



SABAF®

**INTRODUZIONE AL
RAPPORTO ANNUALE
E
DICHIARAZIONE CONSOLIDATA
DI CARATTERE NON FINANZIARIO**

2022

INDICE

INTRODUZIONE AL RAPPORTO ANNUALE	4
Indicatori chiave di performance in sintesi (KPI)	5
Prodotti e mercati	8
DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO	15
Nota metodologica	16
Lettera dell'amministratore delegato agli stakeholders	18
Business model, approccio strategico e creazione di valore sostenibile	21
Approccio strategico e creazione di valore	21
Creazione di valore sostenibile	21
Valori, visione e missione	21
Modello di business	25
Analisi di materialità	33
Corporate Governance, Risk Management e Compliance	36
Corporate governance	36
Risk Management	49
Compliance	51
Sabaf e collaboratori	55
Rischi	55
Politica di gestione del personale	56
Le persone del Gruppo Sabaf	57
Politica delle assunzioni	60
Formazione del personale	63
Comunicazione interna	64
Le diversità e le pari opportunità	65
Sistemi di remunerazione, incentivazione e valorizzazione	67
Salute e sicurezza dei lavoratori e ambiente di lavoro	71
Relazioni industriali	75
Analisi di clima aziendale	76
Contenzioso	77
Sabaf e ambiente	78
Rischi	78
Politica della salute e sicurezza, ambientale ed energetica	78
Innovazione di prodotto e di processo e sostenibilità ambientale	79
Impatto ambientale	82
Contenzioso	87

Sabaf, la gestione della qualità dei prodotti e delle relazioni con i clienti	88
Rischi	88
Politica di gestione della qualità	88
Sabaf e la gestione della catena di fornitura	91
Rischi	91
Politica di gestione della catena di fornitura	91
Sabaf, Pubblica Amministrazione e Collettività	93
Sabaf e azionisti	99
Sabaf e finanziatori	102
Sabaf e concorrenti	103
Tassonomia UE	105
GRI Content Index	106
Attestazione esterna	111

INTRODUZIONE AL RAPPORTO ANNUALE

La pubblicazione del Rapporto Annuale del Gruppo Sabaf, giunto quest'anno alla diciottesima 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 sesto 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 del 2022 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 prodotti.

Indicatori chiave di performance in sintesi (KPI)

Capitale economico		2022	2021	2020
Ricavi delle vendite	€/000	253.053	263.259	184.906
Margine operativo lordo (EBITDA)	€/000	40.092	54.140	37.097
Risultato operativo (EBIT)	€/000	21.887	37.508	20.093
Utile ante imposte	€/000	12.209	29.680	14.509
Utile netto	€/000	15.249	23.903	13.961
Capitale circolante	€/000	79.380	68.631	52.229
Capitale investito	€/000	240.528	190.043	174.129
Patrimonio netto	€/000	156.162	122.436	117.807
Indebitamento finanziario netto	€/000	84.366	67.607	56.322
Redditività del capitale investito (EBIT/capitale investito)	%	9,1	19,7	11,5
Dividendi pagati	€/000	6.690	6.172	3.924

Capitale umano		2022	2021	2020
Totale dipendenti	n.	1.238	1.278	1.168
☐ uomini	%	59,5	60,9	62,0
☐ donne	%	40,5	39,1	38,0
Età media del personale (somma dell'età dei dipendenti/ totale dipendenti al 31.12)	anni	40,3	39,5	39,3
Livello di scolarità (numero laureati e diplomati/ totale dipendenti al 31.12)	%	65,1	64,4	61,6
Turnover in uscita (dipendenti cessati/dipendenti al 31.12)	%	22,7	17,7	10,8
☐ uomini	%	25,6	21,9	11,5
☐ donne	%	18,4	11,2	9,7
Ore di formazione per dipendente (ore di formazione/ totale dipendenti al 31.12)	h	23,1	17,4	10,8
Ore di formazione per collaboratore (ore di formazione/ totale collaboratori al 31.12)	h	25,9	20,4	13,9
Investimenti in formazione dei collaboratori/fatturato	%	0,39	0,27	0,26
Ore di sciopero per cause interne	h	0	39	0
Tasso infortuni totali (numero infortuni x 1.000.000/ totale ore lavorate)		8,16	15,59	16,10
Indice di gravità degli infortuni ¹ (giorni di assenza x 1.000/ totale ore lavorate)		0,13	0,26	0,11
Indicatore sintetico di infortuni (tasso infortuni x indice di gravità x 100)		106	405	177
Posti di lavoro creati (persi)	n.	(40)	110	133

¹ L'indice di gravità e l'indicatore sintetico di infortuni 2021 sono stati rideterminati a seguito del protrarsi nel 2022 del periodo di assenza di un infortunio.

Capitale relazionale		2022	2021	2020
Valore di beni e servizi esternalizzati	€/000	13.564	18.227	10.670
Fatturato medio per cliente (fatturato totale/numero di clienti)	€/000	615	629	465
Incidenza percentuale dei primi 10 clienti	%	51	47	50
Incidenza percentuale dei primi 20 clienti	%	69	67	70
Fatturato fornitori certificati (fatturato fornitori certificati/acquisti)	%	75	72	65
Numero di analisti che seguono con continuità il titolo	n.	3	2	1

Capitale produttivo		2022	2021	2020
Capitale immobilizzato	€/000	170.750	130.093	131.543
Investimenti totali netti	€/000	20.856	23.752	17.296
Budget IT (investimenti + spese correnti)/fatturato	%	0,6	0,6	0,8
Investimenti materiali/fatturato	%	7,6	8,7	9,0
Quantità vendute rubinetti lega leggera su totale rubinetti e termostati	%	91,1	89,3	91,3
Quantità vendute bruciatori ad alta efficienza energetica su totale bruciatori	%	31,9	26,5	23,3

Capitale ambientale		2022	2021	2020
Materiali utilizzati				
<input type="checkbox"/> acciaio	t	20.587	26.801	26.046
<input type="checkbox"/> leghe di alluminio	t	7.917	11.326	9.188
<input type="checkbox"/> ottone	t	639	1.227	638
Consumo di energia elettrica				
<input type="checkbox"/> da fonti rinnovabili	MWh	3.520	4.853	158
<input type="checkbox"/> da fonti non rinnovabili	MWh	32.658	39.276	35.220
Consumo di metano	m ³ x1.000	4.090	5.474	4.478
Energy intensity (kWh/fatturato)	kWh/€	0,308	0,378	0,436
Consumo di acqua ²	m ³	115.982	102.447	78.357
Rifiuti per tipo³				
<input type="checkbox"/> assimilabile urbano	t	209	356	291
<input type="checkbox"/> pericolosi	t	1.619	2.238	2.256
<input type="checkbox"/> non pericolosi	t	7.833	9.385	8.132
Totale rifiuti/Valore economico generato (kg su migliaia di euro)	kg su €/000	36	45	56
Emissioni CO ₂ (scope 1+scope 2 market-based)	tCO _{2eq}	23.150	29.134	24.378
Intensità delle emissioni CO ₂ (emissioni scope 1 e 2 market-based/fatturato)	tCO _{2eq} /milioni di €	91	111	132

² L'indicatore non comprende i dati relativi alla società C.G.D. s.r.l.

A seguito della disponibilità dei dati, dall'anno di reporting 2021 è incluso anche il volume delle acque meteoriche raccolte.

³ L'indicatore non comprende i dati relativi alla filiale polacca di C.M.I. s.r.l.

Capitale intellettuale		2022	2021	2020
Investimenti in ricerca e sviluppo capitalizzati	€/000	2.506	1.770	465
Ore dedicate allo sviluppo di nuovi prodotti/ore lavorate	%	3,1	3,1	3,3
Ore dedicate all'ingegneria di processo/ore lavorate (ore dedicate a commesse per la costruzione di nuove macchine per nuovi prodotti o per aumentare la capacità produttiva/totale ore lavorate)	%	2,3	1,7	2,6
Investimenti immateriali/fatturato	%	1,2	0,8	0,6
Valore degli scarti/fatturato (scarti in produzione/fatturato)	%	0,47	0,48	0,48
Incidenza costi qualità/fatturato (addebiti e resi da clienti/fatturato)	%	0,07	0,05	0,13
Numero campionature per i clienti	n.	3.232	5.571	5.034

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 investimenti organici e per linee esterne, 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.**

Nel 2022 il Gruppo ha annunciato l'ingresso nel mercato dei componenti per la cottura a **induzione**. Sabaf diventa così presente in tutte le tecnologie per la cottura: gas, elettrico tradizionale e induzione.

L'ingresso nel settore della cottura a induzione è reso possibile da un importante piano di investimenti, che il Gruppo ha compiuto costituendo in Italia un team di progetto dedicato. Facendo leva complessivamente su un team di oltre 50 ingegneri elettronici, Sabaf ha sviluppato internamente il proprio know-how del progetto, con brevetti, software e hardware proprietari e ambisce a creare prodotti innovativi, in grado di rispondere meglio alle esigenze dei clienti e alle nuove tendenze di consumo.

I primi prototipi sono stati presentati nel secondo semestre del 2022, mentre la produzione inizierà entro il primo semestre del 2023.

La distribuzione, prevista su scala globale, farà leva primariamente sulle partnership già esistenti con i principali produttori di elettrodomestici. Sabaf mira a conquistare una quota di almeno il 5% del mercato europeo non captive entro il 2025, per poi espanderla progressivamente negli anni successivi.

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

Il Piano Industriale 2021-2023

Il 23 marzo 2021 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano Industriale 2021-2023. L'obiettivo è accelerare il percorso di crescita, organica e attraverso acquisizioni, avviato positivamente con l'esecuzione del Piano 2018-2020.

Il Piano Industriale stabilisce al 2023 un obiettivo di ricavi di circa 300 milioni di euro, una redditività lorda (EBITDA%) di almeno il 19% e un miglioramento della redditività del capitale investito (ROI) di almeno un punto percentuale rispetto all'11,5% del 2020.

Nel triennio sono previsti investimenti totali per 130 milioni di euro (inclusi quelli destinati a M&A).

Sviluppo organico

Il Gruppo ha definito un obiettivo di crescita media annua delle vendite superiore al 10%. La crescita organica sarà sostenuta dal rafforzamento delle relazioni tecniche e commerciali con alcuni dei maggiori player globali.

L'attività di ricerca e sviluppo si focalizzerà sempre più sullo studio di soluzioni ad hoc per far fronte alle esigenze specifiche dei singoli mercati e sulla progettazione di prodotti customizzati.

Il footprint industriale al 2023 prevede 13 impianti produttivi, di cui 5 in Italia e 8 all'estero, con nuovi siti in India, Turchia e Messico.

Sviluppo per linee esterne

Il Gruppo persegue inoltre con determinazione nuove opportunità di crescita mediante acquisizioni e/o joint-venture, che saranno finalizzate a estendere ulteriormente l'offerta merceologica e sfruttare pienamente le potenzialità produttive del Gruppo.

Sostenibilità

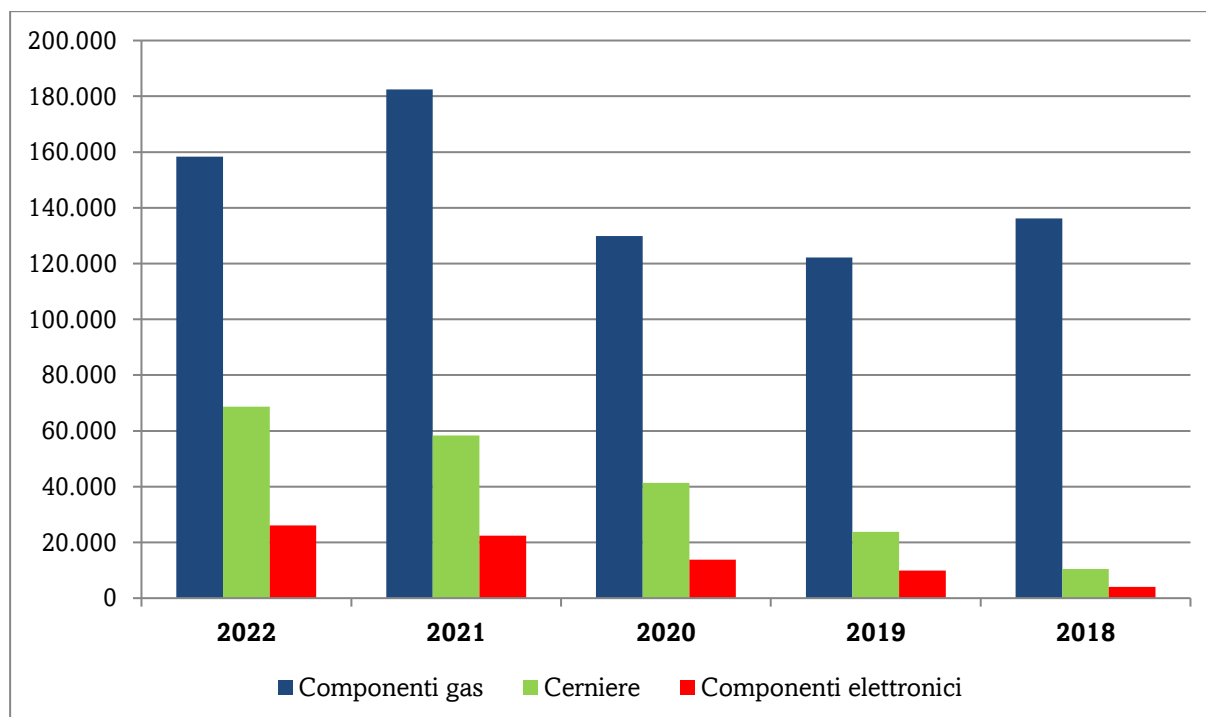
Con il Piano, il Gruppo promuove il miglioramento della qualità dell'ambiente e della comunità in cui opera affinché i bisogni primari di tutti siano soddisfatti in modo ecosostenibile. A tal fine nel Piano sono definiti obiettivi specifici, quali la riduzione delle emissioni, la sicurezza sul lavoro e la crescita delle proprie persone attraverso la loro formazione.

La gamma di prodotto

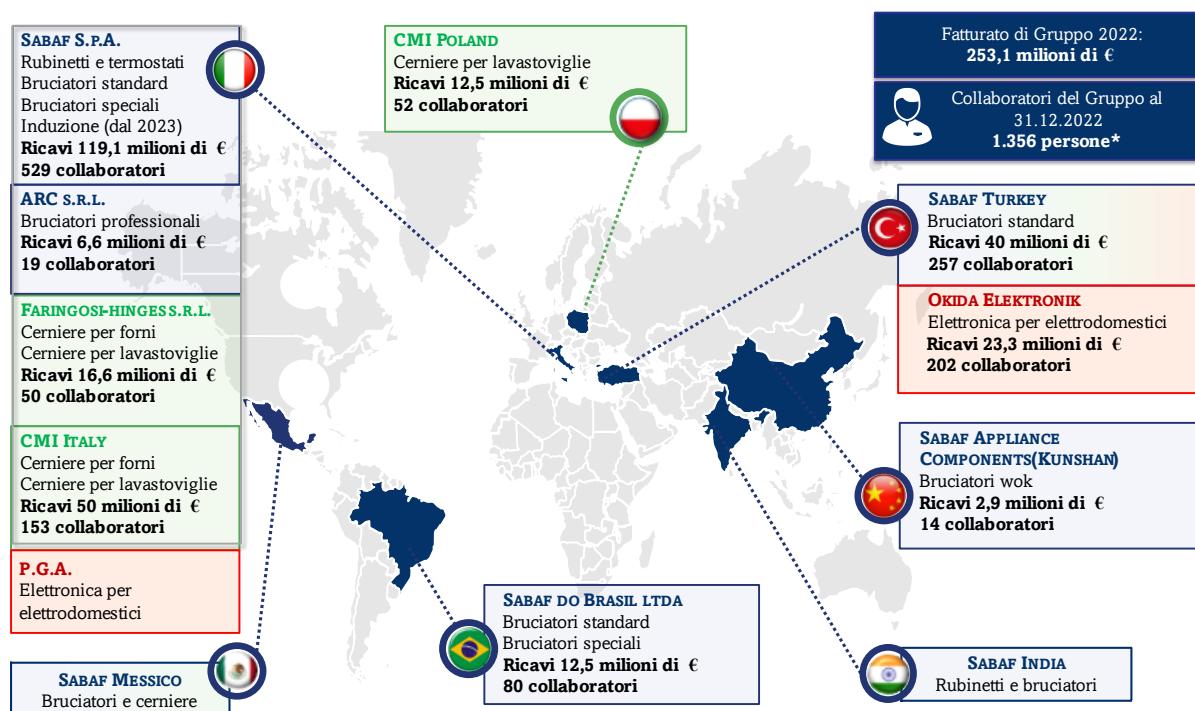
Componenti gas	Cerniere	Componenti elettronici	Induzione (dal 2023)
<p>Rubinetti: regolano il flusso di gas verso i bruciatori coperti (del forno o del grill) o scoperti.</p> <p>Bruciatori: mediante la miscelazione del gas con l'aria e la combustione dei gas impiegati, producono una o più corone di fiamma.</p> <p>Accessori: includono candele d'accensione, microinterruttori, iniettori e altri componenti a completamento della gamma.</p>	<p>Permettono il movimento ed il bilanciamento in fase di apertura e chiusura della porta del forno, della lavatrice o della lavastoviglie.</p>	<p>Schede di controllo elettronico, timer e unità di visualizzazione ed alimentazione installati su forni, frigoriferi, congelatori, cappe e altri prodotti.</p>	<p>Kit completi comprensivi di tutti i componenti per il funzionamento dei piani cottura.</p>

Vendite per divisione

(in migliaia di euro)



Il footprint industriale



* inclusi lavoratori somministrati e stagisti

Paesi e clienti⁴

(n.)	2022	2021	2020
Paesi	56	56	64
Clienti	411	418	399

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 43 (48 nel 2021). La distribuzione per classi di fatturato è la seguente:

(n.)	2022	2021	2020
> 5.000.000 euro	14	15	10
da 1.000.001 a 5.000.000 euro	29	33	22
da 500.001 a 1.000.000 euro	19	18	24
da 100.001 a 500.000 euro	74	81	64
< 100.000 euro	275	271	279
Totale clienti	411	418	399

⁴ Dati elaborati considerando i clienti con vendite superiori a 1.000 euro.

