

### Sabaf Cina

(n.)	31.12.2020			31.12.2019			31.12.2018		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
A tempo indeterminato	4	2	6	4	2	6	3	2	5
A tempo determinato	2	0	2	2	0	2	3	0	3

### PERSONALE CON CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE LAVORO O ASSIMILABILE E STAGISTI

(n.)	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
Lavoratori somministrati	155	42	57
Stagisti	8	2	3

## SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER ETÀ

(%)	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
< 30 anni	18,9	17,2	13,9
31 - 40 anni	34,5	35,1	39,9
41 - 50 anni	31,6	31,8	31,8
oltre 50 anni	15,0	15,9	14,4
<b>TOTALE</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

La bassa età media dei dipendenti del Gruppo (39,3 anni) conferma la strategia di inserire giovani lavoratori, privilegiando la formazione e la crescita interna rispetto all'acquisizione dall'esterno di competenze.

L'età dei più giovani dipendenti in forza al Gruppo è di 20 anni per l'Italia, 20 anni per la Polonia, 18 anni per la Turchia, 16 anni per il Brasile e 31 anni per la Cina.

## SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO

(%)	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
< 5 anni	44,5	37,2	26,7
6 - 10 anni	9,0	12,3	12,9
11 - 20 anni	31,9	36,6	46,7
oltre 20 anni	14,6	13,9	13,7
<b>TOTALE</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

## POLITICA DELLE ASSUNZIONI

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

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

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

## SUDDIVISIONE PER TITOLO DI STUDIO

(%)	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
Laurea	15,4	14,9	14,1
Diploma superiore	46,2	44,2	45,5
Licenza media	36,5	39,7	40,1
Licenza elementare	1,9	1,2	0,3
<b>TOTALE</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

## MOVIMENTAZIONE DEL PERSONALE NEL TRIENNIO PER FASCIA DI ETÀ E GENERE

### ASSUNZIONI

(n.)		2020	2019	2018
♀	< 30 anni	52	18	11
	31-40 anni	37	9	8
	41-50 anni	20	6	0
	> 50 anni	0	0	1
<b>TOTALE DONNE</b>		<b>109</b>	<b>33</b>	<b>20</b>
♂	< 30 anni	72	46	24
	31-40 anni	50	25	41
	41-50 anni	21	3	4
	> 50 anni	7	2	1
<b>TOTALE UOMINI</b>		<b>150</b>	<b>76</b>	<b>70</b>
<b>TOTALE</b>		<b>259</b>	<b>109</b>	<b>90</b>



## CESSAZIONI

(n.)		2020	2019	2018
♀	< 30 anni	19	9	7
	31-40 anni	7	9	13
	41-50 anni	10	8	2
	> 50 anni	7	1	4
<b>TOTALE DONNE</b>		<b>43</b>	<b>27</b>	<b>26</b>
♂	< 30 anni	27	32	34
	31-40 anni	32	19	17
	41-50 anni	8	10	6
	> 50 anni	16	6	3
<b>TOTALE UOMINI</b>		<b>83</b>	<b>67</b>	<b>60</b>
<b>TOTALE</b>		<b>126</b>	<b>94</b>	<b>86</b>

## TASSO DI ASSUNZIONE PER AREA GEOGRAFICA, FASCIA DI ETÀ E GENERE

## GRUPPO

(%)		2020	2019	2018
♀	< 30 anni	11,71	4,76	4,33
	31-40 anni	8,33	2,38	3,15
	41-50 anni	4,50	1,59	0,00
	> 50 anni	0,00	0,00	0,39
<b>TOTALE DONNE</b>		<b>24,54</b>	<b>8,73</b>	<b>7,87</b>
♂	< 30 anni	9,94	7,00	4,74
	31-40 anni	6,91	3,81	8,10
	41-50 anni	2,90	0,46	0,79
	> 50 anni	0,97	0,30	0,20
<b>TOTALE UOMINI</b>		<b>20,72</b>	<b>11,57</b>	<b>13,83</b>
<b>TOTALE</b>		<b>22,17</b>	<b>10,53</b>	<b>11,84</b>

## ITALIA (SABAF S.P.A., FARINGOSI, A.R.C., C.M.I., C.G.D.)

(%)		2020	2019	2018
♀	< 30 anni	0,00	1,59	1,01
	31-40 anni	1,60	0,00	1,01
	41-50 anni	1,20	0,40	0,00
	> 50 anni	0,00	0,00	0,50
<b>TOTALE DONNE</b>		<b>2,80</b>	<b>1,98</b>	<b>2,51</b>
♂	< 30 anni	0,48	0,71	1,09
	31-40 anni	0,96	1,18	0,55
	41-50 anni	0,96	0,00	0,27
	> 50 anni	0,96	0,47	0,27
<b>TOTALE UOMINI</b>		<b>3,36</b>	<b>2,36</b>	<b>2,19</b>
<b>TOTALE</b>		<b>3,15</b>	<b>2,22</b>	<b>2,30</b>

## POLONIA (C.M.I. POLONIA)

(%)		2020	2019	2018
♀	< 30 anni	0,00	0,00	n.a.
	31-40 anni	0,00	10,34	n.a.
	41-50 anni	0,00	6,90	n.a.
	> 50 anni	0,00	0,00	n.a.
<b>TOTALE DONNE</b>		<b>0,00</b>	<b>17,24</b>	<b>n.a.</b>
♂	< 30 anni	10,53	11,11	n.a.
	31-40 anni	0,00	0,00	n.a.
	41-50 anni	0,00	0,00	n.a.
	> 50 anni	0,00	0,00	n.a.
<b>TOTALE UOMINI</b>		<b>10,53</b>	<b>11,11</b>	<b>n.a.</b>
<b>TOTALE</b>		<b>4,55</b>	<b>14,89</b>	<b>n.a.</b>

## BRASILE (SABAF BRASILE)

(%)		2020	2019	2018
♀	< 30 anni	0,00	0,00	5,88
	31-40 anni	15,38	7,69	5,88
	41-50 anni	7,69	0,00	0,00
	> 50 anni	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE DONNE</b>		<b>23,07</b>	<b>7,69</b>	<b>11,76</b>
♂	< 30 anni	14,86	8,70	2,86
	31-40 anni	14,86	7,25	38,57
	41-50 anni	2,70	1,45	1,43
	> 50 anni	2,70	0,00	0,00
<b>TOTALE UOMINI</b>		<b>35,12</b>	<b>17,40</b>	<b>42,86</b>
<b>TOTALE</b>		<b>33,33</b>	<b>15,85</b>	<b>36,78</b>

## TURCHIA (SABAF TURCHIA E OKIDA)

(%)		2020	2019	2018
♀	< 30 anni	33,77	17,07	22,22
	31-40 anni	20,13	6,10	13,89
	41-50 anni	10,39	3,66	0,00
	> 50 anni	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE DONNE</b>		<b>64,29</b>	<b>26,83</b>	<b>36,11</b>
♂	< 30 anni	27,27	25,00	28,13
	31-40 anni	16,75	10,71	18,75
	41-50 anni	7,18	1,43	3,13
	> 50 anni	0,48	0,00	0,00
<b>TOTALE UOMINI</b>		<b>51,68</b>	<b>37,14</b>	<b>50,00</b>
<b>TOTALE</b>		<b>57,02</b>	<b>33,33</b>	<b>45,00</b>

## CINA (SABAF CINA)

(%)		2020	2019	2018
♀	< 30 anni	0,00	0,00	0,00
	31-40 anni	0,00	0,00	0,00
	41-50 anni	0,00	0,00	0,00
	> 50 anni	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE DONNE</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
♂	< 30 anni	0,00	0,00	0,00
	31-40 anni	0,00	0,00	0,00
	41-50 anni	0,00	0,00	0,00
	> 50 anni	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE UOMINI</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

## TASSO DI TURNOVER PER AREA GEOGRAFICA, FASCIA DI ETÀ E GENERE

## GRUPPO

(%)		2020	2019	2018
♀	< 30 anni	4,28	2,38	2,76
	31-40 anni	1,58	2,38	5,12
	41-50 anni	2,25	2,12	0,79
	> 50 anni	1,58	0,26	0,39
<b>TOTALE DONNE</b>		<b>9,69</b>	<b>7,14</b>	<b>9,06</b>
♂	< 30 anni	3,73	4,87	6,32
	31-40 anni	4,42	2,89	3,36
	41-50 anni	1,10	1,52	1,19
	> 50 anni	2,21	0,91	0,20
<b>TOTALE UOMINI</b>		<b>11,46</b>	<b>10,19</b>	<b>11,07</b>
<b>TOTALE</b>		<b>10,79</b>	<b>9,08</b>	<b>10,39</b>

## ITALIA (SABAF S.P.A., FARINGOSI, A.R.C., C.M.I., C.G.D.)

(%)		2020	2019	2018
♀	< 30 anni	0,40	0,51	0,00
	31-40 anni	0,00	1,53	1,52
	41-50 anni	0,80	1,53	0,51
	> 50 anni	2,40	0,51	0,51
<b>TOTALE DONNE</b>		<b>3,60</b>	<b>4,08</b>	<b>2,53</b>
♂	< 30 anni	0,00	0,56	0,54
	31-40 anni	1,68	1,40	1,63
	41-50 anni	0,48	1,96	1,09
	> 50 anni	3,13	0,84	0,27
<b>TOTALE UOMINI</b>		<b>5,29</b>	<b>4,76</b>	<b>3,54</b>
<b>TOTALE</b>		<b>4,65</b>	<b>4,52</b>	<b>3,19</b>

## POLONIA (C.M.I. POLONIA)

(%)		2020	2019	2018
♀	< 30 anni	4,00	3,45	n.a.
	31-40 anni	0,00	3,45	n.a.
	41-50 anni	8,00	0,00	n.a.
	> 50 anni	4,00	0,00	n.a.
<b>TOTALE DONNE</b>		<b>16,00</b>	<b>6,90</b>	<b>n.a.</b>
♂	< 30 anni	5,26	5,56	n.a.
	31-40 anni	0,00	0,00	n.a.
	41-50 anni	0,00	0,00	n.a.
	> 50 anni	0,00	0,00	n.a.
<b>TOTALE UOMINI</b>		<b>5,26</b>	<b>5,56</b>	<b>n.a.</b>
<b>TOTALE <sup>15</sup></b>		<b>11,36</b>	<b>6,38</b>	<b>n.a.</b>

<sup>15</sup> Dato 2019 modificato rispetto a DNF 2019 per un errore di pubblicazione.

## BRASILE (SABAF BRASILE)

(%)		2020	2019	2018
♀	< 30 anni	0,00	7,60	0,00
	31-40 anni	15,38	15,38	5,88
	41-50 anni	7,69	15,38	0,00
	> 50 anni	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE DONNE</b>		<b>23,07</b>	<b>38,46</b>	<b>5,88</b>
♂	< 30 anni	17,57	7,25	17,14
	31-40 anni	8,11	7,25	7,14
	41-50 anni	2,70	4,35	2,86
	> 50 anni	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE UOMINI</b>		<b>28,38</b>	<b>18,85</b>	<b>27,14</b>
<b>TOTALE</b>		<b>27,59</b>	<b>21,95</b>	<b>22,99</b>

## TURCHIA (SABAF TURCHIA E OKIDA)

(%)		2020	2019	2018
♀	< 30 anni	11,04	7,32	19,44
	31-40 anni	3,25	3,66	25,00
	41-50 anni	3,25	3,66	2,78
	> 50 anni	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE DONNE</b>		<b>17,54</b>	<b>14,64</b>	<b>47,22</b>
♂	< 30 anni	6,22	16,43	28,13
	31-40 anni	9,09	6,43	9,38
	41-50 anni	1,91	0,00	0,00
	> 50 anni	1,44	1,43	0,00
<b>TOTALE UOMINI</b>		<b>18,66</b>	<b>24,29</b>	<b>37,50</b>
<b>TOTALE</b>		<b>18,18</b>	<b>20,72</b>	<b>41,00</b>

## CINA (SABAF CINA)

(%)		2020	2019	2018
♀	< 30 anni	0,00	0,00	0,00
	31-40 anni	0,00	0,00	0,00
	41-50 anni	0,00	0,00	0,00
	> 50 anni	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE DONNE</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
♂	< 30 anni	0,00	0,00	0,00
	31-40 anni	0,00	0,00	0,00
	41-50 anni	0,00	0,00	0,00
	> 50 anni	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE UOMINI</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Il rilevante incremento dei livelli di attività nella seconda parte dell'anno ha determinato un forte incremento del tasso di assunzione, che nel 2020 si è attestato su un valore doppio rispetto al biennio precedente. Particolarmente significativo è stato l'aumento del numero di collaboratori nelle società turche del Gruppo, a seguito del forte sviluppo del *business* in quel Paese.

Le politiche messe a punto negli ultimi anni hanno consentito una significativa riduzione del tasso di *turnover* anche in quelle aree, come la Turchia, in cui il Gruppo aveva sperimentato le maggiori difficoltà nella *retention* del personale.

## 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)	2020			2019			2018		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
Formazione a neoassunti, apprendisti, contratti di inserimento	1.615	546	<b>2.161</b>	2.340	1.302	<b>3.642</b>	4.363	1.299	<b>5.662</b>
Formazione tecnica e sistemi informatici	2.393	823	<b>3.216</b>	2.316	117	<b>2.433</b>	2.121	704	<b>2.824</b>
Qualità, sicurezza, ambiente, energia e responsabilità sociale	3.963	1.095	<b>5.058</b>	3.079	878	<b>3.957</b>	3.649	1.040	<b>4.689</b>
Amministrazione e organizzazione	434	106	<b>540</b>	683	545	<b>1.228</b>	724	554	<b>1.278</b>
Lingue straniere	470	268	<b>738</b>	1.234	540	<b>1.774</b>	1.339	420	<b>1.759</b>
Altro (es. <i>lean philosophy/production/office</i> )	675	267	<b>942</b>	2.036	767	<b>2.803</b>	256	496	<b>752</b>
<b>TOTALE ORE DI FORMAZIONE RICEVUTE</b>	<b>9.550</b>	<b>3.105</b>	<b>12.655</b>	<b>11.688</b>	<b>4.149</b>	<b>15.837</b>	<b>12.452</b>	<b>4.513</b>	<b>16.963</b>
Ore di formazione erogate da formatori interni <sup>16</sup>	4.306	946	5.252	979	284	1.263	7.239	1.915	9.154
<b>TOTALE</b>	<b>13.856</b>	<b>4.051</b>	<b>17.907</b>	<b>12.667</b>	<b>4.433</b>	<b>17.100</b>	<b>19.691</b>	<b>6.428</b>	<b>26.119</b>

Nel 2020 le ore di formazione erogate ai dipendenti sono state 12.655. A queste si aggiungono 5.725 ore di formazione ricevute dai collaboratori con contratto di somministrazione.

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

## ORE MEDIE DI FORMAZIONE PRO-CAPITE RICEVUTE PER CATEGORIA

(ore)	2020			2019			2018		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
Operai	11,6	4,4	8,7	18,2	10,0	15,1	23,7	15,2	20,8
Impiegati e quadri	16,9	18,2	17,3	16,9	15,2	16,3	29,8	24,4	27,9
Dirigenti	24,7	4,0	22,6	11,6	3,5	10,8	16,2	51,5	18,5
<b>TOTALE</b>	<b>13,2</b>	<b>7,0</b>	<b>10,8</b>	<b>17,8</b>	<b>11,0</b>	<b>15,3</b>	<b>24,8</b>	<b>17,5</b>	<b>22,3</b>

Nel 2020 il costo totale sostenuto per le attività di formazione del personale del Gruppo è stato di circa 360.000 euro (circa 390.000 euro nel 2019). A questo si aggiungono i costi di formazione del personale somministrato che nel 2020 sono stati di circa 123.000 euro (circa 28.000 euro nel 2019).

Le misure di prevenzione adottate a fronte dell'emergenza sanitaria hanno inciso sui livelli di formazione erogata nel corso del 2020. È stato infatti necessario, a causa delle restrizioni introdotte per il contenimento della pandemia, sospendere per gran parte dell'anno molte delle attività di formazione in presenza e posticipare alcuni progetti formativi.

## COMUNICAZIONE INTERNA

Con l'obiettivo di sviluppare un dialogo e un coinvolgimento continuo tra azienda e collaboratori, Sabaf organizza momenti di incontro e condivisione nei quali vengono presentati i risultati relativi ai progetti di miglioramento della qualità, dell'efficienza e della produttività. I referenti HR prestano assistenza a tutti i dipendenti del Gruppo in merito alle tematiche inerenti al rapporto di lavoro.

L'attenzione alla comunicazione interna si avvale tra l'altro di strumenti avanzati che possono raggiungere tutti i dipendenti, quali un portale dedicato e bacheche elettroniche. Riunioni sistematiche nei vari dipartimenti favoriscono la comunicazione e il coinvolgimento del personale.

## LE DIVERSITÀ E LE PARI OPPORTUNITÀ

Sabaf è costantemente impegnata per garantire pari opportunità al personale femminile, che attualmente rappresenta il 38% dell'organico (36,5% nel 2019).

### DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DELL'OCCUPAZIONE PER GENERE

	31.12.2020		31.12.2019		31.12.2018	
	n.	%	n.	%	n.	%
♂	724	62,0	657	63,5	506	66,6
♀	444	38,0	378	36,5	254	33,4
<b>TOTALE</b>	<b>1.168</b>	<b>100,0</b>	<b>1.035</b>	<b>100,0</b>	<b>760</b>	<b>100,0</b>



## DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DELL'OCCUPAZIONE PER TIPO DI CONTRATTO E GENERE

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.

		31.12.2020		31.12.2019		31.12.2018	
		n.	%	n.	%	n.	%
Full-time	♂	722	61,8	651	62,9	504	66,3
	♀	387	33,1	327	31,6	208	27,4
	♂♀	<b>1.109</b>	<b>94,9</b>	<b>978</b>	<b>94,5</b>	<b>712</b>	<b>93,7</b>
Part-time	♂	2	0,2	6	0,6	2	0,3
	♀	57	4,9	51	4,9	46	6,0
	♂♀	<b>59</b>	<b>5,1</b>	<b>57</b>	<b>5,5</b>	<b>48</b>	<b>6,3</b>
<b>TOTALE</b>		<b>1.168</b>	<b>100,0</b>	<b>1.035</b>	<b>100,0</b>	<b>760</b>	<b>100,0</b>

## DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DELL'OCCUPAZIONE PER CATEGORIA, ETÀ E GENERE

		31.12.2020			31.12.2019			31.12.2018		
(% )		♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
Dirigenti	< 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	da 30 a 50 anni	1	0	1	1	0	1	1	0	1
	oltre 50 anni	1	0	1	1	0	1	1	0	1
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Impiegati e quadri	< 30 anni	2	1	3	1	2	3	2	2	4
	da 30 a 50 anni	10	5	15	10	5	15	10	5	15
	oltre 50 anni	2	1	3	2	1	3	2	1	3
	<b>TOTALE</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>22</b>
Operai	< 30 anni	10	4	14	10	3	13	8	2	10
	da 30 a 50 anni	29	22	51	31	22	53	35	21	56
	oltre 50 anni	7	4	11	7	4	11	8	2	10
	<b>TOTALE</b>	<b>46</b>	<b>30</b>	<b>76</b>	<b>48</b>	<b>29</b>	<b>77</b>	<b>51</b>	<b>25</b>	<b>76</b>
<b>TOTALE</b>	< 30 anni	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>14</b>
	da 30 a 50 anni	<b>40</b>	<b>27</b>	<b>67</b>	<b>42</b>	<b>27</b>	<b>69</b>	<b>46</b>	<b>26</b>	<b>72</b>
	oltre 50 anni	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>14</b>
	<b>TOTALE</b>	<b>62</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>63</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	<b>67</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

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

## SISTEMI DI REMUNERAZIONE, INCENTIVAZIONE E VALORIZZAZIONE

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

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

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

Dal 2019 Sabaf S.p.A. e Faringosi Hinges hanno avviato una nuova piattaforma di *welfare* aziendale (Edenred), che ha riscosso grande favore da parte dei collaboratori. La piattaforma è stata estesa anche a C.M.I. e C.G.D. a partire dal 2020.

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.

### INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE (LTI)

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, accrescendo 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.

I meccanismi di funzionamento del sistema LTI sono descritti nella Relazione sulla Remunerazione.

### 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 i dirigenti e altri collaboratori con responsabilità manageriali. Nel 2020 tale si-

stema di incentivazione ha riguardato 43 dipendenti del Gruppo (39 uomini e 4 donne). I meccanismi di funzionamento del sistema 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, dal 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 2020 sono stati assegnati obiettivi di miglioramento in questi ambiti a 116 persone coinvolte in processi aziendali rilevanti.

(n.)	Impiegati	Operai	TOTALE
♂	44	64	108
♀	2	6	8
<b>TOTALE</b>	<b>46</b>	<b>70</b>	<b>116</b>

Oltre a rappresentare uno strumento di indirizzo verso obiettivi sfidanti (sono stati assegnati 489 obiettivi, raggiunti o superati nel 54% dei casi), il PPQ ha stimolato il lavoro di squadra e favorito la condivisione a tutti i livelli aziendali dei piani di sviluppo di breve e medio-lungo termine.

## Premio di Risultato Variabile (PDRV)

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

Anche nel 2020 il PDRV poteva essere goduto sotto forma di *welfare* aziendale.

## Premio di Partecipazione Personale (PDP)

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

Tale premio è stato erogato anche nel 2020 sotto forma di *welfare* aziendale.