Lo sviluppo internazionale di Sabaf: sfide ed opportunità

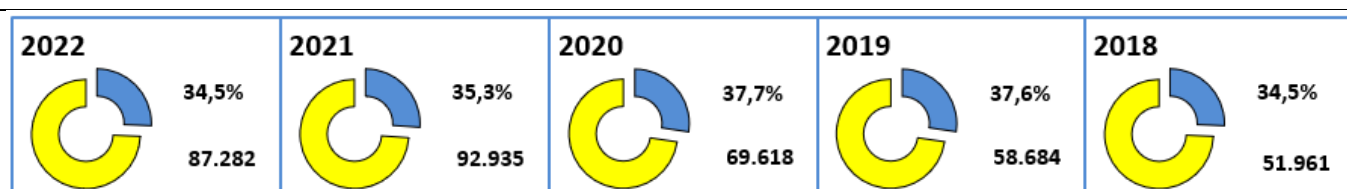
Analisi dello scenario

Dati di performance⁵

Europa (esclusa Turchia)



L'Europa è storicamente il principale mercato di riferimento del Gruppo Sabaf. La produzione di elettrodomestici europea si caratterizza per l'elevata qualità, i contenuti innovativi, soprattutto in termini di digitalizzazione ed efficienza energetica, il design. Anche la domanda di componenti, pertanto, si caratterizza in misura crescente verso beni più tecnologici e più performanti.

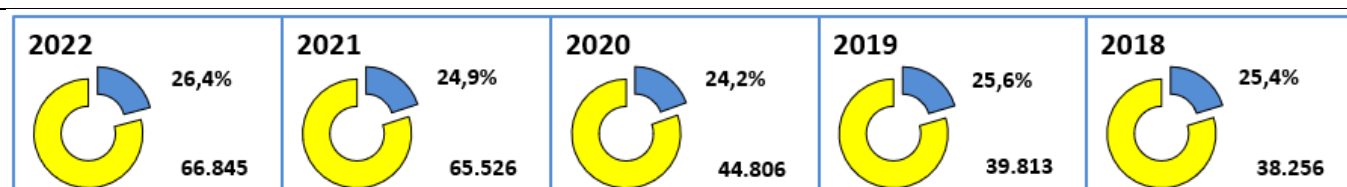


Turchia



La Turchia è oggi il principale hub per la produzione di elettrodomestici destinati al mercato europeo. In tale ambito l'apertura di un insediamento produttivo nel 2012 e l'acquisizione di Okida Elektronik (settembre 2018) hanno rappresentato elementi chiave a supporto della strategia di crescita. Nel 2021 Sabaf ha aperto un nuovo impianto in Turchia, per aumentare la capacità produttiva di componenti elettronici. Nel 2022 è stata inoltre avviata la produzione di cerniere per lavastoviglie destinate ai clienti con siti produttivi in Turchia.

Sabaf stima che circa il 75% delle vendite realizzate in Turchia sia esportato dai nostri clienti; il mercato domestico turco è comunque di crescente rilevanza, anche se soggetto alle oscillazioni che possono caratterizzare le economie emergenti, come le crisi valutarie e l'alto tasso di inflazione.



⁵ Fatturato per area geografica (in migliaia di euro) e incidenza percentuale sul fatturato di Gruppo.

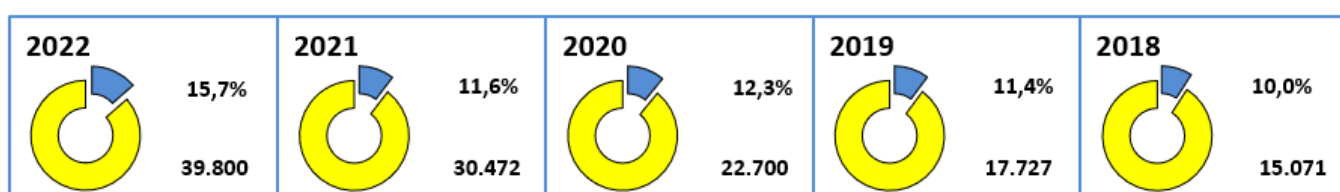
Nord America



Le vendite e la quota di mercato del Gruppo Sabaf in Nord America sono in costante crescita negli ultimi anni, anche grazie allo sviluppo di prodotti in co-design con i principali clienti.

Nel 2021 il Gruppo ha acquisito un terreno a San Luis de Potosi (Messico), dove sono in corso i lavori per l'edificazione di uno stabilimento destinato alla produzione di bruciatori e cerniere, che sarà avviata nel primo semestre del 2023.

La presenza diretta in Nord America consentirà di abbattere i tempi e i costi logistici e rafforzerà le partnership con i produttori di elettrodomestici presenti in tale mercato.



Sud America

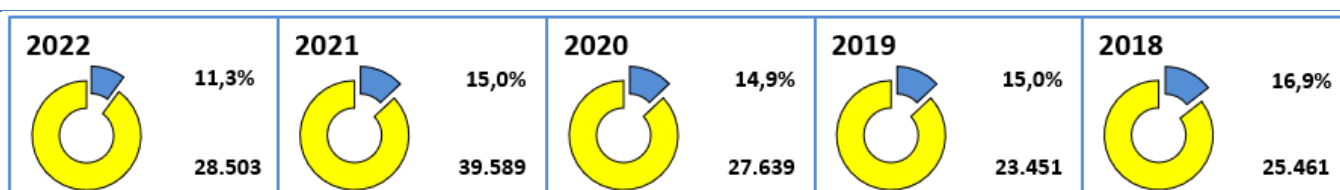


Sabaf può contare su una presenza ormai consolidata in Brasile (uno stabilimento è operativo fin dal 2001).

Il Gruppo Sabaf ritiene che le potenzialità di sviluppo di quest'area siano 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.

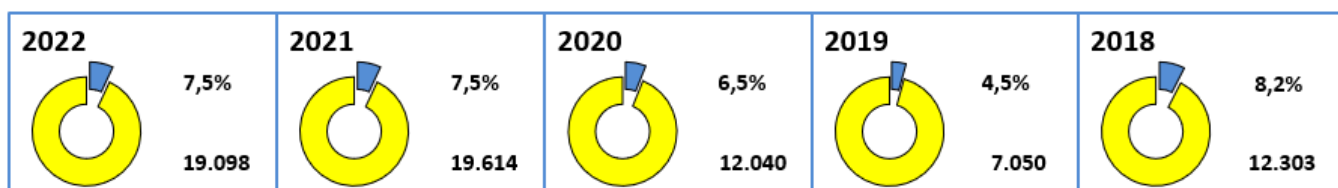


Africa e Medio Oriente



Sabaf vanta una presenza di lungo corso e una grande reputazione in Medio Oriente e Africa.

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.

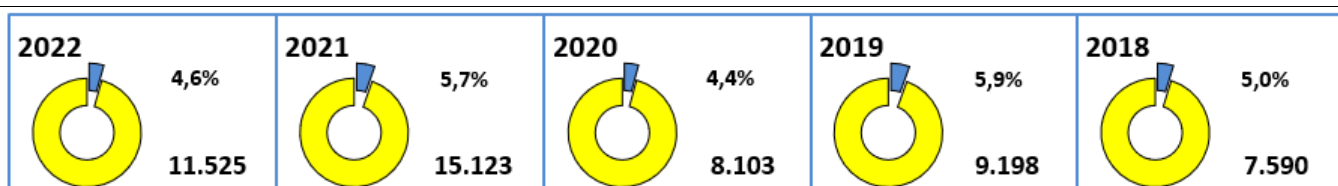


Asia e Oceania



Il mercato indiano offre enormi potenzialità, ancora tutte da cogliere. Dopo avere sviluppato significative relazioni commerciali con i produttori di apparecchi di cottura di alta gamma, Sabaf nel 2022 è il primo produttore occidentale che ha investito direttamente per realizzare componenti per la cottura a gas: nel 2022 è stata avviata la produzione di rubinetti e termostati a Hosur (Tamil Nadu).

La Cina, con la sua produzione di oltre 30 milioni di piani cottura per anno, rappresenta il più importante mercato al mondo. Il Gruppo punta a stringere relazioni di partnership con i principali clienti cinesi.



DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO

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

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 dall’esercizio 2022, applica i GRI Standards pubblicati nel 2021, i quali hanno aggiornato il processo di redazione, l’informativa di carattere generale e il processo di identificazione e valutazione dei temi materiali: GRI 1 Principi fondamentali; GRI 2 Informativa generale e GRI 3 Temi materiali. La presente Dichiarazione è redatta secondo l’opzione di rendicontazione “in accordance” e, come la Dichiarazione Finanziaria, copre il periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022. 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 (accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità). 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, redatta con cadenza annuale, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 21 marzo 2023 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, ad eccezione del contenuto del paragrafo “Tassonomia EU”. Si specifica poi che gli indicatori quantitativi non riferiti ad alcuna general o topic-specific disclosure dei GRI Standards, riportati in corrispondenza delle pagine indicate nel GRI Content Index, non sono oggetto di esame limitato da parte di EY S.p.A.

La Dichiarazione Non Finanziaria è stata pubblicata sul sito web www.sabafgroup.com il 7 aprile 2023. Per ulteriori informazioni sulla presente Dichiarazione, contattare info@sabaf.it.

Perimetro di rendicontazione

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni qualitative e quantitative contenuti nella Dichiarazione Non Finanziaria del Gruppo Sabaf si riferisce alle performance del Gruppo Sabaf (di seguito anche “Gruppo” o “Sabaf”) per l’esercizio chiuso il 31 dicembre 2022 e include tutte le società consolidate integralmente, ad eccezione di:

- Sabaf India, società di recente costituzione che ha avviato l’attività nel corso del 2022;
- Sabaf Mexico, società non ancora operativa nel 2022;
- P.G.A. s.r.l. e P.G.A.2.0 s.r.l., società acquisite il 3 ottobre 2022.

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 2022.

Impatti conseguenti al conflitto Russia-Ucraina

Lo scatenarsi del conflitto tra Russia e Ucraina ha generato forti tensioni sull’offerta e sui prezzi del gas e delle principali materie prime utilizzate dal Gruppo (acciaio e alluminio). Il Gruppo Sabaf non ha modificato l’approccio alla sostenibilità né rivisto gli obiettivi ESG in conseguenza del conflitto. Gli impatti sul settore e sulle performance economico-finanziarie sono illustrati nella Dichiarazione Finanziaria Annuale.

Lettera dell'amministratore delegato agli stakeholders

Gentili Stakeholders,

L'anno appena concluso è stato caratterizzato da due velocità: nel primo semestre è proseguita la crescita intensa e anomala seguita alla pandemia, mentre nel secondo semestre si è registrato un assestamento del mercato di riferimento. La domanda nel mercato degli elettrodomestici tradizionalmente oscilla con tassi di crescita tra l%-3%. Dall'autunno del 2020, con la fine dell'emergenza sanitaria, si era invece aperta una fase di crescita intensa, originata dalle cambiate abitudini di vita (stay-at-home) generate dalla pandemia. Questa crescita della domanda, con un tasso annuo del 15%, ha determinato un'impennata della produzione e degli stock. Sabaf si è fatta trovare pronta a cogliere l'opportunità, come hanno testimoniato i risultati del 2021 (record per il Gruppo).

Il trend molto positivo è proseguito per tutto il primo semestre del 2022, mentre nel secondo semestre la domanda ha iniziato a rallentare e le imprese clienti hanno fortemente ridotto gli stock, tendenza che ha coinciso con un sensibile rialzo dei prezzi dell'energia e delle materie prime (esito della combinazione tra crisi geopolitica, instabilità del mercato dell'energia e criticità delle supply chain globali). I risultati del Gruppo nel 2022 soddisfacenti in termini di ricavi e marginalità (seppur in misura minore a quelli eccezionali del 2021) sono l'inevitabile espressione di questi fattori.

Le contingenze, d'altra parte, non hanno certo messo in discussione le direttrici strategiche di sviluppo stabilite dal Piano Industriale del 2018 (ampliamento e diversificazione della gamma d'offerta, anche attraverso acquisizioni; sviluppo di sinergie tra le componenti del Gruppo; potenziamento ed internazionalizzazione del footprint industriale) per aumentare le potenzialità di crescita, assicurare la competitività nel lungo termine, conferire stabilità alla generazione di valore economico e sociale per azionisti e stakeholder.

Com'è noto, l'attuazione del piano industriale, aggiornato nel 2021, punta a posizionare Sabaf come operatore a tutto campo negli smart appliances, dopo essere stata storicamente un'azienda focalizzata sui componenti per la cottura a gas. Il nuovo obiettivo di posizionamento è quello di fornire ai vari mercati le tecnologie di cottura maggiormente richieste. Europa e Stati Uniti, dove i redditi sono più elevati, sono orientati verso la crescita della cottura elettrica, mentre i mercati emergenti a maggiore crescita demografica confermano crescita e sviluppo della cottura a gas.

Nel 2022, proseguendo il percorso che aveva già portato a integrare l'offerta con i componenti elettronici (display e timer per programmare forni, piani di cottura elettronici e frigoriferi; schede per il comando delle cappe), sono state compiute due azioni per incrementare il portafoglio d'offerta nei componenti elettronici.

In maggio, è stato annunciato l'ingresso di Sabaf nei componenti per la cottura a Induzione Elettromagnetica, mercato con un valore stimato di circa 600 milioni di euro nel 2022 che da alcuni anni cresce stabilmente con un tasso superiore al 10%. Il passo ha un'importanza strategica perché ha permesso a Sabaf di diventare un produttore globale presente in tutte le tecnologie per la cottura di superficie: gas (segmento in cui oggi detiene circa il 40% del mercato mondiale), elettrico tradizionale (radiante) e induzione.

In ottobre, è stato acquisito il 100% di P.G.A. s.r.l., con sede a Fabriano (AN), che opera da oltre 25 anni nella progettazione e nell'assemblaggio di schede elettroniche per gli elettrodomestici, un'operazione che rafforza la presenza negli smart appliances e nell'IoT per elettrodomestici.

Lo sforzo che il Gruppo sta compiendo per incrementare la diversificazione è ben rappresentato da due dati: nel 2022 i componenti per la cottura a gas hanno pesato per il 60% sul totale dei ricavi, contro il 95% nel 2018.

L'ingresso nei componenti per la cottura a induzione è stato reso possibile da un importante piano d'investimenti. Le attività di ricerca e sviluppo hanno coinvolto un team di oltre cinquanta ingegneri elettronici che si è avvalso anche delle competenze di Okida, la società turca del Gruppo specializzata nei componenti elettronici. L'inizio della produzione, che sarà realizzata negli stabilimenti di Ospitaletto, Fabriano e Istanbul, è previsto nel secondo semestre del 2023. La commercializzazione, su scala globale, farà leva sulle consolidate relazioni esistenti con i produttori di elettrodomestici. Sono già stati sottoscritti diversi contratti con importanti player del settore.

Il disegno strategico del Gruppo prevede anche l'estensione geografica della capacità produttiva per servire meglio i clienti grazie alla vicinanza ai loro gli impianti e per ridurre i costi di logistica e trasporti. Il conseguente incremento della competitività è certamente una valida risposta al consolidamento in atto nell'industria degli elettrodomestici.

Nel giugno 2022 è diventata operativa in India una nuova unità per la produzione di componenti per la cottura a gas (rubinetti e bruciatori). Nel 2023 sarà operativo a San Luis Potosi, nel Messico centrale, un nuovo stabilimento per la produzione di bruciatori che servirà il mercato del Nord America. In Turchia è stata avviata una linea integrata di produzione di cerniere per lavastoviglie, che servirà i principali produttori turchi. Con questi investimenti il nostro Gruppo potrà contare sulla capacità produttiva di 14 stabilimenti: 6 in Italia e 8 all'estero. Ospitaletto resterà il cuore del Gruppo, sede del know-how e delle competenze professionali.

Nel 2022, perseguendo l'obiettivo di forte innovazione della propria gamma di prodotti, il Gruppo ha continuato a investire prospetticamente nella ricerca e nello sviluppo. Ad oggi nelle quattro divisioni sono attivi i rispettivi centri R&D: induzione, elettronica, cerniere e gas.

Lo sviluppo di nuovi progetti può contare sul contributo di oltre 90 ingegneri, tra elettronici e meccanici, impegnati nelle varie aziende del Gruppo. Oltre alla citata attività per la cottura a induzione, Sabaf punta a incrementare l'eccellenza e la competitività dei prodotti, quali ad esempio i bruciatori ad alta efficienza ed a minori emissioni di CO₂ e monossido di carbonio, i bruciatori alimentati ad idrogeno, (l'azienda partecipa al progetto britannico Hy4Heat per l'uso dell'idrogeno domestico nella cucina), i progetti IOT nell'elettronica (piani elettrici e cappe) e nuove cerniere con maggiori funzionalità.

Le linee di sviluppo sono attuate in conformità ai principi ESG (Environmental, Social e Governance), integrati dal Gruppo nella strategia e nell'organizzazione. Sabaf ha ispirato la propria attività ai principi della sostenibilità da anni, in anticipo sul mercato, adottando le necessarie politiche. Sono continui e numerosi gli interventi compiuti che oggi collocano Sabaf sugli standard internazionali più elevati, tra i quali meritano di essere sottolineati: l'efficientamento energetico, la riduzione di emissioni con l'installazione di impianti fotovoltaici (uno già attivo e uno in fase avanzata di progettazione), l'acquisto di energia da fonti rinnovabili, la continua formazione dei collaboratori e diversi interventi di sostegno per la comunità del territorio e di prevenzione in ambito sanitario.

Nell'esercizio 2022 il Gruppo ha pienamente raggiunto gli obiettivi di sostenibilità stabiliti nel Piano Industriale e integrati nel piano LTI relativi alla sicurezza, alla formazione e alla riduzione dell'emissione di CO₂ nell'atmosfera.

Anche nel 2022, per il quarto anno consecutivo, Sabaf è stata tra i vincitori del Best Managed Companies Award attribuito da Deloitte Private alle eccellenze d'impresa italiane, prova della capacità di conseguire brillanti performance a prescindere dalle fasi di mercato, oltre che della professionalità e impegno dei 1.300 dipendenti del Gruppo. Le Best Managed Companies sono state selezionate da una giuria indipendente, costituita da esperti del mondo istituzionale e accademico italiano, che ha considerato parametri quali: strategia; competenze e innovazione; impegno e cultura aziendale; governance e misurazione delle performance; sostenibilità; filiera; internazionalizzazione.

Da ultimo, un riferimento all'anno in corso. Nel primo trimestre la domanda si è normalizzata, il prezzo dell'energia è nettamente diminuito (pur mantenendosi su livelli più elevati rispetto all'inizio della guerra tra Russia e Ucraina) e i prezzi delle materie prime tendono gradualmente verso una diminuzione rispetto ai picchi dei mesi precedenti.

Il destocking che ha caratterizzato il secondo semestre dello scorso anno può considerarsi concluso; le vendite nel primo semestre 2023, pur non raggiungendo i record d'inizio 2022, si prospettano superiori al secondo semestre 2022. Queste tendenze, unite all'accoglienza favorevole del mercato per l'induzione, all'inizio dell'operatività dei nuovi stabilimenti produttivi in India e Messico ed all'integrazione di P.G.A. nella Divisione Elettronica, lasciano intravedere un anno di progressiva e sostanziale ripresa.

A dimostrazione della validità del nostro Piano Industriale e in ottica di rafforzamento del nostro patrimonio, vi confermo che le società acquisite, grazie alla liquidità generata dalla loro stessa attività, hanno già pienamente ripagato, in anticipo rispetto alle attese, il valore degli investimenti effettuati per la loro acquisizione. Questo rafforza l'efficacia del nostro solido Piano Industriale, orientato allo sviluppo ed alla creazione di valore per gli azionisti, che prosegue con determinazione secondo i programmi, inclusa la crescita e la diversificazione dell'offerta per linee esterne.

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 il successo sostenibile nel tempo.

Il Gruppo Sabaf è consapevole che il successo 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 dei Valori Sabaf, approvata dal Consiglio di Amministrazione, è disponibile sul sito www.sabafgroup.com alla sezione Sostenibilità – La sostenibilità in 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 il successo sostenibile dell'impresa nel lungo periodo. Successo sostenibile, inteso come la capacità di coniugare contestualmente:

- **sostenibilità economica**, ossia operare in modo che le scelte societarie aumentino il valore dell'impresa non solo nel breve periodo ma soprattutto siano in grado di garantire la continuità aziendale nel lungo periodo attraverso l'applicazione di un avanzato modello di *corporate governance*,
- **sostenibilità sociale**, ossia promuovere una condotta etica negli affari e contemperare le aspettative legittime dei diversi interlocutori nel rispetto di comuni valori condivisi;

- **sostenibilità ambientale**, ossia produrre minimizzando gli impatti ambientali sia diretti sia indiretti della propria attività produttiva, per preservare l'ambiente naturale a beneficio delle future generazioni, nel rispetto della normativa vigente in materia.

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

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

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

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

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

La Funzione Internal Audit valuta tutte le segnalazioni di violazione ricevute ovvero le inosservanze alla Carta rilevate nell'esercizio della propria attività e informa:

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

Nel corso del 2022 non sono pervenute segnalazioni di violazioni o inosservanze.

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

Sebbene il Gruppo non abbia piani di formazione specifici, i valori, i principi di comportamento e gli impegni enunciati nella Carta Valori sono comunicati ai dipendenti e integrati nella cultura aziendale.

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

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

La Carta Valori e la Politica Anticorruzione trovano applicazione e diffusione in tutte le società del Gruppo.

Sabaf S.p.A. adotta 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., C.G.D. s.r.l. e, dal 2022, C.M.I. s.r.l. adottano un sistema di gestione della Salute e Sicurezza certificato secondo la norma ISO 45001.

Sabaf Turchia adotta dal 2022 un sistema di gestione dell'Ambiente certificato secondo la norma ISO 14001.

Gli standard ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001 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., Faringosi Hinges s.r.l. e, limitatamente alla parte inerente alla Salute e Sicurezza sul lavoro, in C.G.D. s.r.l. e C.M.I. 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 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 e quella più recente di P.G.A., Sabaf si è dotata inoltre di un forte know-how elettronico che, unitamente alle tradizionali e forti competenze in ambito meccanico, ha ulteriormente ampliato 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 gpl) e le emissioni (in particolare anidride carbonica e monossido di carbonio) in utenza. Coerentemente con le politiche di transizione energetica, il Gruppo ha inoltre avviato un importante piano di investimenti per entrare anche nel settore della cottura a induzione elettromagnetica. Sabaf partecipa inoltre a progetti sperimentali e studi di fattibilità per l'uso dell'idrogeno come combustibile alternativo al metano per gli apparecchi di cottura domestici e professionali.

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 dall'invasione dell'Ucraina da parte della Russia- 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 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 sta estendendo 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. Ne sono esempi l'acquisizione di A.R.C. s.r.l. nel 2016, che opera nel settore della cottura professionale, del Gruppo C.M.I. nel 2019, che produce cerniere per forni e lavastoviglie, di Okida nel 2018 e di P.G.A. nel 2022, attive nella progettazione e produzione di componenti elettronici per elettrodomestici. Un altro progetto di grande rilevanza strategica è l'ingresso nel settore dei componenti per la cottura a induzione, per il quale Sabaf ha costituito un team di sviluppo dedicato e farà leva anche sulle competenze di Okida e P.G.A.

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



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>	2022	2021	Variazione
Valore economico generato dal Gruppo	268.082	267.918	164
Ricavi	253.053	263.259	(10.206)
Altri proventi	10.182	8.649	1.533
Proventi finanziari	1.917	750	1.167
Rettifiche di valore	3.432	2.525	907
Svalutazione crediti	(1)	(103)	102
Differenze di cambio	(515)	(7.399)	6.884
Proventi/oneri dalla vendita di attività materiali ed immateriali	251	237	14
Rettifiche di valore di attività materiali ed immateriali	(189)	0	(189)
Utili/perdite da partecipazioni	(48)	0	(48)
Valore economico distribuito dal Gruppo	241.281	232.521	8.760
Remunerazione dei fornitori	176.493	166.164	10.329
Remunerazione dei collaboratori	49.926	53.964	(4.038)
Remunerazione dei finanziatori	11.032	1.179	9.853
Remunerazione degli azionisti	6.758	6.172	586
Remunerazione della pubblica amministrazione ⁶	(3.040)	4.997	(8.037)
Liberalità esterne	112	45	67
Valore economico trattenuto dal Gruppo	26.801	35.397	(8.596)
Ammortamenti	18.267	16.869	1.398
Accantonamenti	49	29	20
Utilizzo fondi	(6)	(12)	6
Riserve	8.491	18.511	(10.020)

⁶ 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.

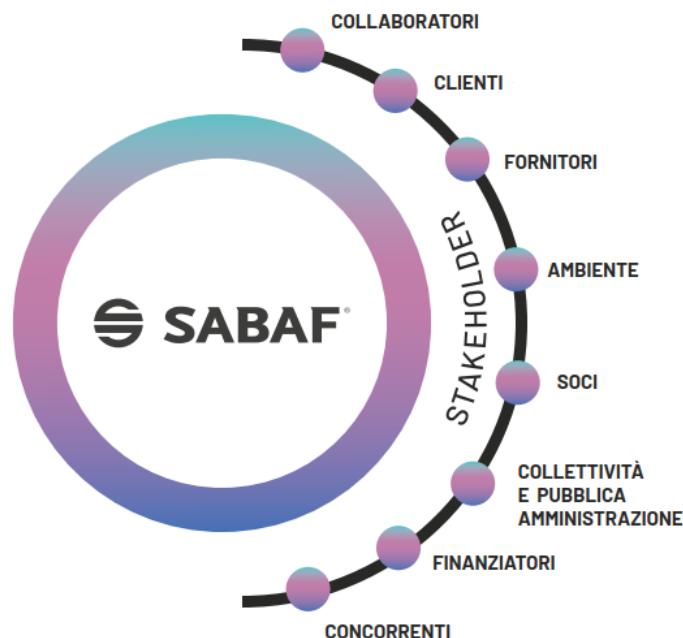
L'approccio precauzionale

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

Stakeholder	Iniziative periodiche di stakeholder engagement
Collaboratori	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Survey di employee satisfaction e analisi di clima ▪ Incontri con i dipendenti ▪ Incontri con le organizzazioni sindacali
Clienti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indagine di Customer Satisfaction
Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incontri periodici
Soci	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dialogo con investitori attuali e potenziali ▪ Confronto con i proxy advisors ▪ Dialogo con gli analisti finanziari
Collettività e Pubblica Amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dialogo con le università
Finanziatori	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dialogo continuativo
Concorrenti	-

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 all'**età minima**, agli **orari di lavoro**, alle **condizioni igieniche** e di **sicurezza**, al rispetto della **libertà di associazione** e **contrattazione collettiva**, così come il rispetto delle **norme ambientali**. Le aziende firmatarie si impegnano inoltre a **sensibilizzare** i propri **fornitori** rispetto ai principi del Codice di Condotta e li incoraggiano a perseguirli. Richiedono inoltre che, attraverso questi ultimi, gli stessi principi vengano proposti all'intera catena di fornitura.

Il Rapporto Annuale di Sabaf rappresenta in tal senso anche lo strumento attraverso il quale il Gruppo rendiconta anno per anno sull'attuazione pratica dei principi del Codice e sui progressi ottenuti, come specificamente richiesto alle aziende aderenti.

Sabaf aderisce al Global Compact

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 2022, rinnoviamo il nostro impegno per fare del Global Compact e dei suoi principi parte integrante della nostra strategia, della nostra cultura e delle nostre operazioni quotidiane e ci impegniamo inoltre a dichiarare esplicitamente questo nostro impegno a tutti i dipendenti, ai partner, ai clienti e più in generale all'opinione pubblica.

Nella Dichiarazione Non Finanziaria sono illustrate dettagliatamente le azioni intraprese dal Gruppo Sabaf a supporto dei dieci principi.

I 10 principi del Global Compact

Diritti umani

Principio I

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

Principio II

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

Lavoro

Principio III

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

Principio IV

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

Principio V

L'effettiva eliminazione del lavoro minorile.

Principio VI

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

Ambiente

Principio VII

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

Principio VIII

di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale e

Principio IX

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

Lotta alla corruzione

Principio X

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

Analisi di materialità

I GRI Standards prevedono che i contenuti della Dichiarazione Non Finanziaria siano definiti sulla base di un'analisi di materialità. Sabaf, in conformità con le richieste dei GRI Standards, ha avviato fin dal 2014 un processo di identificazione dei temi materiali (rilevanti) da rendicontare, cioè di quei temi che rappresentano gli impatti maggiormente significativi di un'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone.

L'ultima analisi di materialità è stata condotta a fine 2020, quando il Gruppo, tenuto conto degli impatti pervasivi della pandemia, ha ritenuto opportuno aggiornare l'analisi, 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. Il 20 dicembre 2022 il Consiglio ha nuovamente approvato l'analisi di materialità, senza modificare le valutazioni espresse.

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 2-9: Struttura e composizione della governance; ambito Decreto: trasversale);
- **attenzione costante al rispetto della legge nello svolgimento delle proprie attività**⁷ (GRI 205: Anticorruzione e GRI 2-27: Conformità a leggi e regolamenti; ambito Decreto: lotta alla corruzione);
- **approccio di correttezza e trasparenza nei confronti della Pubblica Amministrazione** (GRI 207: Imposte; ambito Decreto: trasversale).

⁷ 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".

Tematiche materiali⁸

Ambito D.lgs. 254/16	Tematica materiale	Importanza della tematica per Sabaf	Link ai GRI Standards
Ambiente	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 2016
	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. 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.	GRI 302: Energia 2016 GRI 305: Emissioni 2016 GRI 306: Rifiuti 2020
Diritti umani	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. 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.	GRI 406: Non discriminazione 2016 GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016
Attinente al personale	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. Istituzione di un sistema premiante a titolo di welfare per il riconoscimento delle attività svolte durante l'emergenza sanitaria.	GRI 202: Presenza sul mercato 2016 GRI 404: Formazione e istruzione 2016
	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 2016 GRI 404: Formazione e istruzione 2016
	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, 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.	GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018
	Diversità e pari opportunità	Impegno volto a garantire pari opportunità al personale femminile e alle categorie tutelate.	GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016

⁸ Elencati solo i temi valutati come rilevanti dall'organizzazione e oggetto di reporting.

Ambito D.lgs. 254/16	Tematica materiale	Importanza della tematica per Sabaf	Link ai GRI Standards
Sociale	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. 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.</p> <p>Condivisione dei valori aziendali con i fornitori. Definizione da parte di Sabaf di criteri minimi per la creazione di un rapporto duraturo coi fornitori, basato sui principi della responsabilità sociale.</p>	GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016
	Relazioni industriali	Rapporto tra Sabaf e le rappresentanze sindacali, basato sui principi di trasparenza, correttezza reciproca e disponibilità alla contrattazione di accordi volti a garantire condizioni di lavoro sane e sicure.	GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management 2016
Trasversale	Rispetto del sistema competitivo	Rispetto delle normative e dei comportamenti che garantiscono a Sabaf di svolgere il proprio business in un contesto competitivo equilibrato e regolare.	GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale 2016
	Customer satisfaction e supporto ai clienti	Capacità di rispondere efficacemente alle aspettative dei clienti, in tutte le fasi della relazione (dalla progettazione all'assistenza post-vendita).	GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016
	Ricerca e innovazione di prodotto e di processo anche con riferimento alla sicurezza e alle performance ambientali	Individuazione di nuove soluzioni tecnologiche e produttive (anche con particolare attenzione alla sicurezza e alle performance ambientali) che permettano al Gruppo di rafforzare la leadership nel settore industriale di appartenenza.	GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016
	Partnership con gruppi multinazionali	Apertura di Sabaf a collaborazioni strategiche con i principali player del settore.	(*)
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. Revisione dei processi di business con l'introduzione dello smart working, che può favorire un minore impatto ambientale, mantenendo inalterati gli standard di efficacia ed efficienza.</p>	Si rimanda alle tematiche 2 e 12	

(*) 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.

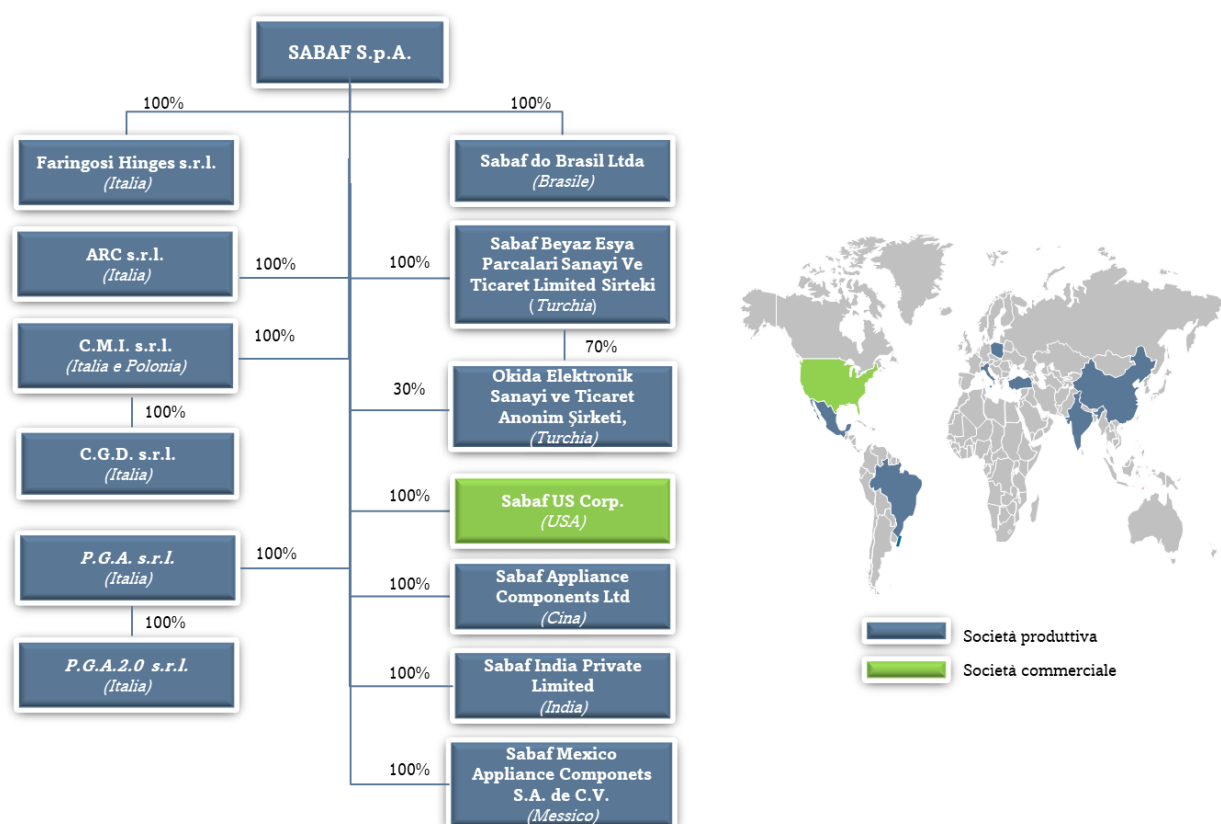
Corporate Governance, Risk Management e Compliance

Corporate governance

Overview

Il modello di *corporate governance* adottato da Sabaf si basa fin dalla sua quotazione in Borsa nel 1998 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 ed è intervenuta sul proprio modello per una totale 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 "Report on Corporate Governance in Italy: the implementation of the Italian Corporate Governance Code (2021)", pubblicato a febbraio 2023 ed avente ad oggetto le Relazioni di Corporate Governance relative all'esercizio sociale 2021 di 213 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 italiane quotate (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 di business.

Componenti gas

- Sabaf S.p.A., rubinetti e bruciatori
- Sabaf Brasile, bruciatori
- Sabaf Turchia, rubinetti e bruciatori
- Sabaf Cina, bruciatori
- A.R.C. s.r.l., bruciatori professionali
- Sabaf India, rubinetti e bruciatori
- Sabaf Messico, bruciatori (avvio dell'attività produttiva previsto nel 2023)

Componenti elettronici

- Okida, schede elettroniche di controllo, timer, unità di visualizzazione e di alimentazione per forni, cappe da cucina, aspirapolvere, frigoriferi e congelatori
- Gruppo P.G.A., schede elettroniche per elettrodomestici: aspirazione, refrigerazione, controllo della qualità dell'aria ed erogazione dell'acqua, IOT

Cerniere per elettrodomestici

- Faringosi Hinges s.r.l.
- Gruppo C.M.I.
- Sabaf Turchia

Componenti per induzione (inizio produzione nel 2023)

- Sabaf S.p.A.
- Okida
- Gruppo P.G.A.