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

## RAPPORTO TRA LO STIPENDIO MINIMO MENSILE PREVISTO DAI CONTRATTI COLLETTIVI E LO STIPENDIO MINIMO RICONOSCIUTO DALLE SOCIETÀ DEL GRUPPO<sup>17</sup>


 2020

(in euro)	STIPENDIO MINIMO DA CONTRATTO COLLETTIVO		STIPENDIO MINIMO RICONOSCIUTO		MAGGIORAZIONE MINIMA (%)	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Sabaf S.p.A.	1.629	1.629	1.677	2.200	3%	35%
Faringosi Hinges s.r.l.	1.629	1.629	1.676	1.676	3%	3%
A.R.C. s.r.l.	1.628	1.628	1.656	1.628	2%	0%
C.G.D. s.r.l.	1.643	1.969	1.694	2.680	3%	36%
C.M.I. Polonia	432	432	450	450	4%	4%
Sabaf Turchia	261	261	299	299	14%	14%
Okida	261	261	261	261	0%	0%
Sabaf Brasile	247	247	279	279	13%	13%
Sabaf Cina	428	428	1.270	1.136	197%	165%


 2019<sup>18</sup>

(in euro)	STIPENDIO MINIMO DA CONTRATTO COLLETTIVO		STIPENDIO MINIMO RICONOSCIUTO		MAGGIORAZIONE MINIMA (%)	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Sabaf S.p.A.	1.617	1.617	1.630	2.044	1%	26%
Faringosi Hinges s.r.l.	1.617	1.617	1.664	1.798	3%	11%
A.R.C. s.r.l.	1.617	1.617	1.644	1.617	2%	0%
C.G.D. s.r.l.	1.498	1.795	1.533	2.063	2%	15%
C.M.I. Polonia	389	389	465	465	20%	20%
Sabaf Turchia	288	288	329	329	14%	14%
Okida	288	288	288	288	0%	0%
Sabaf Brasile	320	320	362	362	13%	13%
Sabaf Cina	380	380	1.292	1.155	240%	204%


 2018

(in euro)	STIPENDIO MINIMO DA CONTRATTO COLLETTIVO		STIPENDIO MINIMO RICONOSCIUTO		MAGGIORAZIONE MINIMA (%)	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
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%
Sabaf Turchia	254	254	290	290	14%	14%
Sabaf Brasile	313	313	353	353	13%	13%
Sabaf Cina	259	259	348	1.145	34%	341%

Il Gruppo ha in essere procedure volte a verificare sistematicamente la regolarità contributiva di fornitori e appaltatori e la correttezza nelle assunzioni del loro personale dipendente.

<sup>17</sup> Valori convertiti in euro ai cambi medi d'esercizio.

<sup>18</sup> Dati non disponibili per C.M.I. s.r.l..

## RAPPORTO TRA LO STIPENDIO MEDIO DEL PERSONALE DI GENERE FEMMINILE E LO STIPENDIO MEDIO DEL PERSONALE DI GENERE MASCHILE<sup>19</sup>

(%)	2020	2019	2018
Impiegati, quadri e dirigenti	78%	83%	71%
Operai	79%	82%	77%

## SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI E AMBIENTE DI LAVORO

### RISCHI

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

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

Nel 2020, a seguito della pandemia, ha assunto particolare rilevanza il rischio inerente al contagio.

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

### GESTIONE DEI RISCHI

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

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

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

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

- **Formazione efficace:** tutti i percorsi formativi sono pianificati e gestiti da personale interno e/o da formatori esterni, con propensione alla docenza e con una forte esperienza nel settore di riferimento (primo soccorso, antincendio, lavori in quota, ecc.). I corsi di formazione specifici per mansione sono stati progettati privilegiando la simulazione di casi reali e di esperienze effettive, al fine di rendere sempre più efficaci gli incontri formativi. L'approccio alla formazione mira a superare la logica dell'obbligatorietà per favorire una partecipazione attiva di tutti i collaboratori.

- **Impianti all'avanguardia:** i continui investimenti in macchinari sempre più moderni e tecnologicamente evoluti hanno ridotto i livelli di rischio legati all'ergonomia e alla movimentazione manuale dei carichi e consentito il perfezionamento dei sistemi di protezione dai rischi fisici.
- **Organizzazione:** il forte coinvolgimento e la formazione costante dei responsabili di reparto e la consapevolezza di quest'ultimi rispetto agli obblighi e alle responsabilità ha portato ad un evidente miglioramento di tutti gli aspetti legati alla Salute e Sicurezza.

Per mitigare i rischi di contagio, tutte le società del Gruppo hanno adottato tempestivamente misure di prevenzione e rigorosi protocolli, costantemente adeguati sulla base delle *best practice* di riferimento.

Nelle aziende del Gruppo con sede in Italia (Sabaf S.p.A., Faringosi Hinges s.r.l., A.R.C. s.r.l., C.M.I. s.r.l., C.G.D. s.r.l.), la valutazione dei rischi è disposta dal Datore di Lavoro attraverso la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, con la partecipazione di tutti i soggetti responsabili (dirigenti e preposti). È previsto il coinvolgimento dei lavoratori, sia attraverso incontri periodici con i Rappresentanti per la Sicurezza, sia mediante l'obbligo di segnalazione dei possibili rischi aggiuntivi. Sistemi equivalenti, applicati in conformità alle leggi vigenti, sono in essere presso le sedi estere.

In Sabaf S.p.A. e in C.G.D. s.r.l. il sistema di gestione della salute e sicurezza è certificato secondo lo standard ISO 45001 rispettivamente dal 2017 e dal 2020; in Faringosi Hinges s.r.l. è certificato secondo lo standard OHSAS 18001 dal 2012, nel corso del 2021 è pianificato il passaggio al nuovo standard ISO 45001.

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

<sup>19</sup> Calcolato sul salario base.

NUMERO E DURATA DEGLI INFORTUNI <sup>20</sup>	2020	2019	2018
Ore lavorate	1.801.120	1.513.620	1.234.369
Mancati infortuni/ Trattamenti medici senza giorni persi	103	39	37
Infortuni registrabili <sup>21</sup> (assenza < 6 mesi) – esclusi i decessi	29	15	29
<i>di cui infortuni in itinere<sup>22</sup></i>	0	0	2
Infortuni con gravi conseguenze (assenza > 6 mesi) – esclusi i decessi	0	1	0
<i>di cui infortuni in itinere</i>	0	0	0
Decessi a seguito di infortuni	0	0	0
<i>di cui infortuni in itinere</i>	0	0	0
Giorni persi per infortunio	194	260	210
Infortuni totali – inclusi i decessi	29	16	29
<i>di cui infortuni in itinere</i>	0	0	2

TASSO INFORTUNI (numero infortuni x 1.000.000/ore lavorate)	2020	2019	2018
Tasso infortuni registrabili	16,10	9,91	23,49
Tasso infortuni con gravi conseguenze	0,00	0,66	0,00
Tasso decessi a seguito di infortuni	0,00	0,00	0,00
Tasso infortuni totali	16,10	10,57	23,49

INDICE DI GRAVITÀ INFORTUNIO (giorni di assenza x 1.000/ore lavorate)	2020	2019	2018
Indice su infortuni registrabili e con gravi conseguenze	0,11	0,17	0,17

Gli infortuni registrati nel 2020 sono per lo più di lieve entità e dovuti a contusioni e a tagli e scottature superficiali. Non si sono registrati infortuni con gravi conseguenze; l'indice di gravità evidenzia un significativo miglioramento rispetto agli anni precedenti. Il tasso di infortunio del 2020 è invece risultato superiore rispetto al 2019, condizionato da una numerosità superiore alla media in Sabaf Turchia. Presso questa società sono state tempestivamente pianificate attività di formazione aggiuntive e maggiormente focalizzate, orientate a sviluppare sempre più una cultura della sicurezza allineata a quella della Capogruppo.

Per quanto riguarda infine i lavoratori esterni, nel 2020, a fronte di 201.761 ore lavorate, a livello di Gruppo si è registrato un solo infortunio che non ha comportato gravi conseguenze, per un tasso di infortunio pari a 4,96 (11,64 nel 2019).

Nel 2020 a livello di Gruppo non si segnalano casi di malattia professionale.

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

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

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

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

# Sabaf luogo di lavoro che promuove la salute

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

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

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

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

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

## UTILIZZO DI SOSTANZE PERICOLOSE

Per la produzione sono utilizzati soltanto materiali che soddisfano pienamente i requisiti della Direttiva 2002/95/CE (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*.

Nelle società del Gruppo, al 31 dicembre 2020, risultano iscritti ad associazioni sindacali 164 dipendenti, pari al 14,0% del totale (nel 2019 erano iscritti 125 dipendenti, pari al 14,5%)<sup>23</sup>.

Le ore di partecipazione alle attività sindacali nel corso del 2020 sono state pari allo 0,12% delle ore lavorate (0,36% nel 2019).

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

PARTECIPAZIONE ATTIVITÀ SINDACALE	2020	2019	BENCHMARK <sup>24</sup>
<b>Assemblea</b>			
Numero ore	209	2.373	
Percentuale su ore lavorate	0,01	0,16	
Numero ore pro-capite	0,2	2,3	
<b>Permesso sindacale</b>			
Numero ore	1.009	1.579	
Percentuale su ore lavorate	0,06	0,10	
Numero ore pro-capite	0,9	1,5	
<b>Sciopero</b>			
Numero ore	1.017	1.459	
Percentuale su ore lavorate	0,06	0,10	
Numero ore pro-capite	0,9	1,4	
<b>TOTALE</b>			
<b>Numero ore</b>	<b>2.235</b>	<b>5.410</b>	
<b>Percentuale su ore lavorate</b>	<b>0,12</b>	<b>0,36</b>	
<b>Numero ore pro-capite</b>	<b>1,9</b>	<b>5,2</b>	<b>3,3</b>

Tutti gli scioperi proclamati nel corso del 2020 sono relativi a tematiche di carattere pubblico e mai riferiti a specifiche problematiche aziendali.

Nel corso del primo semestre del 2020, quando l'emergenza sanitaria ha maggiormente impattato le attività del Gruppo, le società italiane hanno fatto ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni per 66.574 ore complessive e al contratto di solidarietà per 416 ore.

## 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 2020 sono in essere 3 contenziosi (tutti con ex-dipendenti), di cui 2 avviati nel 2020.

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



# Sabaf e ambiente

## RISCHI

Le tematiche ambientali sono gestite mediante un approccio basato sul rischio, coerentemente con lo standard UNI EN ISO 14001:2015. Le categorie di rischio rilevanti sono riportate di seguito.

**Rischi di contesto esterno** (sostenibilità ambientale), riguardanti il cambiamento climatico e gli obiettivi di 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. Per quanto riguarda i possibili impatti legati ai cambiamenti climatici – sia fisici, quali l'incremento delle temperature globali, del livello del mare e l'aumento degli eventi meteorologici estremi, sia transizionali, come l'aumento degli obblighi in termini di reportistica rispetto a tali tematiche o il

cambiamento di preferenze dei consumatori – il Gruppo ad oggi non ha identificato rischi significativi.

**Rischi strategici**, tra cui rientra la collaborazione con fornitori strategici di servizi a potenziale rischio ambientale (raccolta e smaltimento 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, anche con riferimento agli obblighi di reportistica.

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

## POLITICA DELLA SALUTE E SICUREZZA, AMBIENTALE ED ENERGETICA

### PROGRAMMA E OBIETTIVI

Il Gruppo si impegna a perseguire i seguenti obiettivi:

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

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

- la valutazione preventiva degli aspetti EHS&En in tutti i processi aziendali, con particolare focus sulla progettazione, sui processi produttivi e sugli acquisti;

- il mantenimento della piena conformità ai requisiti di legge vigenti, utilizzando gli stessi in modo proattivo quali elementi di continua sorveglianza dei processi;
- un sistema formativo e informativo che coinvolge tutti i dipendenti ed i collaboratori.

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

Nel 2015 il Sistema di Gestione dell'Energia implementato presso la sede di Ospitaletto è stato certificato conforme alla norma ISO 50001. Sabaf S.p.A. ha ottenuto nel 2008 il rilascio da parte della Regione Lombardia dell'Autorizzazione Integrata Ambientale (IPPC) ai sensi del D.lgs. 18 febbraio 2005, n. 59.

Per quanto riguarda le società di recente acquisizione (Okida e Gruppo C.M.I.), il Gruppo sta avviando le attività di direzione e coordinamento ai fini della gestione dei temi ambientali.

## INNOVAZIONE DI PROCESSO E SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

### IL LAVAGGIO DEI METALLI

Nel processo produttivo dei rubinetti e dei bruciatori risulta indispensabile in più fasi procedere al lavaggio dei metalli. Dal 2013 Sabaf S.p.A. utilizza un sistema di lavaggio basato su un alcool modificato, solvente che per le sue proprietà è ridistillabile (e quindi

riciclabile). L'impatto ambientale e i costi di gestione di questo solvente sono stati sostanzialmente azzerati, così come le emissioni e la produzione di rifiuti speciali.

Questa tecnologia, efficiente e sostenibile, è utilizzata anche nel sito produttivo di Sabaf Brasile (dal 2016) e nel sito produttivo di Sabaf Turchia (dal 2018).

## 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. I rubinetti in lega leggera rappresentano attualmente circa il 92% dei rubinetti prodotti dal Gruppo Sabaf.

## I BRUCIATORI AD ALTA EFFICIENZA

Da molti anni il Gruppo Sabaf è all'avanguardia nel proporre bruciatori che si caratterizzano per rendimenti superiori a quelli convenzionali. Nella gamma delle misure standard a singola corona di fiamma, a partire da inizio 2000 Sabaf ha introdotto sul mercato quattro serie di bruciatori (Serie III, AE, AEO e HE) che garantiscono tutte un'elevata efficienza energetica, con un rendimento fino al 68%.

Nella gamma dei bruciatori speciali è stata introdotta la serie di bruciatori speciali DCC, che si caratterizzano per un'efficienza energetica superiore al 60%, la più alta oggi disponibile sul mercato per bruciatori a più corone di fiamma. Specificamente per il mercato cinese, poi, sono stati realizzati bruciatori DCC con corona spartifiamma in ottone ed efficienza superiore al 68%, ai vertici di quanto disponibile attualmente su quel mercato.

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

## IMPATTO AMBIENTALE

Consapevole del valore di un'informativa completa e trasparente, Sabaf nel 2020 ha aderito ai **programmi Climate Change e Water** di **CDP** (ex *Carbon Disclosure Project*), organizzazione internazionale *non profit* che offre a imprese, autorità locali e governi un sistema per misurare, rilevare, gestire e condividere a livello globale informazioni riguardanti l'ambiente.

In particolare è richiesto alle imprese di partecipare a un'indagine annuale sull'impatto delle loro attività sull'ambiente, sulla gestione dei propri rischi ambientali e sui risultati conseguiti. L'obiettivo è rendere la *performance* ambientale centrale nelle decisioni di *business* e investimento, facendo leva sulla trasparenza informativa.

## MATERIALI UTILIZZATI E RICICLABILITÀ DEI PRODOTTI

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

(t)	Consumo 2020	Consumo 2019	Consumo 2018
<b>MATERIE PRIME</b>			
Ottone	638	481	789
Leghe di alluminio	9.188	6.476	7.831
Zamak	10	11	33
Acciaio	26.046	21.881	7.861
Ghisa	96	142	137
Smalto	246	193	189
Bronzo	0	1	-
Rame	8	-	-
Inox	103	116	-
<b>MATERIALI PER IMBALLAGGI</b>			
Cartone	706	397	454
Plastica	220	136	140
Legno	683	479	503

L'85% dell'ottone e circa il 50% delle leghe di alluminio utilizzate sono prodotte tramite il recupero di rottame; il restante 50% delle leghe di alluminio e circa l'80% dell'acciaio è invece prodotto da minerale.

Il 43% del cartone e circa il 66% della plastica provengono da riciclo.

Cartone e legno sono materiali rinnovabili.

Gli incrementi nei consumi di materie prime e imballaggi nel 2020 riflettono i maggiori livelli di produzione del Gruppo rispetto all'anno precedente.

I prodotti Sabaf soddisfano pienamente i requisiti della direttiva 2002/95/CE (Direttiva RoHS) che tende a limitare l'impiego di sostanze pericolose come il piombo nella produzione di apparecchiature elettriche ed elettroniche.

Inoltre, i prodotti Sabaf soddisfano pienamente i requisiti della Direttiva 2000/53/CE (*End of Life Vehicles*), ovvero il contenuto di metalli pesanti (piombo, mercurio, cadmio, cromo esavalente) è inferiore ai limiti imposti dalla Direttiva e/o eventuali esenzioni.

In merito al Regolamento REACH (Regolamento n. 1907/2006 del 18.12.2006), Sabaf si configura come utilizzatore finale (*downstream user*) di sostanze e preparati. I prodotti forniti da Sabaf sono classificati come articoli che non danno luogo a rilascio intenzionale di sostanze durante il normale utilizzo, pertanto non è prevista la registrazione delle sostanze in essi contenute. Sabaf ha coinvolto i fornitori al fine di assicurarsi della loro piena conformità al Regolamento REACH e di ottenere la conferma dell'adempimento degli obblighi di pre-registrazione e registrazione delle sostanze o preparati da loro utilizzati. I dati raccolti sono stati utilizzati per la compilazione del database SCIP (*Substances of Concern In Products*) come da disposizioni dell'agenzia ECHA.

## FONTI ENERGETICHE<sup>25</sup>

		Consumi 2020	Consumi 2019	Consumi 2018
Energia elettrica				
da fonti rinnovabili	MWh	158	50	-
da fonti non rinnovabili	MWh	35.220	28.526	30.225
Metano	m <sup>3</sup> x1.000	4.478	3.740	3.918
Gasolio	lx1.000	57	51	21
Benzina	lx1.000	17	10	-
GPL	lx1.000	0	0,09	-
<b>CONSUMI TOTALI</b>	<b>GJ</b>	<b>290.125</b>	<b>238.887</b>	<b>249.866</b>

Le principali fonti utilizzate sono:

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

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

## INDICATORE: ENERGY INTENSITY

(kWh su fatturato)	2020	2019	2018
Energy intensity	0,436	0,426	0,460

L'andamento dei consumi energetici è strettamente correlato ai livelli di produzione, in rapporto ai ricavi di vendita si evidenzia una sostanziale stabilità dei consumi.

Sono costanti gli interventi volti al miglioramento dell'efficienza energetica degli impianti.

<sup>25</sup> Per il calcolo dei consumi sono stati utilizzati i fattori aggiornati pubblicati rispettivamente nel 2018, 2019 e 2020 dal *Department for Environment, Food and Rural Affairs* (DEFRA).

## ACQUA

(m <sup>3</sup> )	2020	2019	2018
<b>da acquedotto</b>	<b>50.682</b>	<b>56.409</b>	<b>110.655</b>
<i>di cui acque dolci</i>	50.682	56.409	110.665
<i>di cui altre acque</i>	0	0	0
<b>da pozzo</b>	<b>27.675</b>	<b>35.516</b>	<b>29.185</b>
<i>di cui acque dolci</i>	27.675	35.516	29.185
<i>di cui altre acque</i>	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>78.357</b>	<b>91.925</b>	<b>139.840</b>

Tutta l'acqua utilizzata nei processi produttivi dalle società del Gruppo è destinata allo smaltimento o al recupero interno per il riutilizzo in processi aziendali: non sono di conseguenza presenti scarichi idrici di natura industriale. L'acqua utilizzata nei processi di pressofusione e di smaltatura presso lo stabilimento di Ospitaletto, a valle dei processi produttivi, è trattata in impianti di concentrazione che hanno sensibilmente ridotto le quantità di acqua necessarie e di rifiuti prodotti. Nel corso del 2019 è stato avviato un impianto di

concentrazione anche presso il sito produttivo brasiliano, che ha permesso una ulteriore riduzione dei consumi anche nel 2020.

Presso lo stabilimento di Ospitaletto è attivo un impianto per la raccolta delle acque meteoriche, destinate all'uso nell'attività industriale. Attualmente il volume delle acque meteoriche raccolte non è rilevato, peraltro il loro maggiore sfruttamento (determinato dalla maggiore piovosità) ha consentito una significativa riduzione dei prelievi da pozzo.

## RIFIUTI

Sfridi e rifiuti derivanti dal processo produttivo sono identificati e raccolti separatamente, per essere poi destinati al recupero o allo smaltimento. Le materozze derivanti dalla pressofusione

dell'alluminio sono destinate direttamente al riutilizzo. I rifiuti, distinti per tipo e metodo di smaltimento, sono di seguito riassunti<sup>26</sup>.

	2020 (t)	Incidenza (%)	2019 (t)	Incidenza (%)
<b>Assimilabile urbano</b>	<b>291</b>	<b>2,7</b>	<b>225</b>	<b>2,8</b>
<b>Totale pericoloso</b>	<b>2.256</b>	<b>21,1</b>	<b>1.631</b>	<b>20,3</b>
- riutilizzo	142	1,3	92	1,2
- riciclo	5	0,1	1	0,0
- incenerimento	1.135	10,6	746	9,3
- altro <sup>27</sup>	863	8,1	733	9,1
- deposito temporaneo e/o dell'anno passato	111	1,0	59	0,7
<b>Totale non pericoloso</b>	<b>8.132</b>	<b>76,2</b>	<b>6.164</b>	<b>76,9</b>
- riutilizzo	3.882	36,3	2.370	29,6
- riciclo	2.068	19,4	747	9,3
- recupero	70	0,7	111	1,4
- incenerimento	690	6,5	1.359	17,0
- altro	88	0,8	870	10,8
- deposito temporaneo e/o dell'anno passato	1.334	12,5	707	8,8
<b>Totale rifiuti</b>	<b>10.679</b>	<b>100,0</b>	<b>8.020</b>	<b>100,0</b>

<sup>26</sup> A seguito di un perfezionamento del sistema di raccolta dati, i metodi di smaltimento per gli anni 2019 e 2020 presentano una classificazione più dettagliata. I dati non includono C.M.I. Polonia.