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 Corporate Governance; (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 Corporate Governance a cui la Società aderisce, da:

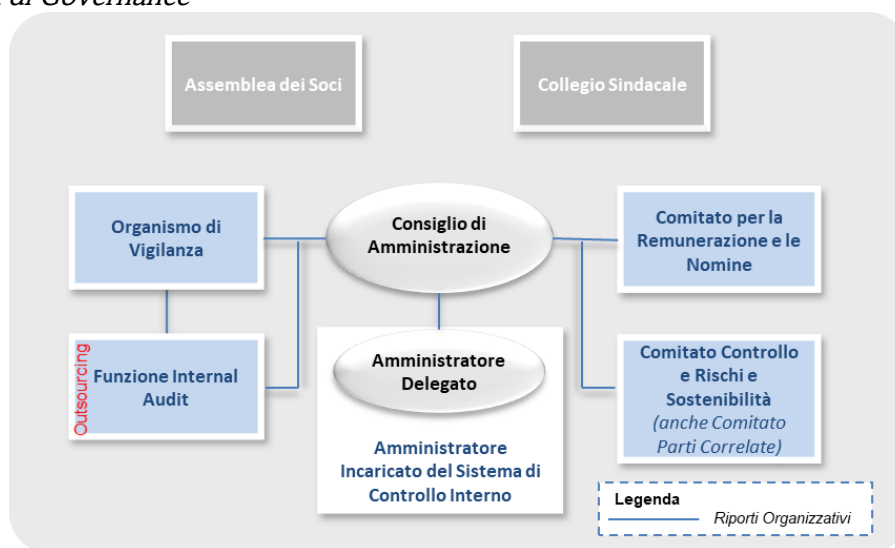
a) i Comitati istituiti da parte del Consiglio di Amministrazione al proprio interno, ciascuno con funzioni propositive e consultive su specifiche materie e senza poteri decisionali, quali:

- **Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità**, che assume inoltre le funzioni in capo al Comitato Parti Correlate;
- **Comitato per la Remunerazione e le Nomine** che assume le funzioni previste in capo al Comitato per la Remunerazione e le integra con quelle relative alla nomina e composizione degli organi di controllo indicate dal Codice;

b) la **Funzione di Internal Audit** incaricata di verificare che il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi sia funzionante e adeguato.

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

La struttura di Governance



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:

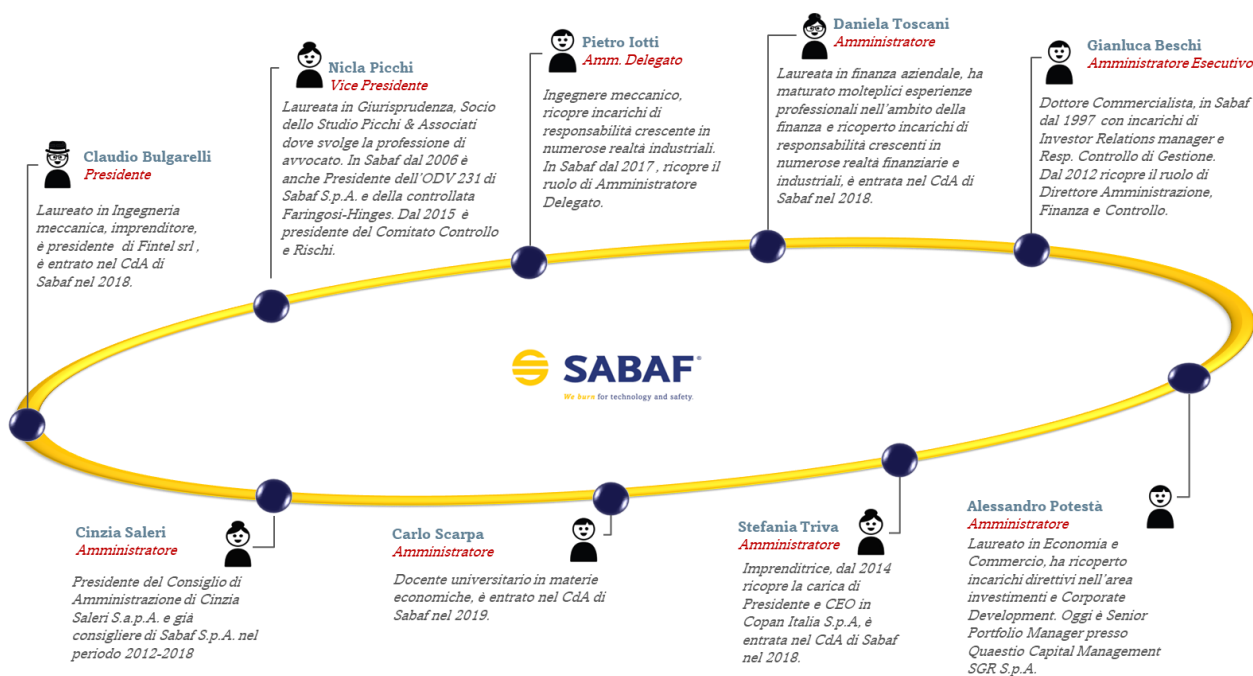
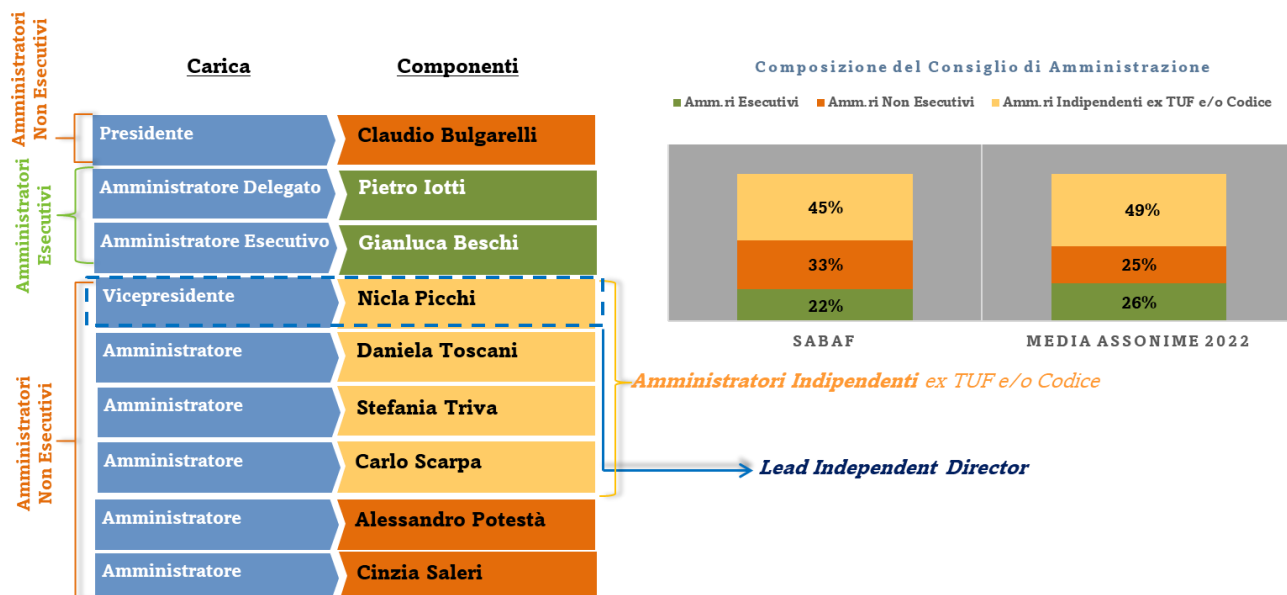
- **Indipendenza**
- **Percorso formativo ed esperienze professionali**
- **Genere**
- **Età ed anzianità di carica**
- **Numerosità**

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

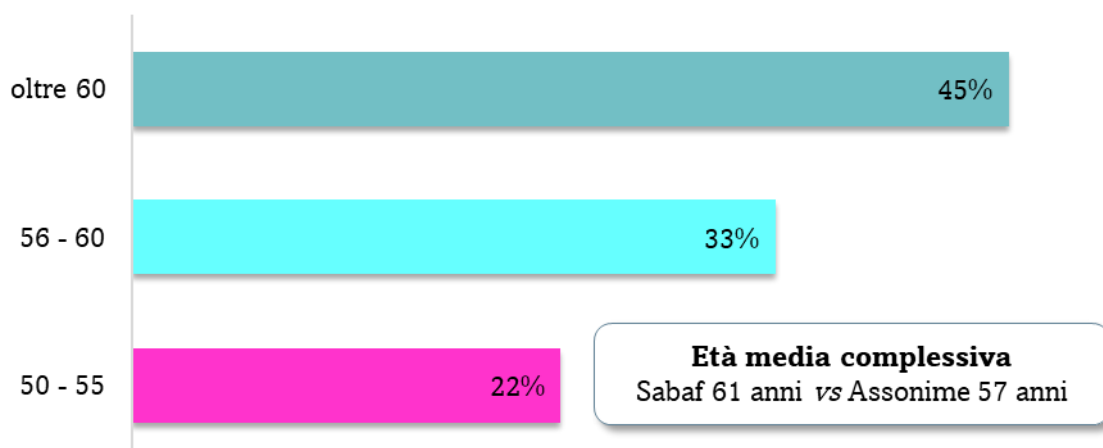
Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica, nominato dall'Assemblea in data 6 maggio 2021 per il periodo 2021–2023, è composto da 9 membri⁹, di cui:

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

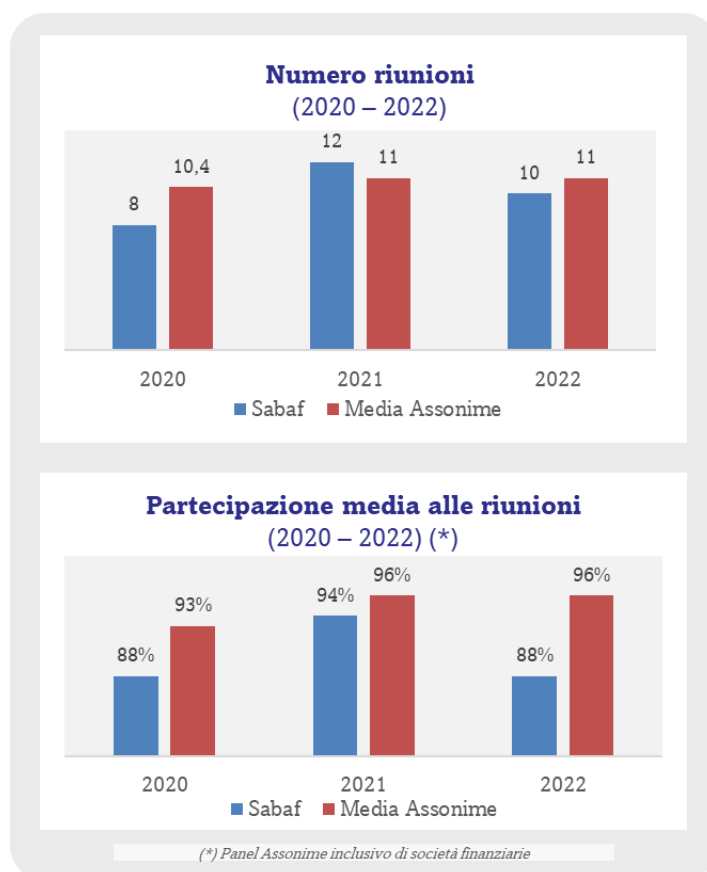


⁹ Sul sito internet del Gruppo è disponibile il *Curriculum Vitae* di ciascun membro.

Età media dei consiglieri

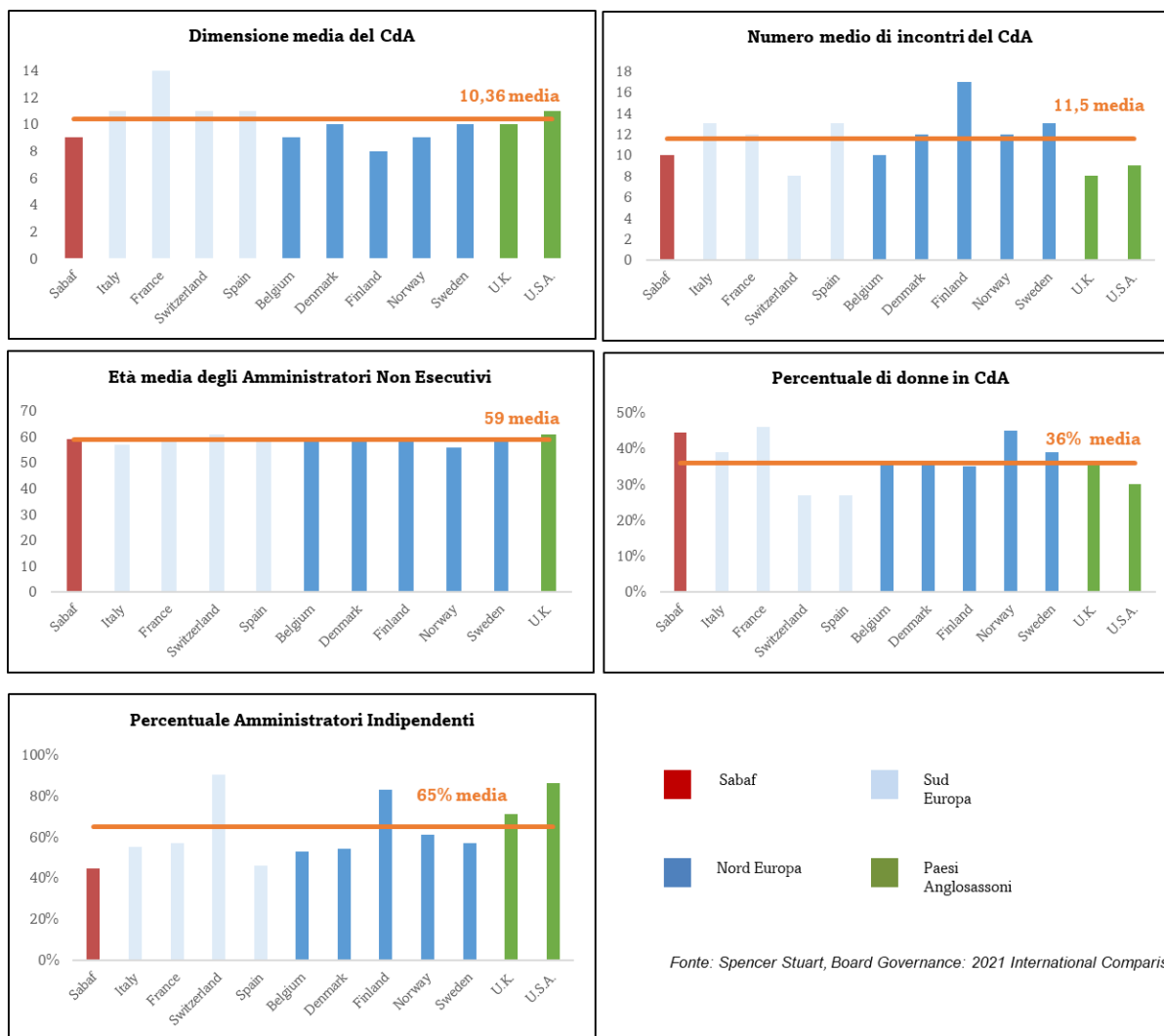


Il 55% dei membri del Consiglio in carica ha un'età compresa tra i 50 e 60 anni; l'età media è superiore alla media del campione Assonime (61 vs 57 anni).



Nel 2022 il Consiglio di Sabaf si è riunito in 10 occasioni (dato leggermente 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 - periodicamente - i dirigenti di Sabaf, invitati a partecipare e a relazionare su specifiche tematiche all'ordine del giorno.



Fonte: Spencer Stuart, Board Governance: 2021 International Comparison Chart

Il confronto è stato effettuato utilizzando i dati pubblicati da Spencer Stuart nell’analisi “Board Governance: 2021 International Comparison Chart”¹⁰.

Autovalutazione degli amministratori

Il Consiglio di Amministrazione della Società, al fine di valutare periodicamente l’efficacia della propria attività e il contributo portato dai suoi singoli membri, opta, rispetto ai possibili approcci alla valutazione, per l’autovalutazione dei singoli Consiglieri attraverso la distribuzione, compilazione, raccolta ed elaborazione di questionari e la successiva discussione in Consiglio dei risultati emersi, al fine di individuare eventuali elementi di miglioramento. Le Linee Guida operative del Manuale di Corporate Governance di Sabaf S.p.A. disciplinano tale processo, nell’ambito del quale è anche valutato il contributo del board alla definizione della strategia aziendale.

Coerentemente con le previsioni del Codice di Corporate Governance e del Manuale di Corporate Governance, che prevedono che l’autovalutazione dell’organo di amministrazione sia effettuata almeno ogni tre anni, il Consiglio di Amministrazione della Società ha effettuato l’ultima autovalutazione nell’esercizio 2021 e ha pianificato di svolgere il prossimo processo in prossimità della scadenza del proprio mandato (approvazione bilancio 2023).