<sup>27</sup> Include lo smaltimento in discarica.

	2018 (t)	Incidenza (%)
<b>Assimilabile urbano</b>	<b>186</b>	<b>2,2</b>
<b>Totale pericoloso</b>	<b>2.434</b>	<b>28,2</b>
- smaltimento	992	11,5
- recupero	1.442	16,7
<b>Totale non pericoloso</b>	<b>6.008</b>	<b>69,6</b>
- smaltimento	1.722	20,0
- recupero	4.286	49,6
<b>Totale rifiuti</b>	<b>8.628</b>	<b>100,0</b>

	2020	2019	2018
Valore economico generato dal Gruppo (in migliaia di euro)	190.001	160.095	160.054
Totale rifiuti pericolosi/Valore economico generato (kg su migliaia di euro)	12	10	15
Totale rifiuti/Valore economico generato (kg su migliaia di euro)	56	50	54

L'incremento del volume di rifiuti generato nel 2020 è correlato ai maggiori livelli di produzione. L'incidenza dei rifiuti sul valore economico generato dal Gruppo è rimasta in linea con il 2019. Il Gruppo continua nel suo impegno volto alla diminuzione della produzione di rifiuti speciali pericolosi, anche tramite il ricorso ad acquisti di materie prime e sostanze già non pericolose in origine.

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

Si segnala che nel corso del 2020 non si sono verificati sversamenti significativi.

## EMISSIONI IN ATMOSFERA

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

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

- 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;
- 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;
- la produzione di rubinetti e termostati, nella quale sono utilizzate come materie prime principalmente lega di alluminio, barre e corpi stampati in ottone e, in misura molto più ridotta, barre in acciaio. Il ciclo produttivo è suddiviso nelle seguenti fasi: lavorazione meccanica con asportazione di materiale, lavaggio dei semilavorati e dei componenti così ottenuti, finitura della superficie di accoppiamento corpi-maschi mediante utensile

a diamante, assemblaggio e collaudo finale del prodotto finito. Da questo processo si generano nebbie oleose in misura poco significativa.

- In Sabaf Brasile e Sabaf Turchia viene svolto l'intero processo produttivo dei bruciatori. Dall'analisi del processo interno non si evidenziano emissioni significative.
- In Faringosi Hinges s.r.l. e nelle società del Gruppo C.M.I. per la produzione delle cerniere viene utilizzato come materia prima principale l'acciaio, sottoposto ad una serie di lavorazioni meccaniche e assemblaggi che non comportano alcuna emissione significativa.
- In A.R.C. s.r.l. sono prodotti bruciatori professionali mediante lavorazioni meccaniche e assemblaggi; non si rileva nessuna emissione significativa.
- In Sabaf Cina vengono effettuate operazioni di lavorazione meccanica e di assemblaggio dei bruciatori. Le emissioni sono del tutto trascurabili.
- In Okida vengono assemblati componenti elettronici (schede, timer, ecc.); l'attività produttiva genera emissioni trascurabili.

Il livello di efficienza dei sistemi di depurazione è assicurato attraverso la loro regolare manutenzione ed il periodico monitoraggio di tutte le emissioni. I monitoraggi effettuati nel corso del 2020 hanno evidenziato la conformità ai limiti di legge di tutte le emissioni.

EMISSIONI DI CO <sub>2</sub> <sup>28</sup>		2020	2019	2018
Scope 1 (emissioni dirette)	tCO <sub>2</sub> eq	9.409	7.793	8.022
da gas refrigeranti	tCO <sub>2</sub> eq	162	59	-
da consumo di combustibile	tCO <sub>2</sub>	9.247	7.734	8.022
Scope 2 (emissioni indirette) - location based	tCO <sub>2</sub>	11.998	9.979	10.498
Scope 2 (emissioni indirette) - market based	tCO <sub>2</sub>	14.969	12.484	13.133
<b>Totale emissioni scope 1+2 (location based)</b>	<b>tCO<sub>2</sub>eq</b>	<b>21.407</b>	<b>17.772</b>	<b>18.520</b>

L'uso di gas metano per l'alimentazione dei forni fusori comporta l'emissione in atmosfera di NO<sub>x</sub> e SO<sub>x</sub>, 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), gestito in conformità alla normativa di riferimento.

## INVESTIMENTI AMBIENTALI

Nel 2019 il Gruppo ha realizzato due importanti investimenti ambientali:

- l'impianto di concentrazione dei reflui di smaltatura presso lo stabilimento brasiliano;

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

Nel 2020 non sono stati realizzati investimenti ambientali rilevanti.

## CONTENZIOSO

Nel corso del triennio 2018-2020 il Gruppo non ha subito sanzioni legate alla *compliance* ambientale e non è in essere alcun contenzioso.

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

- anno 2018: Scope 1 combustibili: Defra 2018 - Scope 2 location-based: Terna 2016 - Scope 2 market-based: AIB 2017 laddove disponibili, altrimenti Terna 2016;
- anno 2019: Scope 1 combustibili e F-GAS: Defra 2019 - Scope 2 location-based: Terna 2017 - Scope 2 market-based: AIB 2018 laddove disponibili, altrimenti Terna 2017;
- anno 2020: Scope 1 combustibili e F-GAS: Defra 2020 laddove disponibili, altrimenti Ispra 2016 - Scope 2 location-based: Terna 2018 - Scope 2 market-based: AIB 2019 laddove disponibili, altrimenti Terna 2018.

A seguito di un perfezionamento del sistema di raccolta dati, le emissioni dirette (scope 1) per gli anni 2019 e 2020 includono anche i fluidi frigoriferi utilizzati nei condizionatori. L'incremento delle emissioni da gas refrigeranti rilevato nel 2020 è stato determinato dalle attività di ricarica degli impianti di condizionamento.

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

## RISCHI

La 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. Le categorie di rischio rilevanti in tale ambito sono riportate di seguito.

**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.

**Rischi di business continuity**: rischio di mancata fornitura ai clienti dovuti a fermi per cause di forza maggiore (*lock-down* totali o parziali, mancanza di servizi di trasporto, fermi o ritardi di produzione). Tale rischio, che in passato poteva essere classificato con una bassa probabilità di accadimento e bassa magnitudo, assume valutazioni di maggiore probabilità e impatto nel contesto attuale.

## L'emergenza sanitaria e le relazioni con i clienti

I prodotti dal Gruppo Sabaf rappresentano componenti strategici nella filiera dell'elettrodomestico. Tenuto conto che molti componenti sono forniti in esclusiva o su disegno, l'offerta di prodotti alternativi da parte di altri *player* è spesso impossibile o difficilmente praticabile.

Il Gruppo, pienamente consapevole degli effetti di eventuali mancate consegne, ha posto in essere ogni azione per garantire la continuità delle forniture. Nel periodo in cui l'emergenza sanitaria ha costretto a sospendere l'attività presso alcuni stabilimenti, è stato fondamentale il contributo della produzione dagli altri impianti del Gruppo. Anche nel secondo semestre, quando la domanda ha toccato picchi imprevedibili, il recipro-

co supporto tra i vari stabilimenti ha consentito di rispondere al meglio alle necessità dei clienti. Inoltre, i livelli di saturazione della capacità produttiva sono stati ovunque spinti al massimo, con ampio ricorso al terzo turno e al lavoro anche nei giorni festivi e prefestivi.

La pandemia ha reso ancora più manifesta ai grandi produttori di elettrodomestici la necessità di potere contare su una base di fornitori solida, affidabile e in grado di rispondere immediatamente a variazioni anche imprevedibili dello scenario economico. In questo contesto, il Gruppo Sabaf sta dimostrando di essere un partner su cui contare.

## 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*";
  - soddisfare i requisiti cogenti applicabili ai prodotti (leggi e regolamenti).
- Per contribuire coerentemente al perseguimento di tali obiettivi, il Gruppo Sabaf assume una serie di impegni dichiarati esplicitamente nella Carta 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

SOCIETÀ	ANNO DI PRIMA CERTIFICAZIONE
Sabaf S.p.A.	1993
Faringosi Hinges s.r.l.	2001
C.G.D. s.r.l.	2002
C.M.I. s.r.l.	2003
Okida	2005
Sabaf Brasile	2008
Sabaf Turchia	2015

Nel corso del 2020, 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 2020, sono state verificate complessivamente 26 aree funzionali presso lo stabilimento di Ospitaletto tra uffici e reparti produttivi, 14 presso Sabaf Brasile 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 2020 si sono svolte le verifiche ispettive annuali presso tutti gli stabilimenti certificati, ad eccezione di quello sito in Brasile per il quale il prossimo controllo è programmato per il 2021. Gli interventi si sono conclusi con esito positivo confermando l'adeguatezza del Sistema e il mantenimento della certificazione ISO 9001. Alcuni *audit* si sono svolti in modalità remota a causa delle disposizioni nazionali e degli adeguamenti messi in campo dal Gruppo per ridurre il contatto sociale e garantire la sicurezza.

## 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 (direttive REACH e RoHS e compilazione del *database* SCIP).

Per garantire il funzionamento in sicurezza di rubinetti, termostati e bruciatori, Sabaf effettua controlli di tenuta sul 100% della produzione. Rubinetti e termostati sono inoltre certificati da enti terzi che

garantiscono il rispetto dei requisiti di funzionamento e sicurezza richiesti per poter essere commercializzati nel mercato mondiale.

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

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

## CUSTOMER SATISFACTION

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

L'ultima indagine, effettuata nel 2019 attraverso un questionario online, ha confermato l'opinione positiva dei clienti che hanno sottolineato 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).

## CONTENZIOSO

Non è in essere alcun contenzioso con i clienti.



# Sabaf e la gestione della catena di fornitura

## RISCHI

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

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

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

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

## L'emergenza sanitaria e le relazioni con i fornitori

Nell'emergenza sanitaria, anche nei confronti dei fornitori il Gruppo Sabaf ha agito in piena coerenza con i principi di comportamento e gli impegni assunti nella Carta dei Valori.

È stata sempre assicurata la massima puntualità nel rispetto dei pagamenti entro la scadenza pattuita. Sabaf ha immediatamente aderito all'iniziativa #iopagoifornitori promossa da Confindustria Brescia.

Nel contesto della pandemia, la condivisione di buone pratiche di responsabilità sociale, la reciproca correttezza e l'avere sempre considerato la relazione come una *partnership* strategica si sono palesati fattori strategici per affrontare insieme ai fornitori sfide nuove e imprevedibili.

Il supporto dei fornitori ha contribuito in modo determinante a garantire quella continuità delle forniture lungo l'intera filiera essenziale per tutto il settore dell'elettrodomestico.