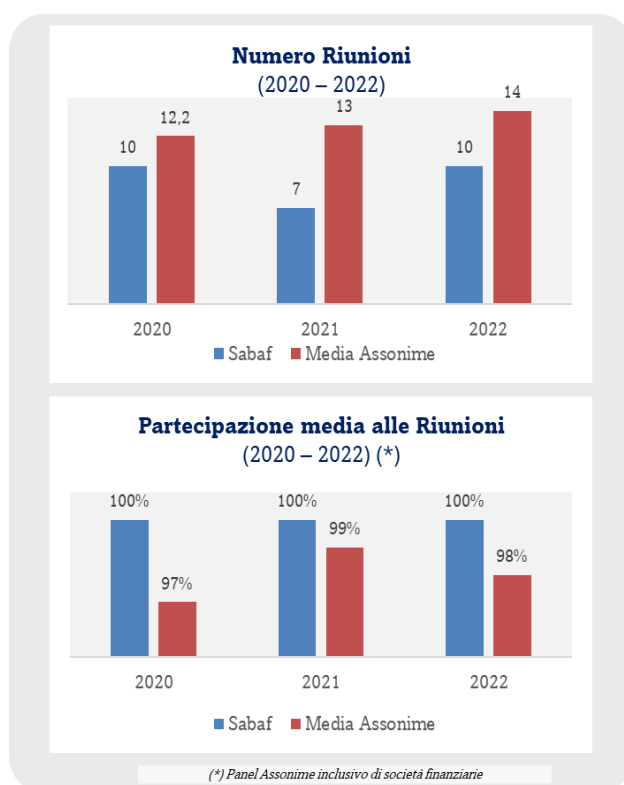
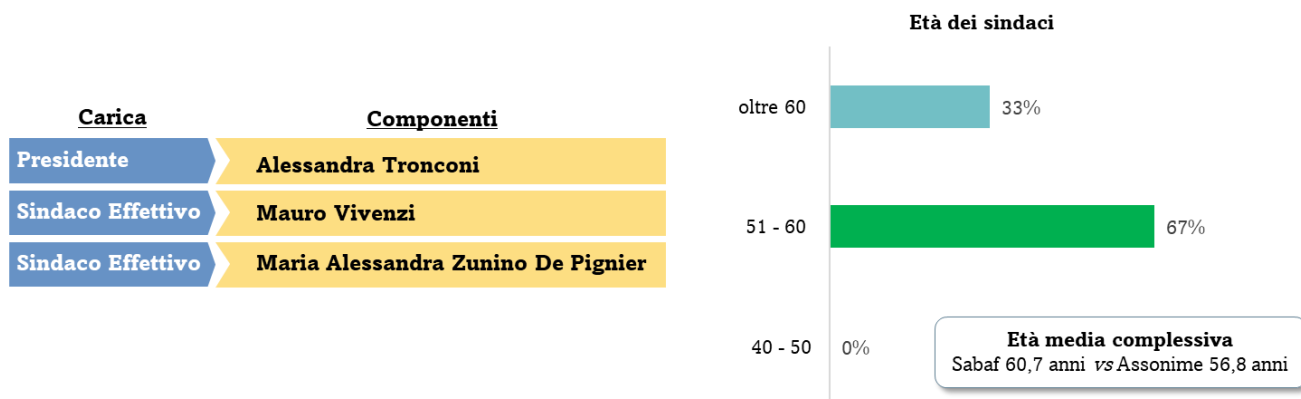
Per maggiori informazioni si rimanda alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari disponibile sul sito del Gruppo alla sezione Investitori – Corporate Governance.

¹⁰ <https://www.spencerstuart.com/research-and-insight/international-comparison-chart#foreign>

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, nominato dall'Assemblea in data 6 maggio 2021 per il periodo 2021–2023, è composto da 3 membri¹¹ con un'età media pari a 61 anni (superiore alla media Assonime pari a 56,8 anni).

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



Il Collegio Sindacale di Sabaf negli ultimi tre anni si è riunito mediamente in 9 occasioni (10 riunioni nel 2022), un numero di volte inferiore rispetto alla media degli incontri del campione Assonime (13,1 riunioni nel triennio).

La partecipazione agli incontri da parte dei membri è stata del 100% nel periodo 2020-2022, 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 Sostenibilità 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.

¹¹ Sul sito internet del Gruppo è disponibile il *Curriculum Vitae* di ciascun sindaco.

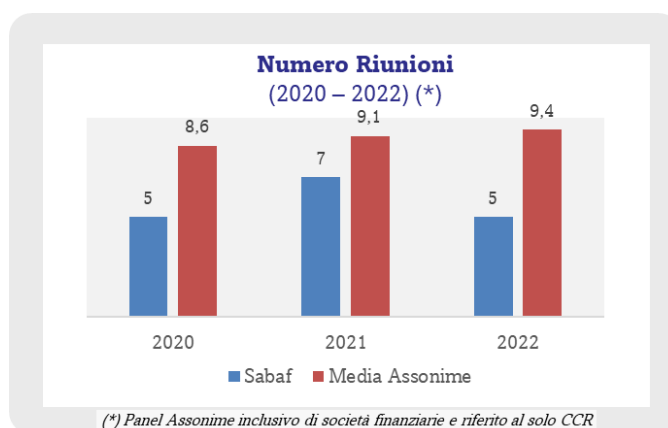
Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità

Il Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità attualmente in carica, costituito in seno al Consiglio, è composto da 3 membri.

In linea con la scelta effettuata da circa il 67% del panel Assonime (riferito al solo CCR), il CCRS di Sabaf è costituito esclusivamente da amministratori indipendenti.

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

Carica	Componenti
Presidente	Nicla Picchi
Membro	Daniela Toscani
Membro	Carlo Scarpa



Il Comitato negli ultimi tre anni si è riunito mediamente in 5,7 occasioni (5 riunioni nel 2022), un numero di volte inferiore rispetto alla media degli incontri del campione Assonime (9,0 riunioni in media).

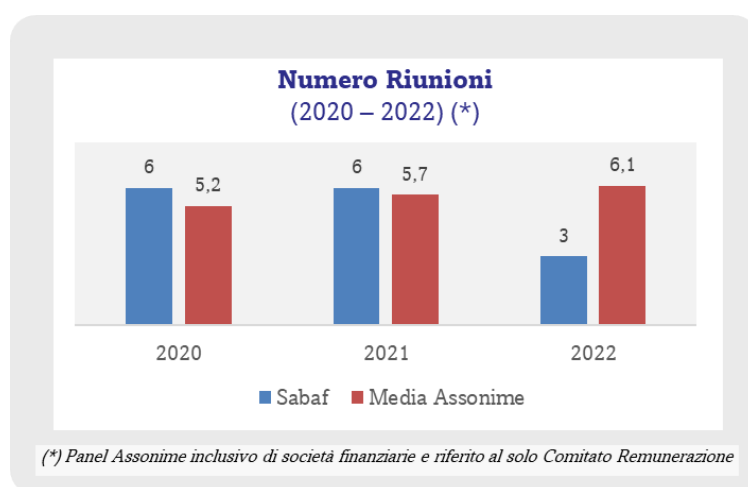
Nel corso del 2022 il Comitato ha tra l'altro:

- valutato, unitamente al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e ai revisori, la corretta applicazione dei principi contabili;
- analizzato le risultanze del risk assessment svolto a fine 2022 e la conseguente Proposta di Piano di Audit per l'esercizio 2023;
- analizzato le risultanze degli interventi di Internal Audit svolti in corso d'anno;
- effettuato considerazioni in merito ai temi di sostenibilità (obiettivi di sostenibilità definiti nel Piano Industriale 2021-2023, nuovi standard europei per la sostenibilità, partecipazioni ai programmi Climate Change e Water di CDP, altri possibili progetti da analizzare nel medio termine).

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
Presidente	Daniela Toscani
Membro	Stefania Triva
Membro	Alessandro Potestà



Il Comitato negli ultimi tre anni si è riunito un numero di volte leggermente inferiore alla media Assonime (5 vs 5,7). In particolare, nell'ultimo esercizio il Comitato si è riunito 3 volte.

Nel corso del 2022 il Comitato ha tra l'altro:

- analizzato i risultati consuntivi del piano di incentivazione manageriale (MBO) per l'esercizio 2021 ed elaborato il piano di incentivazione manageriale per l'anno 2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 21 marzo 2023;
- analizzato il consuntivo del piano di incentivazione a lungo termine (o anche "LTIP") a favore di amministratori e dipendenti della Società e delle società controllate tramite assegnazione gratuita di azioni ("Piano di Stock Grant"), che era stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2021; per ulteriori dettagli si rimanda alla Relazione sulla Remunerazione 2022, disponibile sul sito internet della Società, all'indirizzo: www.sabafgroup.com, alla sezione "Investitori - Corporate Governance";
- espresso il proprio parere in merito alla nomina e composizione del Consiglio di Amministrazione della nuova Società acquisita P.G.A. s.r.l. e della sua controllata PGA2.0 s.r.l.

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 6 maggio 2021 è stato ribadito che i criteri attuativi della Responsabilità Sociale di Impresa (RSI) sono di competenza del Consiglio stesso. Nella stessa riunione, il Consiglio di Amministrazione ha istituito un Comitato endoconsiliare, denominato **Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità** che, con riferimento alle tematiche legate alla sostenibilità, ha il compito di:

- supportare il Consiglio di Amministrazione nell'analisi dei temi rilevanti per la Società e per il Gruppo, promuovendo una linea di indirizzo che integri la sostenibilità nei processi di business al fine di assicurare la creazione di valore sostenibile nel tempo per gli azionisti e per tutti gli altri stakeholder;
- promuovere la diffusione della cultura della sostenibilità presso tutti gli stakeholder;
- valutare gli impatti ambientali, economici e sociali derivanti dalle attività d'impresa;
- esprimere pareri circa gli obiettivi di sostenibilità annuali e pluriennali da raggiungere;
- esprimere pareri sulle iniziative e sui programmi promossi dalla Società e dal Gruppo in tema di responsabilità sociale d'impresa;
- valutare l'idoneità dell'informazione periodica a rappresentare correttamente il modello di business, le strategie della società, l'impatto della sua attività e le performance conseguite;
- esaminare il contenuto dell'informazione periodica a carattere non finanziario.

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

Programma di induction

Nel corso dell'esercizio 2022, la Società ha proseguito con il programma di induction, così da offrire l'opportunità ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di approfondire la conoscenza in materia di sviluppo sostenibile.

In occasione delle sedute del Consiglio di Amministrazione del 10 marzo e del 22 settembre 2022, la Società ha invitato alcuni consulenti esterni per illustrare ai membri del Consiglio e del Collegio Sindacale la rilevanza crescente delle tematiche di sostenibilità.

Le sessioni di induction sono state tenute in occasione di riunioni verbalizzate.

Internal Audit e Organismo di Vigilanza

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, 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 16 dicembre 2021 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi e sentito il Collegio Sindacale, ha rinnovato l'incarico a PwC per il triennio 2022-2024 e ha confermato il dott. Garzillo come Responsabile della Funzione di Internal Audit.

Il Responsabile della Funzione di Internal Audit riporta gerarchicamente al Consiglio di Amministrazione, che ne approva il Piano di Lavoro.

Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, nominato nel CdA del 6 maggio 2021 e in carica per il triennio 2021-2024, è composto da Nicla Picchi, consigliere indipendente e Vicepresidente della Società, e da Giuseppe Garzillo, Responsabile della Funzione di Internal Audit.



Nel corso del 2022, l'Organismo di Vigilanza di Sabaf si è riunito 5 volte, richiedendo al management della Società di partecipare agli incontri al fine di effettuare approfondimenti su specifiche tematiche.

Conflitti di interesse

Il Consiglio di Amministrazione ha adottato una Linea Guida in cui sono definite le modalità di approvazione ed esecuzione delle operazioni realizzate dalla Società e dalle sue controllate nelle quali un amministratore sia portatore di un interesse, al fine di:

- disciplinare le modalità operative idonee ad agevolare l'individuazione e l'adeguata gestione delle situazioni in cui un amministratore sia portatore di un interesse, anche potenziale, per conto proprio o di terzi, non solo in conflitto, ma anche concorrente con l'interesse sociale;
- assicurare che tali operazioni siano svolte in modo trasparente e rispettando criteri di correttezza formale e sostanziale.

In presenza di un interesse di un amministratore:

- qualora l'operazione sia soggetta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, l'amministratore portatore di un interesse deve informare tempestivamente ed esaurientemente il Consiglio prima dell'inizio della discussione consiliare, specificando la natura, i termini, l'origine e la portata dell'interesse sottostante (anche se potenziale o per conto di terzi), e deve allontanarsi dalla riunione consiliare al momento della discussione e della conseguente delibera;
- qualora l'operazione rientri nei poteri dell'amministratore delegato, portatore di un interesse, quest'ultimo si astiene dal compiere l'operazione, sottoponendola ad approvazione del Consiglio di Sabaf.

In entrambi i casi, la delibera del Consiglio deve contenere adeguata motivazione delle ragioni e della convenienza per la Società dell'operazione.

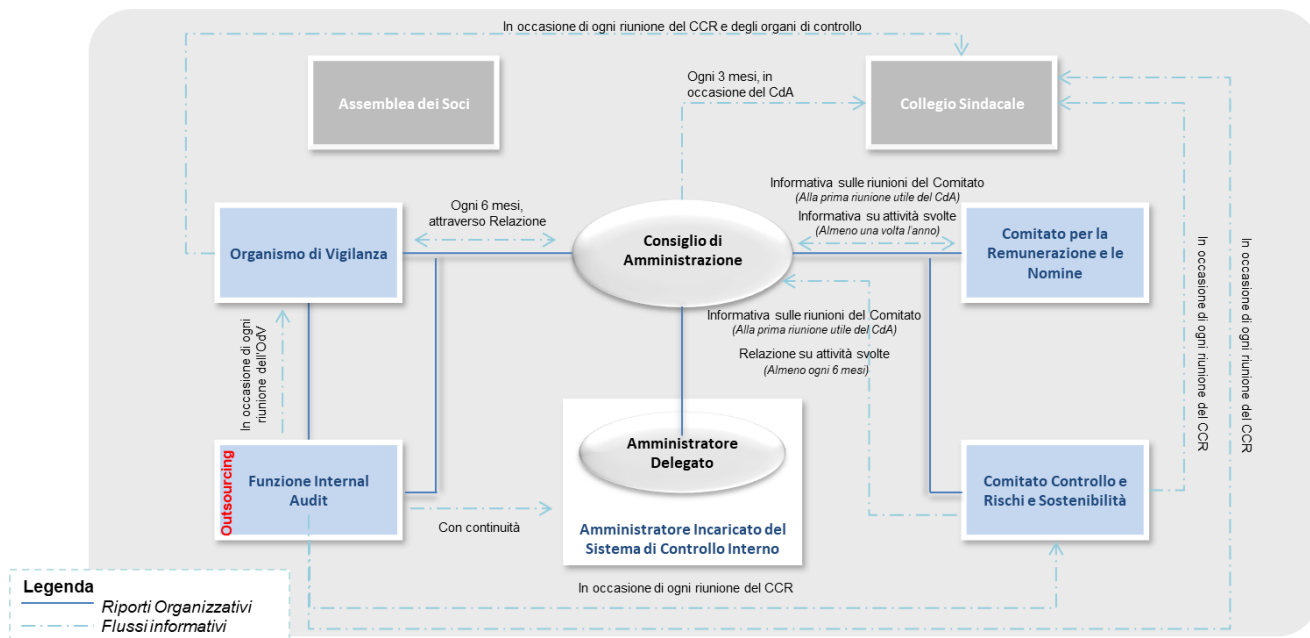
Nel caso in cui la presenza dell'interesse, anche potenziale, dell'amministratore configuri un'operazione con Parti Correlate, si applica quanto previsto dalla Procedura per la disciplina delle Operazioni con Parti Correlate, pubblicata sul sito www.sabafgroup.com.

Flussi Informativi

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

Ciascun organo, secondo tempistiche e modalità definite dallo Statuto, dal Modello di Governance e dagli altri documenti interni, riferisce all'organo funzionalmente superiore circa le attività effettuate nel periodo di riferimento e quelle pianificate per il periodo successivo, le eventuali osservazioni rilevate nonché le azioni suggerite.

I flussi informativi all'interno della struttura di governance



Risk Management

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

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

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 2022.

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	Minore (1)	Moderato (2)	Significativo (3)	Molto significativo (4)
Economico (EBITDA)	< 0,5 milioni di euro	compreso tra 1,5 e 2 milioni di euro	compreso tra 2 e 5 milioni di euro	> 5 milioni di euro
HSE	Impatto temporaneo limitato o irrilevante sulla salute e sicurezza e/o sull'ambiente (danno ambientale lieve)	Ripercussioni/danni moderati sulla salute e sicurezza e/o sull'ambiente (danno ambientale recuperabile)	Ripercussioni/danni gravi sulla salute e sicurezza e/o sull'ambiente (danno ambientale critico)	Ripercussioni/danni gravissimi sulla salute e sicurezza e/o sull'ambiente (inquinamento catastrofico)
Reputazionale	Ripercussioni irrilevanti o modeste sul livello di fiducia degli stakeholder	Ripercussioni moderate sul livello di fiducia degli stakeholder, ma che richiedono interventi mirati da parte della società	Ripercussioni rilevanti sul livello di fiducia degli stakeholder che richiedono interventi da parte della società	Fiducia degli stakeholder 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 business e/o ii) rapporto con clienti diversi dai "key account"	Ripercussioni rilevanti su: i) efficienza/continuità di uno o più processi aziendali chiave per il business e/o ii) rapporto con i principali clienti ("key account")	Ripercussioni critiche su: i) efficienza/continuità del business e/o ii) rapporto con i principali clienti ("key account")

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

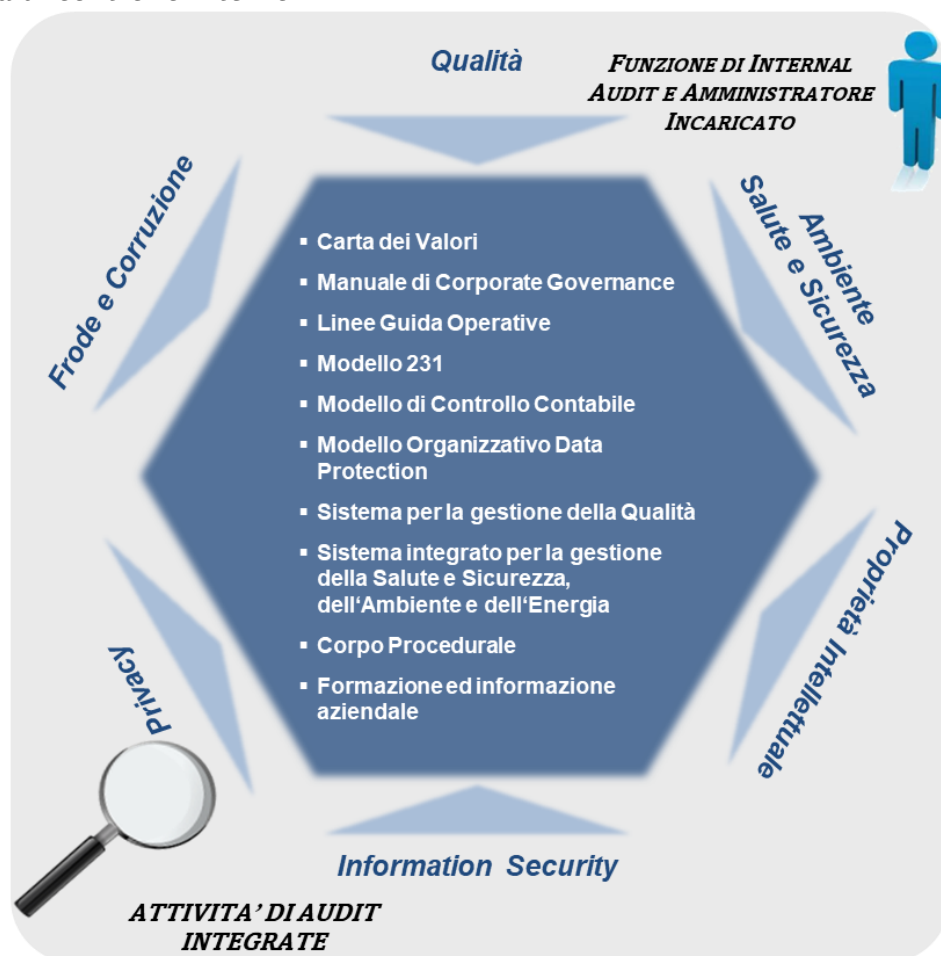
Level of control				
Level of control	Ottimale	Adeguito (con eventuali margini di miglioramento)	Da rafforzare	Carente/Inesistente
Descrizione	In linea con le best practices e best in class	Esistono politiche, procedure e/o istruzioni operative. Tuttavia, i margini di miglioramento devono ancora essere 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	75-90%	50-75%	30-50%	0-30%

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 predispose 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.