## POLITICA DI GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA

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

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

Per quanto riguarda la gestione, da parte dei fornitori, di qualità, ambiente e responsabilità sociale, ove già la normativa di legge

vigente imponga il rispetto dei requisiti minimi richiesti da Sabaf, il rischio è ritenuto minore; in caso contrario vengono effettuate verifiche periodiche relative alla gestione di tali aspetti tramite *audit*. Nel corso del 2019 sono stati analizzati i fornitori di classe A e B per una copertura del 95% della spesa<sup>29</sup>. Da questa analisi sono emersi 34 casi di fornitori ritenuti potenzialmente critici, a seguito di cui sono stati condotti 25 *audit* 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. Nel corso del 2020 l'emergenza sanitaria ha comportato la necessità di sospendere temporaneamente gli *audit* presso i fornitori, che saranno ripresi non appena la situazione si normalizzerà.

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

## RAPPORTI CON I FORNITORI E CONDIZIONI NEGOZIALI

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

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

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

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

Nel 2020 il fatturato dei fornitori del Gruppo Sabaf con Sistema di Qualità Certificato è stato pari al 65% del totale (74% nel 2019).

## ANALISI DEGLI ACQUISTI

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

	Totale acquisti 2020 (€/000)	% acquisti domestici	Totale acquisti 2019 (€/000)	% acquisti domestici
Sabaf S.p.A.	71.882	75%	56.466	79%
Faringosi Hinges	8.102	100%	8.331	99%
A.R.C. s.r.l.	2.483	85%	3.466	83%
Gruppo C.M.I.	20.391	98%	24.916	71%
Sabaf Turchia	12.506	55%	10.242	72%
Okida	7.917	72%	5.537	68%
Sabaf Brasile	12.341	84%	7.491	95%
Sabaf Cina	542	97%	534	98%

## CONTENZIOSO

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

<sup>30</sup> I dati in tabella non tengono in considerazione le forniture *intercompany*. Valori convertiti in euro ai cambi medi d'esercizio. I dati 2019 del Gruppo C.M.I. sono riferiti all'intero anno.

# Sabaf, Pubblica Amministrazione e Collettività

## RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

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

### APPROCCIO ALLA FISCALITÀ

Il Gruppo, in linea con i principi definiti all'interno della Carta dei Valori, agisce secondo i valori di onestà, integrità morale, trasparenza e correttezza anche nella gestione dell'attività fiscale. Il Gruppo ritiene inoltre che il contributo derivante dalle imposte versate costituisca un canale importante tramite il quale poter partecipare allo sviluppo economico e sociale dei Paesi in cui opera. Per tale motivo, il Gruppo pone attenzione al rispetto delle normative fiscali e pertanto agisce con responsabilità nelle giurisdizioni in cui è presente.

Agire responsabilmente dal punto di vista fiscale è quindi per il Gruppo un comportamento orientato anche alla tutela del patrimonio sociale e alla creazione di valore nel medio-lungo periodo.

La responsabilità della gestione delle tematiche tributarie fa capo alla Direzione Amministrazione e Finanza. Il Gruppo non ha definito una strategia fiscale formalizzata a livello di Gruppo; le singole società operano nel rispetto delle normative tributarie locali.

Il Gruppo non ha, ad oggi, una *governance* fiscale formalizzata. La responsabilità della *compliance* è in capo alle funzioni Amministrazione e Finanza di ogni società controllata; la Direzione Amministrazione e Finanza della Capogruppo esercita una funzione di supervisione, indirizzo e coordinamento per quanto riguarda i rapporti infragruppo.

I rischi in materia fiscale sono analizzati e gestiti in accordo al modello aziendale complessivo di *Enterprise Risk Management*.

Il Gruppo non ha, ad oggi, ricevuto sollecitazioni da parte dei propri *stakeholder* in merito agli aspetti fiscali. Qualora dovessero pervenire, esse sarebbero trattate dalle funzioni aziendali preposte alla *compliance* su tale materia.

Le relazioni con le autorità fiscali sono improntate ai principi di correttezza e pieno rispetto della differente normativa applicabile nei Paesi in cui il Gruppo opera. Si segnala che il Gruppo non svolge attività di *advocacy* in materia fiscale.

RENDICONTAZIONE PER PAESE<sup>31</sup>

<i>(in migliaia di euro)</i>	ITALIA	BRASILE	TURCHIA	CINA	U.S.A.	INDIA	POLONIA	TOTALE PRIMA DEL CONSOLIDAMENTO	RETTIFICHE CONSOLIDAMENTO	TOTALE BILANCIO CONSOLIDATO
<b>Attività materiali diverse dalle disponibilità liquide e mezzi equivalenti</b>	167.729	13.345	39.057	1.808	-	1.585	3.636	227.160	(29.066)	198.094
<b>Numero di dipendenti</b>	666	87	363	8	-	-	44	1.168	-	1.168
<b>Ricavi verso terzi</b>	123.156	12.347	38.881	1.092	-	-	9.430	184.906	-	184.906
<b>Ricavi infragruppo verso altre giurisdizioni</b>	20.794	2	1.927	123	263	-	535	23.645	(23.645)	-
<b>Utile prima delle imposte</b>	8.693	2.307	4.516	(625)	78	(48)	719	15.640	(1.131)	14.509
<b>Imposte sul reddito pagate</b>	240	790	1.969	-	-	-	-	2.999	-	2.999
<b>Imposte sul reddito di competenza dell'esercizio (A)</b>	1.770	791	951	-	-	-	129	3.641	-	3.641
<b>Differenze tra onere fiscale teorico e onere fiscale iscritto in bilancio (B)</b>	560	(6)	43	-	-	-	-	597	-	597
<b>Imposte sul reddito teoriche (C) = (A)+(B)</b>	2.330	785	994	(150)	-	-	129	4.088	-	4.088
<b>Effetto fiscale differenze permanenti (D)</b>	233	6	(265)	-	-	-	-	(26)	-	(26)
<b>Altre variazioni (E)</b>	(1.332)	-	222	150	-	-	-	(960)	-	(960)
<b>Imposte sul reddito iscritte in bilancio, esclusa IRAP e imposte sostitutive (correnti) (F) = (C)+(D)+(E)</b>	1.231	791	951	-	-	-	129	3.102	(276)	2.826
<b>IRAP (corrente) (G)</b>	539	-	-	-	-	-	-	539	-	539
<b>Totale (H) = (F) + (G)</b>	1.770	791	951	-	-	-	129	3.641	(276)	3.365

<sup>31</sup> Le denominazioni e le attività principali svolte dalle società del Gruppo sono riportate nel paragrafo "Corporate Governance, Risk Management e Compliance" del presente documento.

## RAPPORTI CON LE ASSOCIAZIONI INDUSTRIALI

Sabaf S.p.A. è tra i soci fondatori di **APPLiA Italia (ex CECED Italia)**, l'associazione che sviluppa e coordina in Italia le attività di studio promosse a livello europeo da APPLiA - Home Appliances Europe con

le annesse implicazioni scientifiche, giuridiche ed istituzionali nel settore degli elettrodomestici.

Dal 2014 Sabaf S.p.A. è associata a Confindustria Brescia.

## 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 sostenibilità all'interno di importanti convegni.

## INIZIATIVE BENEFICHE E LIBERALITÀ

Dal 2019 Sabaf S.p.A. è associata alla Fondazione Spedali Civili di Brescia, alla quale ha erogato una donazione nel corso del 2020, nell'ambito della raccolta fondi istituita per fronteggiare l'emergenza Covid.

Tra le iniziative a carattere umanitario continuative del Gruppo si segnalano:

- il supporto alla Fondazione ANT, che fornisce gratuitamente assistenza medico specialistica domiciliare ai malati di tumore e attività di prevenzione oncologica;

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

## CONTENZIOSO

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

# Sabaf e azionisti

## LA COMPOSIZIONE DEL CAPITALE

Il capitale sociale di Sabaf S.p.A., interamente sottoscritto e versato, è di 11.533.450 euro composto da n. 11.533.450 azioni ordinarie dal valore nominale di 1,00 euro ciascuna. Alla data di redazione della presente

Dichiarazione (23 marzo 2021) hanno maturato la maggiorazione del diritto di voto (due voti per ogni azione) complessivamente n. 3.556.690 azioni.

	NUMERO DELLE AZIONI CHE COMPONGONO IL CAPITALE	NUMERO DEI DIRITTI DI VOTO
<b>TOTALE</b>	<b>11.533.450</b>	<b>15.090.140</b>
di cui:		
azioni ordinarie IT0001042610	7.976.760	7.976.760
azioni ordinarie con voto maggiorato IT0005253338	3.556.690	7.113.380

Gli azionisti iscritti a libro soci al 26 febbraio 2021 sono 1.948, di cui:

- 1.649 possiedono fino a 1.000 azioni;
- 211 possiedono da 1.001 a 5.000 azioni;

- 29 possiedono da 5.001 a 10.000 azioni;
- 59 possiedono oltre 10.000 azioni.

Il 29,31% del capitale è detenuto da azionisti residenti all'estero.

AZIONISTI RILEVANTI				
AZIONISTA	NUMERO DI AZIONI	% SUL CAPITALE SOCIALE	DIRITTI DI VOTO	% POSSEDUTA
CINZIA SALERI S.a.p.A.	2.415.644	20,94%	2.415.644	16,01%
QUAESTIO CAPITAL MANAGEMENT SGR S.p.A.	2.306.690	20,00%	4.613.380	30,57%
FINTEL s.r.l.	883.394	7,66%	1.733.394	11,49%
FIDELITY PURITAN TRUST	400.000	3,47%	800.000	5,30%
PALOMA RHEEM INVESTMENTS, INC.	570.345	4,95%	570.345	3,78%

Non risultano altri azionisti, al di fuori di quelli sopra evidenziati, con una partecipazione al capitale superiore al 3%.