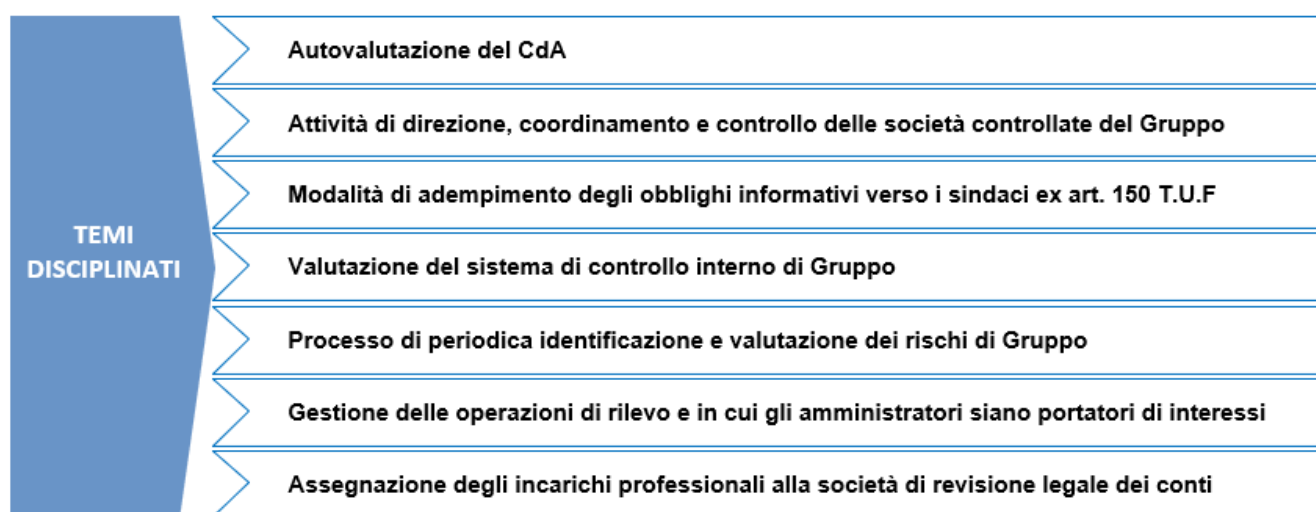
*Tutto questo si traduce in una cultura e in strumenti di **compliance integrata**.*

La compliance integrata e il Manuale di Corporate Governance

A seguito dell'adesione al Codice di Corporate Governance e al fine di internalizzare nei propri processi le pratiche di buon governo in tale documento sponsorizzate, Sabaf ha adottato un **Manuale di Corporate Governance**¹² che disciplina principi, regole e modalità operative. Tale Manuale, adottato con delibera consiliare del 19 dicembre 2006, è stato aggiornato più volte nel corso degli anni, al fine di recepire le novità normative e regolamentari in materia di Corporate Governance, nonché di riflettere le ulteriori *best practice* nel tempo adottate dalla Società.

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

Linee guida operative



¹² Il testo, nella sua ultima versione aggiornata alle previsioni del Codice di Corporate Governance, approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 16 dicembre 2021, è disponibile sul sito internet www.sabafgroup.com alla sezione Investitori/Corporate Governance.

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

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

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

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

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

Nel 2019 e nel 2021 C.G.D. e C.M.I. hanno rispettivamente adottato un loro Modello 231, limitatamente alla gestione delle tematiche inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro.

Attività svolte nel 2022

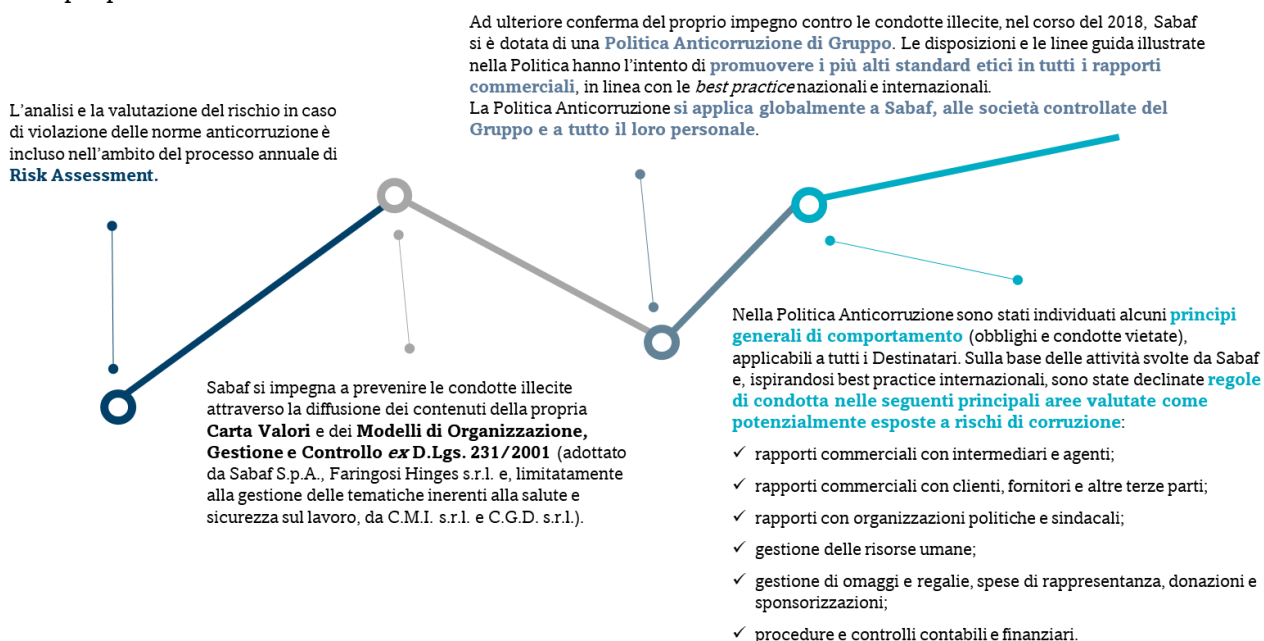
Nel corso del 2022 l'Organismo ha:

- verificato l'efficacia del Modello, sia tramite le verifiche di Internal Audit, sia tramite i colloqui con il personale coinvolto in attività sensibili;
- effettuato l'aggiornamento e la raccolta dei flussi in ambito AFC (Amministrazione, Finanza e Controllo);
- effettuato periodici incontri di consultazione con il Management della Società, al fine di approfondire alcune tematiche in materia di gestione del personale e dei relativi flussi informativi, in materia ambientale e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché quelle oggetto di audit nel corso dell'anno.

¹³ Il testo, nella sua ultima versione aggiornata, approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2021, è disponibile sul sito internet www.sabafgroup.com alla sezione Investitori/Corporate Governance.

La compliance integrata e l'Anti-corruption

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



Nel corso del triennio 2020-2022 non è stato riscontrato alcun episodio di corruzione.

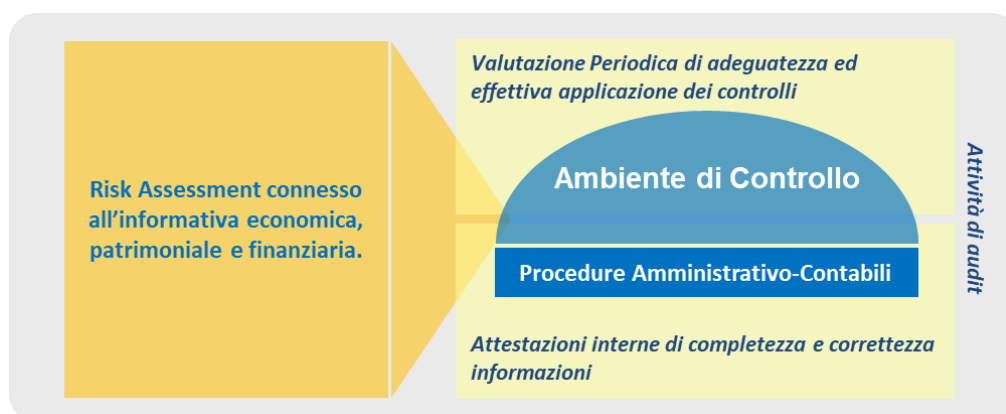
La compliance integrata e la L. 262/2005

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



Conformità a leggi e regolamenti

Nel corso del 2022 non si sono verificati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti.

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.

Politica di gestione del personale

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.

Nel corso del 2022 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 2022 i dipendenti del Gruppo Sabaf sono 1.238, rispetto ai 1.278 di fine 2021. La riduzione del numero di dipendenti rispetto al precedente esercizio è stata pari a 40 unità (-3,13%).

<i>Ripartizione dipendenti per genere e per area geografica (n.)</i>	31.12.2022			31.12.2021			31.12.2020		
	U	D	Tot.	U	D	Tot.	U	D	Tot.
Sabaf S.p.A. (Ospitaletto, Brescia - Italia)	298	163	461	309	164	473	312	168	480
Faringosi Hinges s.r.l. (Bareggio, Milano - Italia)	20	23	43	22	23	45	23	23	46
A.R.C. s.r.l. (Campodarsego, Padova - Italia)	14	5	19	16	5	21	15	5	20
C.M.I. s.r.l. (Valsamoggia, Bologna – Italia)	30	56	86	31	53	84	31	51	82
C.G.D. s.r.l. (Valsamoggia, Bologna – Italia)	40	3	43	41	3	44	35	3	38
Totale Italia	402	250	652	419	248	667	416	250	666
C.M.I. s.r.l. - branch polacca (Myszków, Polonia)	17	30	47	19	26	45	19	25	44
Totale Polonia	17	30	47	19	26	45	19	25	44
Sabaf Brasile (Jundiai, San Paolo - Brasile)	60	15	75	94	18	112	74	13	87
Totale Brasile	60	15	75	94	18	112	74	13	87
Sabaf Turchia (Manisa – Turchia)	150	104	254	144	94	238	129	69	198
Okida (Esenyurt/Istanbul – Turchia)	103	99	202	97	112	209	80	85	165
Totale Turchia	253	203	456	241	206	447	209	154	363
Sabaf Cina (Kunshan, Jiangsu Province – Cina)	5	3	8	5	2	7	6	2	8
Totale Cina	5	3	8	5	2	7	6	2	8
Totale Gruppo	737	501	1.238	778	500	1.278	724	444	1.168

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali adottate, al 31 dicembre 2022 sono presenti 1.232 dipendenti con contratto a tempo indeterminato pari al 99,5% del totale (99,2% a fine 2021) e 6 dipendenti a tempo determinato pari allo 0,5% del totale (0,8% a fine 2021).

Gruppo

<i>(n.)</i>	31.12.2022			31.12.2021			31.12.2020		
	U	D	Tot.	U	D	Tot.	U	D	Tot.
A tempo indeterminato	733	499	1.232	770	498	1.268	711	432	1.143
A tempo determinato	4	2	6	8	2	10	13	12	25
A ore non garantite	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Gruppo	737	501	1.238	778	500	1.278	724	444	1.168

Italia (Sabaf S.p.A., Faringosi, A.R.C., C.M.I., C.G.D.)

(n.)	31.12.2022			31.12.2021			31.12.2020		
	U	D	Tot.	U	D	Tot.	U	D	Tot.
A tempo indeterminato	399	249	648	412	246	658	406	248	654
A tempo determinato	3	1	4	7	2	9	10	2	12
A ore non garantite	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	402	250	652	419	248	667	416	250	666

Polonia (C.M.I. – branch polacca)

(n.)	31.12.2022			31.12.2021			31.12.2020		
	U	D	Tot.	U	D	Tot.	U	D	Tot.
A tempo indeterminato	17	30	47	19	26	45	19	25	44
A tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A ore non garantite	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	17	30	47	19	26	45	19	25	44

Brasile (Sabaf Brasile)

(n.)	31.12.2022			31.12.2021			31.12.2020		
	U	D	Tot.	U	D	Tot.	U	D	Tot.
A tempo indeterminato	60	15	75	94	18	112	74	13	87
A tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A ore non garantite	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	60	15	75	94	18	112	74	13	87

Turchia (Sabaf Turchia e Okida)

(n.)	31.12.2022			31.12.2021			31.12.2020		
	U	D	Tot.	U	D	Tot.	U	D	Tot.
A tempo indeterminato	253	203	456	241	206	447	208	144	352
A tempo determinato	0	0	0	0	0	0	1	10	11
A ore non garantite	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	253	203	456	241	206	447	209	154	363

Cina (Sabaf Cina)

(n.)	31.12.2022			31.12.2021			31.12.2020		
	U	D	Tot.	U	D	Tot.	U	D	Tot.
A tempo indeterminato	4	2	6	4	2	6	4	2	6
A tempo determinato	1	1	2	1	0	1	2	0	2
A ore non garantite	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	5	3	8	5	2	7	6	2	8

Personale non dipendente (es. con contratto di somministrazione lavoro o assimilabile e stagisti)

(n.)	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Lavoratori somministrati	115	198	155
Stagisti	3	11	8

Nel corso del 2022 il Gruppo si è inoltre avvalso di 772 persone che hanno effettuato attività in regime di appalto presso le sedi del Gruppo.

Suddivisione del personale per età

(%)	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
< 30 anni	19,2	20,6	18,9
31 – 40 anni	34,7	35,4	34,5
41 – 50 anni	29,9	27,8	31,6
oltre 50 anni	16,2	16,2	15,0
Totale	100,0	100,0	100,0

La bassa età media dei dipendenti del Gruppo (40,3 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 19 anni per l'Italia, 23 anni per la Polonia, 20 anni per la Turchia, 17 anni per il Brasile e 33 anni per la Cina.

Suddivisione del personale per anzianità di servizio

(%)	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
< 5 anni	46,9	48,4	44,5
6 – 10 anni	10,4	9,9	9,0
11 – 20 anni	25,9	27,9	31,9
oltre 20 anni	16,8	13,8	14,6
Totale	100,0	100,0	100,0

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

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

(%)	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Laurea	16,7	16,0	15,4
Diploma superiore	48,4	48,4	46,2
Licenza media	32,2	33,1	36,5
Licenza elementare	2,7	2,5	1,9
Totale	100,0	100,0	100,0

Movimentazione del personale nel triennio per fascia di età e genere

Assunzioni (A) e cessazioni (C)

(n.)	2022		2021		2020		
	A	C	A	C	A	C	
Donne	< 30 anni	35	29	37	19	52	19
	31-40 anni	40	36	57	21	37	7
	41-50 anni	16	19	13	13	20	10
	> 50 anni	1	8	5	3	0	7
Totale donne	92	92	112	56	109	43	
Uomini	< 30 anni	83	78	131	88	72	27
	31-40 anni	47	73	66	54	50	32
	41-50 anni	14	23	21	16	21	8
	> 50 anni	5	15	6	12	7	16
Totale uomini	149	189	224	170	150	83	
Totale	241	281	336	226	259	126	

Tassi di assunzione (A) e di turnover (T) per area geografica, fascia di età e genere

Gruppo (%)		2022		2021		2020	
		A	T	A	T	A	T
Donne	< 30 anni	6,99	5,79	7,40	3,80	11,71	4,28
	31-40 anni	7,98	7,19	11,40	4,20	8,33	1,58
	41-50 anni	3,19	3,79	2,60	2,60	4,50	2,25
	> 50 anni	0,20	1,60	1,00	0,60	0,00	1,58
	Totale donne	18,36	18,37	22,40	11,20	24,54	9,69
Uomini	< 30 anni	11,26	10,58	16,84	11,31	9,94	3,73
	31-40 anni	6,38	9,91	8,48	6,94	6,91	4,42
	41-50 anni	1,90	3,12	2,70	2,06	2,90	1,10
	> 50 anni	0,68	2,04	0,77	1,54	0,97	2,21
	Totale uomini	20,22	25,65	28,79	21,85	20,72	11,46
Totale	19,47	22,70	26,29	17,68	22,17	10,79	

Italia (Sabaf S.p.A., Faringosi, A.R.C., C.M.I., C.G.D.)

(%)		2022		2021		2020	
		A	T	A	T	A	T
Donne	< 30 anni	1,60	0,80	1,21	0,00	0,00	0,40
	31-40 anni	1,60	1,20	2,02	1,21	1,60	0,00
	41-50 anni	1,20	0,00	0,40	2,42	1,20	0,80
	> 50 anni	0,00	1,60	0,40	1,21	0,00	2,40
	Totale donne	4,40	3,60	4,03	4,84	2,80	3,60
Uomini	< 30 anni	2,49	2,49	3,34	0,95	0,48	0,00
	31-40 anni	2,24	3,23	2,15	1,91	0,96	1,68
	41-50 anni	1,00	1,49	1,19	1,43	0,96	0,48
	> 50 anni	0,75	3,48	0,48	2,15	0,96	3,13
	Totale uomini	6,48	10,69	7,16	6,44	3,36	5,29
Totale	5,67	7,98	6,00	5,85	3,15	4,65	

Polonia (C.M.I. – branch polacca)

(%)		2022		2021		2020	
		A	T	A	T	A	T
Donne	< 30 anni	3,33	0,00	0,00	0,00	0,00	4,00
	31-40 anni	6,67	3,33	3,85	3,85	0,00	0,00
	41-50 anni	10,00	3,33	3,85	3,85	0,00	8,00
	> 50 anni	3,33	3,33	3,85	0,00	0,00	4,00
	Totale donne	23,33	9,99	11,55	7,70	0,00	16,00
Uomini	< 30 anni	0,00	11,76	10,53	10,53	10,53	5,26
	31-40 anni	5,88	5,88	0,00	5,26	0,00	0,00
	41-50 anni	0,00	0,00	5,26	0,00	0,00	0,00
	> 50 anni	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Totale uomini	5,88	17,64	15,79	15,79	10,53	5,26
Totale	17,02	12,77	13,33	11,11	4,55	11,36	

Brasile (Sabaf Brasile)

(%)		2022		2021		2020	
		A	T	A	T	A	T
Donne	< 30 anni	6,67	6,67	5,56	0,00	0,00	0,00
	31-40 anni	0,00	20,00	27,78	11,11	15,38	15,38
	41-50 anni	0,00	6,67	0,00	0,00	7,69	7,69
	> 50 anni	0,00	0,00	5,56	0,00	0,00	0,00
Totale donne		6,67	33,34	38,90	11,11	23,07	23,07
Uomini	< 30 anni	6,67	31,67	38,30	26,60	14,86	17,57
	31-40 anni	0,00	26,67	15,96	10,64	14,86	8,11
	41-50 anni	3,33	6,67	6,38	2,13	2,70	2,70
	> 50 anni	1,67	1,67	1,06	1,06	2,70	0,00
Totale uomini		11,67	66,68	61,70	40,43	35,12	28,38
Totale		10,67	60,00	58,04	35,71	33,33	27,59

Turchia (Sabaf Turchia e Okida)

(%)		2022		2021		2020	
		A	T	A	T	A	T
Donne	< 30 anni	14,29	12,81	16,02	9,22	33,77	11,04
	31-40 anni	16,26	14,29	22,33	7,28	20,13	3,25
	41-50 anni	4,93	8,37	5,34	2,91	10,39	3,25
	> 50 anni	0,00	1,48	0,97	0,00	0,00	0,00
Totale donne		35,48	36,95	44,66	19,41	64,29	17,54
Uomini	< 30 anni	27,27	18,58	32,78	23,65	27,27	6,22
	31-40 anni	14,23	16,60	17,43	14,11	16,75	9,09
	41-50 anni	3,16	5,14	3,73	3,32	7,18	1,91
	> 50 anni	0,40	0,00	1,24	0,83	0,48	1,44
Totale uomini		45,06	40,32	55,18	41,91	51,68	18,66
Totale		40,79	38,82	50,34	31,54	57,02	18,18

Cina (Sabaf Cina)

(%)		2022		2021		2020	
		A	T	A	T	A	T
Donne	< 30 anni	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	31-40 anni	33,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	41-50 anni	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	> 50 anni	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale donne		33,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Uomini	< 30 anni	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	31-40 anni	20,00	20,00	0,00	20,00	0,00	0,00
	41-50 anni	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	> 50 anni	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale uomini		20,00	20,00	0,00	20,00	0,00	0,00
Totale		25,00	12,50	0,00	14,29	0,00	0,00

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)	2022			2021			2020		
	U	D	Tot.	U	D	Tot.	U	D	Tot.
Formazione a neoassunti, apprendisti, contratti di inserimento	3.947	735	4.682	2.112	463	2.575	1.615	546	2.161
Formazione tecnica e sistemi informatici	2.109	583	2.692	3.671	1.040	4.711	2.393	823	3.216
Qualità, sicurezza, ambiente, energia e responsabilità sociale	7.930	4.794	12.724	6.519	2.486	9.005	3.963	1.095	5.058
Amministrazione e organizzazione	724	288	1.012	752	412	1.164	434	106	540
Lingue straniere	1.746	931	2.677	1.447	959	2.406	470	268	738
Altro (es. lean philosophy/production/office)	2.872	1.975	4.847	1.529	889	2.418	675	267	942
Totale ore di formazione ricevute	19.328	9.306	28.634	16.030	6.249	22.279	9.550	3.105	12.655
Ore di formazione erogate da formatori interni ¹⁴	7.628	789	8.417	1.677	273	1.950	4.306	946	5.252
Totale	26.956	10.095	37.051	17.707	6.522	24.229	13.856	4.051	17.907

Nel 2022 le ore di formazione erogate ai dipendenti sono state 28.634 (22.279 nel 2021). A queste si aggiungono 6.375 ore di formazione ricevute dai collaboratori con contratto di somministrazione (7.859 nel 2021).

Ore medie di formazione pro-capite ricevute per categoria

(ore)	2022			2021			2020		
	U	D	Tot.	U	D	Tot.	U	D	Tot.
Operai	22,7	15,6	19,6	18,2	7,6	13,8	11,6	4,4	8,7
Impiegati e quadri	36,7	31,0	34,8	29,2	34,8	31,0	16,9	18,2	17,3
Dirigenti	14,3	4,1	12,9	11,6	11,1	11,6	24,7	4,0	22,6
Totale dipendenti	26,2	18,6	23,1	20,6	12,5	17,4	13,2	7,0	10,8
Personale somministrato	61,9	38,6	55,4	44,4	32,5	39,7			
Totale collaboratori	29,8	19,8	25,9	23,8	15,2	20,4			

La differenza di ore di formazione erogate per genere è correlata alle mansioni svolte.

Nel 2022 il costo totale sostenuto per le attività di formazione del personale del Gruppo è stato di circa 800.000 euro (circa 540.000 euro nel 2021). A questo si aggiungono i costi di formazione del personale somministrato che nel 2022 sono stati di circa 190.000 euro (circa 178.000 euro nel 2021).

¹⁴ Inclusa la formazione impartita ai collaboratori con contratto di somministrazione.

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 a fine 2022 rappresenta il 40,5% dell'organico (39,1% nel 2021).

Distribuzione percentuale dell'occupazione per genere

	31.12.2022		31.12.2021		31.12.2020	
	n.	%	n.	%	n.	%
Uomini	737	59,5	778	60,9	724	62,0
Donne	501	40,5	500	39,1	444	38,0
Totale	1.238	100,0	1.278	100,0	1.168	100,0

Distribuzione dell'occupazione per tipo di contratto, genere e area geografica

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.

Gruppo

		31.12.2022		31.12.2021		31.12.2020	
		n.	%	n.	%	n.	%
Full-time	U	733	59,2	776	60,7	722	61,8
	D	444	35,9	446	34,9	387	33,1
	Tot.	1.177	95,1	1.222	95,6	1.109	94,9
Part-time	U	4	0,3	2	0,2	2	0,2
	D	57	4,6	54	4,2	57	4,9
	Tot.	61	4,9	56	4,4	59	5,1
Totale		1.238	100,0	1.278	100,0	1.168	100,0

Italia (Sabaf S.p.A., Faringosi, A.R.C., C.M.I., C.G.D.)

(n.)		31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Full-time	U	398	417	414
	D	193	194	193
	Tot.	591	611	607
Part-time	U	4	2	2
	D	57	54	57
	Tot.	61	56	59
Totale		652	667	666

Polonia (C.M.I. – branch polacca)

(n.)		31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Full-time	U	17	19	19
	D	30	26	25
	Tot.	47	45	44
Part-time	U	0	0	0
	D	0	0	0
	Tot.	0	0	0
Totale		47	45	44

Brasile (Sabaf Brasile)

(n.)		31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Full-time	U	60	94	74
	D	15	18	13
	Tot.	75	112	87
Part-time	U	0	0	0
	D	0	0	0
	Tot.	0	0	0
Totale		75	112	87

Turchia (Sabaf Turchia e Okida)

(n.)		31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Full-time	U	253	241	209
	D	203	206	154
	Tot.	456	447	363
Part-time	U	0	0	0
	D	0	0	0
	Tot.	0	0	0
Totale		456	447	363

Cina (Sabaf Cina)

(n.)		31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Full-time	U	5	5	6
	D	3	2	2
	Tot.	8	7	8
Part-time	U	0	0	0
	D	0	0	0
	Tot.	0	0	0
Totale		8	7	8

Distribuzione percentuale dell'occupazione per categoria, età e genere

(%)		31.12.2022			31.12.2021			31.12.2020		
		U	D	Tot.	U	D	Tot.	U	D	Tot.
Dirigenti	< 30 anni	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	da 30 a 50 anni	0,4	0,1	0,5	0,4	0,0	0,4	0,7	0,0	0,7
	oltre 50 anni	1,1	0,2	1,3	1,0	0,2	1,2	0,8	0,2	1,0
	Totale	1,5	0,3	1,8	1,4	0,2	1,6	1,5	0,2	1,7
Impiegati e quadri	< 30 anni	3,0	1,6	4,6	2,4	1,2	3,7	2,1	1,3	3,4
	da 30 a 50 anni	10,1	5,9	16,0	9,5	4,8	14,3	10,1	4,9	15,0
	oltre 50 anni	2,3	1,0	3,3	2,4	1,0	3,3	2,3	0,9	3,2
	Totale	15,4	8,5	23,9	14,3	7,0	21,3	14,5	7,1	21,6
Operai	< 30 anni	8,0	4,0	12,0	11,1	5,4	16,5	9,8	4,5	14,3
	da 30 a 50 anni	27,6	23,0	50,6	27,0	22,0	49,0	29,4	22,3	51,6
	oltre 50 anni	7,0	4,7	11,7	7,1	4,5	11,6	6,8	3,9	10,7
	Totale	42,6	31,7	74,3	45,2	31,9	77,1	46,0	30,7	76,7
Totale	< 30 anni	11,0	5,6	16,6	13,5	6,6	20,2	11,9	5,8	17,7
	da 30 a 50 anni	38,1	29,0	67,1	36,9	26,8	63,7	40,2	27,2	67,4
	oltre 50 anni	10,4	5,9	16,3	10,5	5,7	16,1	9,9	5,0	14,9
	Totale	59,5	40,5	100,0	60,9	39,1	100	62,0	38,0	100,0

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. Si stima che durante il 2021 e il 2022 oltre il 60% dei dipendenti del Gruppo sono coperti da contratti collettivi.¹⁵

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 Gruppo ritiene che un elemento fondamentale del sistema di valorizzazione sia rappresentato dalle opportunità di formazione fornite.

Remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche

La Politica di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, approvata dall'assemblea degli azionisti il 6 maggio 2021, è disponibile sul sito www.sabafgroup.com. La Politica di remunerazione prevede la strutturazione della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche in modo tale che essa sia costituita in misura significativa da compensi variabili, anche costituiti da strumenti finanziari (i) la cui corresponsione è condizionata al raggiungimento di obiettivi comuni (in particolare, l'EBITDA e l'EBIT di Gruppo) e di obiettivi individuali, non solo di natura economico-finanziaria, ma anche tecnico-produttivi e/o socio-ambientali; (ii) assoggettati, in parte, ad adeguati meccanismi di *retention* e di differimento. Gli obiettivi cui è condizionata l'erogazione di quote rilevanti di retribuzione variabile sono strutturati in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine. In tale contesto, la politica mira ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici previsti dai piani industriali vigenti ed a creare valore nel lungo termine per gli *stakeholders*, in coerenza anche con i principi della responsabilità sociale d'impresa.

Nella Relazione sulla Remunerazione è fornita la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, evidenziandone la coerenza con la Politica, e sono analiticamente dettagliati i compensi corrisposti.

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.

Nel 2021 l'assemblea degli azionisti ha approvato un nuovo piano di incentivazione a lungo termine, collegato agli obiettivi economico-finanziari e di sostenibilità previsti dal Piano Industriale

¹⁵ Per l'Italia la percentuale è pari al 100%.

2021-2023. Gli obiettivi di sostenibilità socio-ambientale sono stati definiti prendendo a riferimento le tematiche che l'analisi di materialità ha evidenziato tra quelli di maggiore rilevanza per Sabaf e per gli stakeholder:

Tematica materiale	KPI	Incidenza sul Piano LTI
Emissioni in atmosfera	Emissioni CO ₂ scope 1 + scope 2 market-based/Ricavi	15%
Sviluppo delle risorse e delle competenze	Ore di formazione pro-capite (per collaboratore)	5%
Salute e sicurezza del personale	Indicatore sintetico di infortuni (tasso di infortunio x indice di gravità x 100)	5%

KPI	Unità di misura	Consuntivo 2020	Obiettivo 2021	Consuntivo 2021	Obiettivo 2022	Consuntivo 2022	Obiettivo 2023
Emissioni CO ₂	tCO _{2eq} /milioni di euro	132	126	111	120	91	114
Ore di formazione	h	13,9	11,0	20,4	13	25,9	15
Indicatore sintetico di infortuni	-	177	140	327	120	106	100

Nella Relazione sulla Remunerazione 2022, disponibile sul sito internet della Società www.sabafgroup.com, alla sezione "Investitori - Corporate Governance", sono illustrate le altre caratteristiche salienti del Piano LTI.

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 2022 tale sistema di incentivazione ha riguardato 73 dipendenti del Gruppo (64 uomini e 9 donne). I meccanismi di funzionamento del sistema MBO sono descritti nella Relazione sulla remunerazione.

Il Premio Qualità del Flusso Produttivo (QFP)

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 2022 sono stati assegnati obiettivi di miglioramento in questi ambiti a 115 persone coinvolte in processi aziendali rilevanti.

<i>(n.)</i>	Impiegati	Operai	Totale
Uomini	41	63	104
Donne	5	6	11
Totale	46	69	115

Oltre a rappresentare uno strumento di indirizzo verso obiettivi sfidanti (sono stati assegnati 601 obiettivi, raggiunti o superati nel 63% dei casi), il Premio QFP 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, che anche nel 2022 poteva essere goduto sotto forma di welfare aziendale. In considerazione dei risultati conseguiti, nel 2022 il PDRV è maturato nella misura del 90,94% rispetto al valore obiettivo.

In C.M.I. è in essere un accordo di PDRV per il triennio 2020-2022, con la possibilità di convertire, in tutto o in parte, il premio raggiunto in welfare aziendale. Nel 2022 il PDRV è maturato nella misura del 25% rispetto al valore obiettivo.

Nel 2021 in Faringosi Hinges è stato istituito per la prima volta un accordo di PDRV condiviso con le rappresentanze sindacali e valido per il triennio 2021-2023, con la possibilità di convertire, in tutto o in parte, il premio raggiunto in welfare aziendale. Nel 2022 il PDRV è maturato nella misura del 85% rispetto al valore obiettivo.

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 2022 sotto forma di welfare aziendale.

Premio Straordinario

Per offrire un supporto concreto nell'affrontare i bisogni legati all'innalzamento del costo della vita, Sabaf ha deciso di assegnare a tutti i collaboratori non dirigenti delle società italiane del Gruppo un Premio Straordinario di 300 euro, erogato sotto forma di welfare aziendale a dicembre 2022.

Con tale iniziativa Sabaf vuole testimoniare il proprio supporto a tutti coloro che ogni giorno contribuiscono con il lavoro e con l'impegno al conseguimento dei risultati aziendali.

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 la retribuzione totale annua massima e la retribuzione totale annua mediana¹⁶

	2022	2021
Rapporto fra la retribuzione massima e la retribuzione mediana	45	34
Rapporto fra l'aumento della retribuzione massima e l'aumento della retribuzione mediana	7	-

Rapporto tra lo stipendio standard di un neoassunto per genere riconosciuto dalle società del Gruppo e lo stipendio minimo previsto dai contratti

Maggiorazione minima (%)	2022		2021		2020	
	U	D	U	D	U	D
Sabaf S.p.A.	29%	29%	29%	29%	29%	29%
Faringosi Hinges s.r.l.	3%	3%	3%	3%	3%	3%
A.R.C. s.r.l.	0%	0%	0%	0%	0%	0%
C.M.I. s.r.l.	2%	2%	2%	2%	2%	2%
C.G.D. s.r.l.	0%	0%	0%	0%	0%	0%
C.M.I. branch polacca	9%	9%	2%	2%	4%	4%
Sabaf Turchia	14%	14%	15%	15%	14%	14%
Okida	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Sabaf Brasile	9%	9%	14%	14%	13%	13%
Sabaf Cina ¹⁷	75%	75%	19%	19%	34%	34%

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.

Rapporto tra lo stipendio medio del personale di genere femminile e lo stipendio medio del personale di genere maschile¹⁸

(%)	2022	2021	2020
Impiegati, quadri e dirigenti	80%	82%	78%
Operai	89%	87%	79%

¹⁶ La retribuzione presa a riferimento è quella dell'Amministratore Delegato e include la componente lorda fissa e le componenti lorde variabili di breve periodo e di lungo periodo (è incluso il valore delle azioni attribuite nell'esercizio e relative al piano LTI 2018-2020). Nessun dipendente tra quelli riportati nell'informativa 2-7 è stato escluso e per i dipendenti part-time non sono stati utilizzati tassi di retribuzione equivalenti a tempo pieno. Si precisa inoltre che il dato del rapporto fra l'aumento della retribuzione massima e l'aumento della retribuzione mediana non è disponibile per l'anno 2021 in quanto basato su dati esclusi dal periodo di rendicontazione.

¹⁷ Nell'ambito del calcolo dei dati relativo al rapporto tra lo stipendio standard di un neoassunto per genere riconosciuto dalle società del Gruppo e lo stipendio minimo previsto dai contratti sono disponibili dati di maggior dettaglio rispetto a quanto considerato per il calcolo effettuato nell'anno passato e riportato nella DNF 2021. I dati disponibili nel corso del 2022 hanno permesso di affinare il calcolo sia per l'anno di rendicontazione attuale (2022) che, coerentemente, per gli anni precedenti (2020 e 2021), al fine di dare una rappresentazione più coerente possibile; la presente DNF riporta quindi il dato più accurato sia per il 2022 che per il 2020 e 2021.