## RELAZIONI CON GLI INVESTITORI E GLI ANALISTI FINANZIARI

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

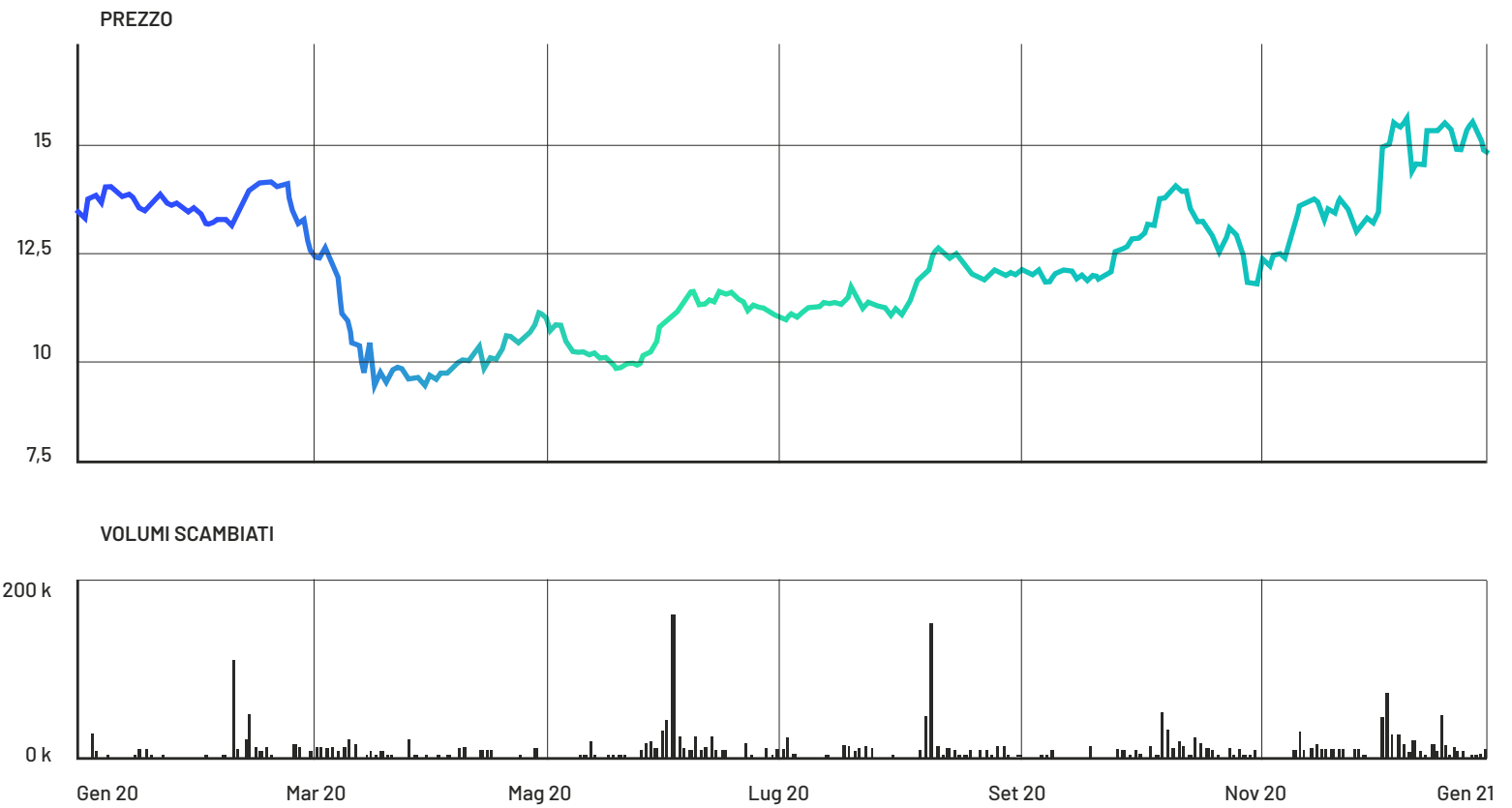
dialogo con analisti finanziari, investitori istituzionali e *proxy advisor*. Nel corso del 2020 la società ha partecipato alle *Star Conference* di marzo e ottobre, alla *Sustainability Week* di luglio e alla *Small & Mid Cap Conference* di dicembre, eventi che si sono tenuti in formato virtuale a causa dell'emergenza sanitaria.

## REMUNERAZIONE DEGLI AZIONISTI E ANDAMENTO DEL TITOLO

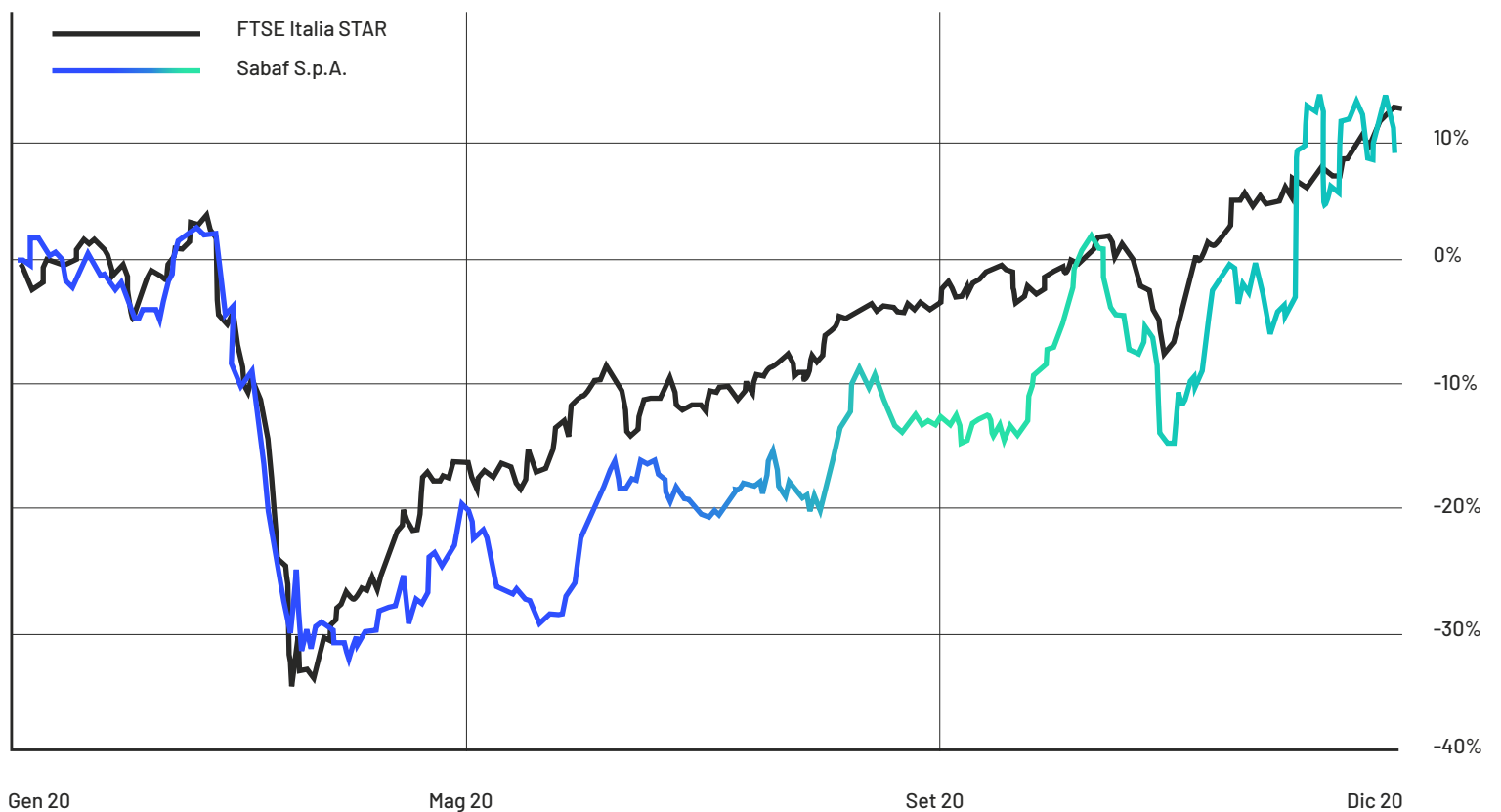
Nel corso del 2020, il titolo Sabaf ha registrato il prezzo ufficiale massimo il giorno 8 dicembre (15,725 euro) e minimo il giorno 30 marzo (9,476 euro). I volumi medi scambiati sono stati pari a n. 9.627

azioni al giorno, pari ad un controvalore medio di 121.764 euro (71.894 euro nel 2019).

**ANDAMENTO 2020 DEL TITOLO SABAF (PREZZO E VOLUMI SCAMBIATI)**



**SABAF VS INDICE FTSE ITALIA STAR**



L'assemblea degli azionisti del 4 maggio 2020, in conformità con la proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione, ha deliberato di destinare integralmente a riserva l'utile dell'esercizio 2019. Tale proposta era stata avanzata, in via prudenziale, tenuto conto delle incertezze del periodo che allora viveva la sua fase più critica. I

rassicuranti risultati al 30 giugno 2020 e la positiva evoluzione del *business* nei mesi seguenti hanno consentito successivamente la distribuzione di un dividendo di 0,35 euro per azione (dividendi complessivi di circa 3,9 milioni di euro), deliberato dall'assemblea degli azionisti il 29 settembre e pagato il 14 ottobre.

## 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 2020 l'indebitamento finanziario netto è pari a 56,3 milioni di euro rispetto ai 55,1 milioni di euro del 31 dicembre 2019; il

rapporto tra indebitamento finanziario netto ed EBITDA *pro forma*<sup>32</sup> è pari a 1,52 (1,86 al 31 dicembre 2019).

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

## CONTENZIOSO

Non è in essere alcun contenzioso con i finanziatori.

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



# Sabaf e concorrenti

## LE TENDENZE NEL SETTORE DEI PRODUTTORI DI APPARECCHI DI COTTURA

L'industria degli elettrodomestici evidenzia i seguenti *trend*.

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

## PRINCIPALI CONCORRENTI ITALIANI ED INTERNAZIONALI

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

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

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

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

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

### Principali concorrenti italiani ed internazionali

	RUBINETTI E TERMOSTATI	BRUCIATORI	CERNIERE	COMPONENTI ELETTRONICI
GRUPPO SABAF	●	●	●	●
Copreci (Spagna)	●			●
Defendi Italy (Italia)	●	●		●
Robertshaw (U.S.A.)	●	●		
Somipress (Italia)		●		
Nuova Star (Italia)			●	

**Dati economici 2018 e 2019 dei principali concorrenti italiani<sup>33</sup>**

(in migliaia di euro)	2019			2018		
	VENDITE	RISULTATO OPERATIVO	RISULTATO NETTO	VENDITE	RISULTATO OPERATIVO	RISULTATO NETTO
<b>GRUPPO SABAF</b>	<b>155.923</b>	<b>11.896</b>	<b>9.915</b>	<b>150.642</b>	<b>16.409</b>	<b>15.614</b>
Defendi Italy	41.407	(1.521)	(4.237)	50.383	(98)	577
Gruppo Somipress	35.670	3.555	2.752	36.456	2.162	1.824
Nuova Star	35.294	406	259	35.485	366	321

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

Sabaf è fermamente convinta che la concorrenza tra le imprese promuove sia un'economia efficace sia una crescita sostenibile. Nelle scelte aziendali, Sabaf tiene in considerazione anche il rischio di incorrere in comportamenti lesivi della libera concorrenza.

Attualmente il Gruppo non ha adottato una *policy* formalizzata volta a prevenire comportamenti anti-competitivi. In base alle informazioni a disposizione, non c'è evidenza di comportamenti anti-competitivi o di violazione di norme *antitrust*.

## CONTENZIOSO

Al 31 dicembre 2020 è in essere:

- un contenzioso promosso contro un concorrente a seguito di una presunta violazione di un nostro brevetto;
- un contenzioso promosso da un concorrente per presunta violazione di un brevetto, che si è chiuso a inizio 2021 con un accordo transattivo.

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

# GRI Content Index

GRI STANDARD	INFORMATIVA	PAGINA (o riferimento diretto)	OMISSIONE
<b>GRI 101: Principi di rendicontazione 2016</b>			
<b>Informativa generale</b>			
<b>GRI 102: Informativa generale 2016</b>	<b>Profilo dell'organizzazione</b>		
	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; 100
	102-6	Mercati serviti	pagg. 20-23
	102-7	Dimensione dell'organizzazione	pagg. 11-23
	102-8	Informazioni su dipendenti e altri lavoratori	pagg. 66-69
	102-9	Descrizione della catena di fornitura	pagg. 95-96
	102-10	Cambiamenti significativi dell'organizzazione e della sua catena di fornitura	pag. 26
	102-11	Modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale	pagg. 37; 57-58
	102-12	Iniziative esterne	pagg. 29-30; 39-40
	102-13	Appartenenza ad associazioni	pag. 99
	<b>Strategia</b>		
	102-14	Dichiarazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato	pagg. 27-28
	<b>Etica e integrità</b>		
	102-16	Valori, principi, standard, codici di condotta e codici etici	pagg. 29-32
	<b>Governance</b>		
	102-18	Struttura di <i>governance</i>	pagg. 44-56
	102-22	Composizione del più alto organo di governo	pagg. 46-51
	<b>Coinvolgimento degli stakeholder</b>		
	102-40	Elenco degli <i>stakeholder</i> coinvolti	pag. 38
	102-41	Accordi di contrattazione collettiva	pagg. 80-83
	102-42	Processo di identificazione e selezione degli <i>stakeholder</i> da coinvolgere	pag. 38
	102-43	Approccio al coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>	pag. 38
	102-44	Aspetti chiave e criticità emerse	pag. 38
	<b>Metodo di rendicontazione</b>		
	102-45	Elenco delle entità incluse nel bilancio consolidato e di quelle non comprese nel bilancio di sostenibilità	pagg. 20; 26; 45
	102-46	Processo per la definizione dei contenuti	pagg. 26; 41
	102-47	Aspetti materiali identificati	pagg. 41-43
	102-48	Rettifiche nelle informazioni	pagg. 26; 75
	102-49	Cambiamenti nel sistema di <i>reporting</i>	pagg. 26; 41
102-50	Periodo di rendicontazione	pag. 26	
102-51	Data della più recente Dichiarazione	Anno 2019	
102-52	Periodicità di rendicontazione	pag. 26	
102-53	Contatti e indirizzi per informazioni sul bilancio	Tel: +39 0306843001 Fax: +39 0306848249 E-mail: info@sabaf.it	
102-54	Dichiarazione di conformità ai GRI Standards	pag. 26	
102-55	GRI Content Index	pagg. 105-108	
102-56	Attestazione esterna	pagg. 109-111	

GRI STANDARD	INFORMATIVA		PAGINA (o riferimento diretto)	OMISSIONE
<b>Temi materiali</b>				
<b>GRI 200 Serie degli standard specifici a tema economico</b>				
<b>Performance economica</b>				
<b>GRI 103: Modalità di gestione 2016</b>	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 41-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58	
<b>GRI 201: Performance economiche 2016</b>	201-1	Valore economico generato e distribuito	pag. 36	
<b>Presenza di mercato</b>				
<b>GRI 103: Modalità di gestione 2016</b>	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 41-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 63-65; 80-83	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 63-65; 80-83	
<b>GRI 202: Presenza sul mercato 2016</b>	202-1	Rapporto dello stipendio standard dei neoassunti per genere e lo stipendio minimo locale	pag. 82	
<b>Anticorruzione</b>				
<b>GRI 103: Modalità di gestione 2016</b>	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 41-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58	
<b>GRI 205: Anticorruzione 2016</b>	205-3	Episodi confermati di corruzione e azioni intraprese	pag. 61	
<b>Comportamento anticoncorrenziale</b>				
<b>GRI 103: Modalità di gestione 2016</b>	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 41-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 103-104	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 103-104	
<b>GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale 2016</b>	206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, <i>antitrust</i> e pratiche monopolistiche	pag. 104	
<b>Imposte</b>				
<b>GRI 103: Modalità di gestione 2016</b>	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 41-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 97-98	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 97-98	
<b>GRI 207: Imposte 2019</b>	207-1	Approccio alla fiscalità	pag. 97	
	207-2	<i>Governance</i> fiscale, controllo e gestione del rischio	pag. 97	
	207-3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	pag. 97	
	207-4	Rendicontazione Paese per Paese	pag. 98	

GRI STANDARD	INFORMATIVA		PAGINA (o riferimento diretto)	OMISSIONE
<b>GRI 300 Serie degli standard specifici a tema ambientale</b>				
	<b>Materiali</b>			
<b>GRI 103: Modalità di gestione 2016</b>	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 41-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 87-89	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 87-89	
<b>GRI 301: Materiali 2016</b>	301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	pagg. 88-89	
	<b>Energia</b>			
<b>GRI 103: Modalità di gestione 2016</b>	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 41-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 87-88; 89	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 87-88; 89	
<b>GRI 302: Energia 2016</b>	302-1	Consumo di energia nell'organizzazione	pag. 89	
	302-3	Intensità energetica	pag. 89	
	<b>Emissioni</b>			
<b>GRI 103: Modalità di gestione 2016</b>	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 41-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 87-88; 91-92	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 87-88; 91-92	
<b>GRI 305: Emissioni 2016</b>	305-1	Emissioni gas serra dirette ( <i>Scope 1</i> )	pag. 92	
	305-2	Emissioni gas serra indirette ( <i>Scope 2</i> )	pag. 92	
	<b>Rifiuti e scarichi</b>			
<b>GRI 103: Modalità di gestione 2016</b>	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 41-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 87-88; 90-91	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 87-88; 90-91	
<b>GRI 306: Scarichi idrici e rifiuti 2016</b>	306-2	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	pag. 90-91	
	<b>Compliance ambientale</b>			
<b>GRI 103: Modalità di gestione 2016</b>	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 41-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 87-88; 92	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 87-88; 92	
<b>GRI 307: Compliance ambientale 2016</b>	307-1	Casi di non <i>compliance</i> con leggi e regolamenti ambientali	pag. 92	
<b>GRI 400 Serie degli standard specifici a tema sociale</b>				
	<b>Occupazione</b>			
<b>GRI 103: Modalità di gestione 2016</b>	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 41-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 63-65; 77	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 63-65; 77	
<b>GRI 401: Occupazione 2016</b>	401-1	Numero e tasso di assunzioni e cessazioni	pagg. 70-77	
	<b>Relazioni industriali</b>			
<b>GRI 103: Modalità di gestione 2016</b>	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 41-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 63-65; 85-86	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 63-65; 85-86	
<b>GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management 2016</b>	402-1	Periodo minimo di preavviso per cambi organizzativi	pag. 85	
	<b>Salute e sicurezza</b>			
<b>GRI 103: Modalità di gestione 2016</b>	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 41-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 83-85	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 83-85	

GRI STANDARD	INFORMATIVA		PAGINA (o riferimento diretto)	OMISSIONE
<b>GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018</b>	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	pagg. 83-85	
	403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	pagg. 83-85	
	403-3	Servizi di medicina del lavoro	pagg. 83-85	
	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pagg. 83-85	
	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pagg. 83-85	
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	pagg. 83-85	
	403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	pagg. 83-85	
	403-9	Infortuni sul lavoro	pag. 84	
	<b>Formazione ed educazione</b>			
<b>GRI 103: Modalità di gestione 2016</b>	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 41-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 63-65; 77-78	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 63-65; 77-78	
<b>GRI 404: Formazione e istruzione 2016</b>	404-1	Ore medie di formazione per anno per dipendente	pag. 78	
	<b>Diversità e pari opportunità</b>			
<b>GRI 103: Modalità di gestione 2016</b>	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 41-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 47; 57-58; 63-65; 78-79	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 47; 57-58; 63-65; 78-79	
<b>GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016</b>	405-1	Diversità negli organi di governo e nelle categorie di dipendenti	pagg. 48-53; 79	
	<b>Non discriminazione</b>			
<b>GRI 103: Modalità di gestione 2016</b>	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 41-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 63-65	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 63-65	
<b>GRI 406: Non discriminazione 2016</b>	406-1	Episodi di discriminazione ed azioni intraprese	pag. 65	
	<b>Valutazione sociale dei fornitori</b>			
<b>GRI 103: Modalità di gestione 2016</b>	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 41-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 95-96	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 95-96	
<b>GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016</b>	414-2	Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	pagg. 95-96	
	<b>Salute e sicurezza dei consumatori</b>			
<b>GRI 103: Modalità di gestione 2016</b>	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 41-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 93-94	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 93-94	
<b>GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016</b>	416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza delle categorie di prodotto e di servizio	pag. 94	
	<b>Customer satisfaction e supporto ai clienti</b>			
<b>GRI 103: Modalità di gestione 2016</b>	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 41-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 57-58; 93-94	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 57-58; 93-94	
<b>GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016</b>	416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	pag. 94	
<b>Temî non coperti da standard specifici</b>				
	<b>Partnership con gruppi multinazionali</b>			
<b>GRI 103: Modalità di gestione 2016</b>	103-1	Spiegazione del tema materiale e suoi confini	pagg. 41-43	
	103-2	Approccio gestionale e le sue componenti	pagg. 32-33; 57-58	
	103-3	Valutazione dell'approccio gestionale	pagg. 32-33; 57-58	





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

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

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

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

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario della Sabaf S.p.A. e sue controllate (di seguito "Gruppo" o "Gruppo Sabaf") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 23 marzo 2021 (di seguito "DNF").

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

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

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

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

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

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

### Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

EY S.p.A.  
Sede Legale: Via Lombardia, 31 - 00187 Roma  
Capitale Sociale Euro 2.525.000,00 i.v.  
Iscritta alla S.O. del Registro delle Imprese presso la C.C.I.A.A. di Roma  
Codice fiscale e numero di iscrizione 00434000584 - numero R.E.A. 250904  
P.IVA 00891231003  
Iscritta al Registro Revisori Legali al n. 70945 Pubblicato sulla G.U. Suppl. 13 - IV Serie Speciale del 17/2/1998  
Iscritta all'Albo Speciale delle società di revisione  
Consob al progressivo n. 2 delibera n.10831 del 16/7/1997

A member firm of Ernst & Young Global Limited



## Responsabilità della società di revisione

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

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

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

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





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

- a livello di 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 Crespellano della società C.M.I. s.r.l., che abbiamo selezionato sulla base della sua attività, del contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della sua ubicazione, abbiamo effettuato incontri da remoto nel corso dei quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

### Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Sabaf relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 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.

Brescia, 2 aprile 2021

EY S.p.A.

  
Massimo Meloni  
(Revisore Legale)