¹⁸ Calcolato sul salario base.

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);
- i rischi tipici delle aziende metalmeccaniche, quali tagli e contusioni.

Il Gruppo è inoltre esposto al rischio di *compliance*, 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 e igiene attraverso azioni di tipo preventivo.

Dal 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.

Con riferimento alla pandemia da Covid, per mitigare i rischi di contagio, tutte le società del Gruppo hanno adottato tempestivamente misure di prevenzione e rigorosi protocolli, tuttora vigenti e 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., in Faringosi Hinges s.r.l., in C.M.I s.r.l. 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, dal 2021, dal 2022 e dal 2020.

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.

Dipendenti

Numero e durata degli infortuni	2022	2021	2020
Ore lavorate	2.205.632	2.308.816	1.801.120
Mancati infortuni/Trattamenti medici senza giorni persi	40	47	103
Infortuni registrabili ¹⁹ (assenza < 6 mesi) – esclusi i decessi	18	35	29
<i>di cui infortuni in itinere²⁰</i>	0	0	0
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 ²¹	283	610	194
Infortuni totali – inclusi i decessi	18	36	29
<i>di cui infortuni in itinere</i>	0	0	0

Tasso infortuni (numero infortuni x 1.000.000/ore lavorate)

<i>Tasso infortuni registrabili</i>	<i>8,16</i>	<i>15,16</i>	<i>16,10</i>
<i>Tasso infortuni con gravi conseguenze</i>	<i>0,00</i>	<i>0,43</i>	<i>0,00</i>
<i>Tasso decessi a seguito di infortuni</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
Tasso infortuni totali	8,16	15,59	16,10

Indice di gravità infortunio (giorni di assenza x 1.000/ore lavorate)

Indice su infortuni registrabili e con gravi conseguenze	0,13	0,26	0,11
--	------	------	------

Nell'anno 2022 il tasso di infortunio e l'indice di gravità sono nettamente migliorati e non si sono registrati infortuni con assenza superiore ai sei mesi. Le tipologie di infortunio più frequenti sono rappresentate da contusioni e tagli o scottature superficiali.

¹⁹ 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.

²⁰ Solo se il trasporto è stato organizzato dall'organizzazione e gli spostamenti sono avvenuti entro l'orario di lavoro.

²¹ I giorni persi e l'indice di gravità 2021 sono stati rideterminati a seguito del protrarsi nel 2022 del periodo di assenza di un infortunio.

Lavoratori esterni

Numero e durata degli infortuni	2022	2021	2020
Ore lavorate	329.864	460.135	201.761
Infortuni registrabili ²² (assenza < 6 mesi) – esclusi i decessi	5	7	0
<i>di cui infortuni in itinere²³</i>	0	0	0
Infortuni con gravi conseguenze (assenza > 6 mesi) – esclusi i decessi	0	0	1
<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	42	76	198
Infortuni totali – inclusi i decessi	5	7	1
<i>di cui infortuni in itinere</i>	0	0	0

Tasso infortuni (numero infortuni x 1.000.000/ore lavorate)

<i>Tasso infortuni registrabili</i>	<i>15,16</i>	<i>15,21</i>	<i>0,00</i>
<i>Tasso infortuni con gravi conseguenze</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>4,96</i>
<i>Tasso decessi a seguito di infortuni</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
Tasso infortuni totali	15,16	15,21	4,96

Indice di gravità infortunio (giorni di assenza x 1.000/ore lavorate)

Indice su infortuni registrabili e con gravi conseguenze	0,13	0,17	0,98
--	------	------	------

Nel 2022 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.

²² 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.

²³ 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

Dal 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.

Campagna Prevenzione Salute e Benessere

Sabaf si schiera dalla parte delle donne per la lotta contro il tumore al seno, un male silenzioso che nel 2022 ha fatto registrare in Italia 55.700 nuove diagnosi di carcinomi della mammella.²⁴ La diagnosi precoce può realmente salvare delle vite. Per questo motivo, Sabaf ha promosso un progetto di welfare aziendale in collaborazione con l'associazione ESA, che da anni promuove l'attività di prevenzione del tumore al seno sensibilizzando le donne sul valore dello screening mammografico come strumento di eventuale diagnosi precoce e quindi di cura della malattia.

Nel mese di novembre 2022 Sabaf ha organizzato per le proprie dipendenti un incontro informativo con medici specialisti e dato seguito a tale attività offrendo un controllo senologico totalmente gratuito a tutte le donne in azienda tra i 25 e i 49 anni.

Un progetto analogo è stato realizzato a ottobre 2022 in Turchia presso Okida.

Utilizzo di sostanze pericolose

Per la produzione sono utilizzati soltanto materiali che soddisfano pienamente i requisiti della Direttiva 2011/65/UE (Direttiva RoHS) che tende a limitare l'impiego di sostanze pericolose come piombo, mercurio, cadmio e cromo esavalente.

²⁴ Fonte dei dati: www.epicentro.iss.it/tumori/aggiornamenti

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 marzo 2022 è stato rinnovato l'accordo aziendale di secondo livello di Sabaf S.p.A. con validità fino al 31 dicembre 2024.

Sono punti qualificanti di tale accordo:

- la condivisione tra azienda e organizzazioni sindacali e RSU delle priorità sulle quali convogliare le risorse e le energie nei prossimi anni (produrre qualità, creare e mantenere l'efficienza, diventare più flessibili);
- la condivisione degli obiettivi anche attraverso il coinvolgimento responsabile del personale;
- il mantenimento di relazioni industriali corrette e trasparenti pur nel rispetto dei singoli ruoli;
- l'istituzione di gruppi di lavoro con l'obiettivo di migliorare il coinvolgimento del personale a tutti i livelli;
- la prosecuzione del riconoscimento di una parte variabile della retribuzione, la cui corresponsione è legata ad indici di qualità ed efficienza, misurabili e verificabili; dati sui cui si manterrà diffusione e trasparenza;
- la possibilità di convertire, in tutto o in parte, il proprio premio di risultato variabile (PDRV) in welfare;
- l'attenzione al benessere individuale e familiare del personale attraverso politiche mirate (orari di lavoro, permessi, etc.);
- il rinnovato impegno ad adottare soluzioni sempre più performanti e programmi di formazione mirati per continuare a garantire i già ottimali livelli di salute e sicurezza di tutto il personale.

Nelle società del Gruppo, al 31 dicembre 2022, risultano iscritti ad associazioni sindacali 153 dipendenti, pari al 12,4% del totale (nel 2021 erano iscritti 150 dipendenti, pari al 11,7% del totale).

Le ore di partecipazione alle attività sindacali nel corso del 2022 sono state pari allo 0,17% delle ore lavorate (0,24% nel 2021).

Partecipazione attività sindacale	2022	2021	2020	Benchmark²⁵
Assemblea				
Numero ore	862	1.537	209	
Percentuale su ore lavorate	0,04	0,07	0,01	
Numero ore pro-capite	0,7	1,2	0,2	0,8
Permesso sindacale				
Numero ore	1921	1.766	1.009	
Percentuale su ore lavorate	0,09	0,08	0,06	
Numero ore pro-capite	1,6	1,4	0,9	
Sciopero				
Numero ore	1.016	2.196	1.017	
Percentuale su ore lavorate	0,05	0,10	0,06	
Numero ore pro-capite	0,8	1,7	0,9	1,3
Totale				
Numero ore	3.798	5.499	2.235	
Percentuale su ore lavorate	0,17	0,24	0,12	
Numero ore pro-capite	3,1	4,3	1,9	

Tutti gli scioperi proclamati nel corso del 2022 sono relativi a tematiche di carattere pubblico e mai riferiti a specifiche problematiche aziendali.

Nel corso del 2022 le società italiane hanno fatto ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni per 34.769 ore complessive.

Analisi di clima aziendale

Il Gruppo effettua analisi di clima aziendale con frequenza triennale.

Nel periodo tra luglio e ottobre 2021 è stata condotta l'analisi di clima denominata "Conoscere e Ascoltare" in Sabaf S.p.A., C.M.I. (in Italia e in Polonia), C.G.D. e Faringosi Hinges.

La partecipazione è stata molto elevata (601 rispondenti totali) e ha permesso alle persone di potere esprimere in maniera franca e diretta la propria percezione rispetto agli elementi-chiave della propria vita lavorativa nel nostro Gruppo.

La sintesi dei risultati rivela un quadro indubbiamente positivo e incoraggiante.

Tra gli elementi della vita lavorativa sui cui oltre il 70% delle persone ha espresso una percezione positiva sono da evidenziare le tematiche di sicurezza, il senso di appartenenza e di orgoglio verso la propria azienda, il servizio mensa.

Va inoltre segnalato che il possesso di competenze ritenute adeguate al proprio lavoro e il rapporto con i colleghi sono dei veri e propri tesori del vivere l'azienda, che contribuiscono in maniera concreta a costituire le fondamenta del clima aziendale nel Gruppo Sabaf.

I risultati ci forniscono anche indicazione degli elementi che le persone percepiscono come migliorabili, tra di cui il capitolo relativo alla Formazione, Valutazione e Incentivazione e quello della Informazione e Comunicazione.

²⁵ FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre (giugno 2021) – Ore pro-capite di assenza dal lavoro (2019)*, <http://www.federmeccanica.it>

Sabaf Turchia e Okida sono GREAT PLACE TO WORK®

Sabaf Turchia e Okida hanno ottenuto a gennaio 2023 la certificazione Great Place to Work®, che attesta come le aziende turche del Gruppo Sabaf siano eccellenti ambiente di lavoro, attente al benessere delle persone e in grado di attrarre talenti, incrementare la motivazione dei collaboratori e migliorare l'employer branding.

Nel modello Great Place to Work® la persona è messa al centro di ogni processo, perché un “great place to work” è “un ambiente in cui i collaboratori credono nelle persone per cui lavorano, sono orgogliose di quello che fanno e stanno bene con i colleghi.

Il modello GPTW® misura il clima lavorativo sulla base di 5 dimensioni

- CREDIBILITÀ – Comunicazione a due vie, Competenza, Integrità
- RISPETTO – Sviluppo professionale, Coinvolgimento, Cura
- EQUITÀ – Equità del trattamento, Imparzialità, Giustizia
- ORGOGLIO – Lavoro individuale, Gruppo di lavoro, Immagine aziendale
- COESIONE – Confidenza, Accoglienza, Collaborazione

Contenzioso

Al 31 dicembre 2022 sono in essere alcuni contenziosi di entità non rilevante con alcuni ex dipendenti.

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 rischi fisici legati ai cambiamenti climatici, quali l'incremento delle temperature globali, del livello del mare e l'aumento degli eventi metereologici estremi, il Gruppo non ha identificato ad oggi rischi significativi. Di impatto e probabilità significativa sono invece i rischi transizionali, come l'aumento dei costi energetici, il cambiamento nelle scelte dei consumatori o quelli legati all'introduzione di nuove tecnologie, che il Gruppo gestisce a livello strategico.

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 *reporting*.

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. Il sito produttivo di Sabaf Turchia è stato certificato conforme alla norma ISO 14001 nel 2022.

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.

La funzione HSE di Sabaf coordina la gestione dei temi ambientali per tutti i siti produttivi del Gruppo.

Innovazione di prodotto e di processo e sostenibilità ambientale

Tecnologie di cottura e sostenibilità ambientale

È diffusa la percezione che l'impatto ambientale della cottura a induzione (la forma più efficiente di cottura elettrica) sia inferiore rispetto a quello della cottura a gas. In realtà la misurazione dell'impatto ambientale non può prescindere dalla considerazione del mix di produzione dell'energia elettrica (fonti fossili, rinnovabili, nucleare). Un autorevole studio rivela che, stante il mix di produzione di energia elettrica in Italia, le emissioni totali di CO₂ durante il ciclo di vita di un piano a induzione sono pari a 1.590 kg, superiori di oltre il 50% rispetto alle emissioni totali di un piano di cottura a gas (1.50 kg).²⁶

Nel medio-lungo termine le politiche di transizione energetica volte alla riduzione della produzione da fonti fossili e all'incentivazione delle energie rinnovabili modificheranno il mix energetico: si stima che un piano di cottura a induzione e un piano di cottura a gas saranno equivalenti sotto il profilo delle emissioni quando la produzione di energia verde sarà pari al 70% circa.²⁷

Coerentemente con i piani di transizione ecologica, il Gruppo Sabaf ha annunciato importanti investimenti per entrare nel settore dei componenti per la cottura a induzione, il cui mercato è stimato in circa 500 milioni di euro e cresce stabilmente da alcuni anni a un tasso superiore al 10%. Sabaf diventa così presente in tutte le tecnologie per la cottura: gas, elettrico tradizionale e induzione.

²⁶ <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959652618308011>

Journal of Cleaner production - «Comparative life cycle assessment of cooking appliances in Italian kitchens», 2018

Claudio Favi ^a, Michele Germani ^b, Daniele Landi ^b, Marco Mengarelli ^c, Marta Rossi ^b

^a Università degli Studi di Parma ^b Università Politecnica delle Marche ^c Energy Research Institute, Nanyang Technological University

²⁷ Stima interna a partire dai dati pubblici disponibili.

Una possibile rivoluzione - Bruciatori a idrogeno: il progetto Hy4Heat

Il Gruppo SABAF è uno dei fornitori strategici del progetto di fattibilità del governo britannico Hy4Heat. Il progetto Hy4Heat mira a stabilire se sia tecnicamente possibile, sicuro e conveniente sostituire il gas naturale (metano) con il 100% di idrogeno negli edifici residenziali e commerciali e nelle apparecchiature a gas. Il progetto Hy4Heat è finanziato dal BEIS (il dipartimento per le Imprese, l'Energia e la Strategia Industriale del Governo Britannico) e coinvolge dieci gruppi di lavoro separati.

Il Gruppo Sabaf, attraverso la sua controllata A.R.C., partecipa al Gruppo di Lavoro 4, che si occupa degli apparecchi di cottura e riscaldamento domestici. A.R.C. ha sviluppato e prodotto i bruciatori che ora sono inseriti nelle prime gamme al mondo di cucine e piani al 100% alimentati a idrogeno.

Questi sono stati installati su apparecchi di cottura Glen Dimpex presso HyHome, due case appositamente costruite, che presentano apparecchi a idrogeno in uno scenario di "vita reale" a Low Thornley, vicino a Gateshead, nel Nord dell'Inghilterra.

Nella fase immediatamente successiva gli apparecchi di cottura con bruciatori a idrogeno saranno inclusi per il *Community Trial* che coinvolge 300 abitazioni, organizzato da Scottish Gas Networks (SGN) a Fife e che inizierà nel 2022. Oltre al *Community Trial*, il governo Britannico intende commissionare un *Village Trial* con circa 2.500 abitazioni nel 2025 e un *Town Trial* (10.000 abitazioni) nell'ultima parte della decade, prima di convertire all'idrogeno potenzialmente l'intera rete gas del Regno Unito in futuro.

A.R.C. partecipa inoltre al Gruppo di Lavoro 5B (Sviluppo di apparecchi commerciali a idrogeno, che include apparecchiature per la ristorazione commerciale) e ha sviluppato bruciatori per piani cottura commerciali per Falcon Foodservice Equipment Ltd.

I bruciatori ad alta efficienza

Da molti anni il Gruppo Sabaf è all'avanguardia nel proporre bruciatori gas 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 30% del totale dei bruciatori prodotti.

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 oltre il 90% dei rubinetti prodotti dal Gruppo Sabaf.

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).

Impatto ambientale

CDP

Consapevole del valore di un'informativa completa e trasparente, Sabaf nel 2022, per il terzo anno consecutivo, ha aderito ai **programmi Climate Change e Water di CDP**, 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.

Al terzo anno di partecipazione, Sabaf ha ricevuto il rating C nella sezione Climate Change, in una scala da A a F.

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 2022	Consumo 2021	Consumo 2020
Materie prime			
Acciaio	20.587	26.801	26.046
Leghe di alluminio	7.917	11.326	9.188
Ottone	639	1.227	638
Smalto	301	289	246
Ghisa	168	144	96
Inox	50	139	103
Stagno	8	-	-
Zamak	6	12	10
Rame	6	7	8
Bronzo	1	1	0
Materiali per imballaggi			
Legno	813	935	683
Cartone	744	1.019	706
Plastica	282	281	220

Il 38% dell'acciaio, il 68% delle leghe di alluminio e l'85% dell'ottone utilizzati nel 2022 sono prodotti tramite il recupero di rottame; il restante 67% dell'acciaio e 32% delle leghe di alluminio sono invece prodotti da minerale. L'uso di acciaio proveniente da riciclo è in costante aumento.

Il Gruppo stima che almeno il 37% del cartone e il 91% della plastica utilizzati per il packaging provengano da riciclo. Cartone e legno sono materiali rinnovabili.

La riduzione dei consumi di materie prime e imballaggi nel 2022 riflettono i minori livelli di produzione del Gruppo rispetto all'anno precedente.

I prodotti Sabaf soddisfano pienamente i requisiti della direttiva 2011/65/UE (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 energetiche²⁸

		Consumi 2022	Consumi 2021	Consumi 2020
Energia elettrica				
<i>da fonti rinnovabili</i>	MWh	3.520	4.853	158
<i>da fonti non rinnovabili</i>	MWh	32.658	39.276	35.220
Metano	m ³ x1.000	4.090	5.474	4.478
Gasolio	lx1.000	86	79	57
Benzina	lx1.000	15	12	17
GPL	lx1.000	0,10	0,10	0
Consumi totali	GJ	280.571	358.285	290.125

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 46% 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 52% del fabbisogno energetico totale.

L'energia elettrica da fonti rinnovabili è prodotta da un impianto fotovoltaico in funzione presso lo stabilimento di C.M.I. (63 MWh nel 2022; 151 MWh nel 2021) o deriva dall'acquisto di certificati I-REC (3.457 MWh nel 2022; 4.702 MWh nel 2021). I minori consumi da fonti rinnovabili sono correlati ai minori livelli di attività in Brasile, dove il 100% dell'energia elettrica è prodotta da fonti rinnovabili.

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.

Energy intensity

(kWh su fatturato in €)	2022	2021	2020
Energy intensity	0,308	0,378	0,436

L'andamento dei consumi energetici è strettamente correlato ai livelli di produzione, in rapporto ai ricavi di vendita si evidenzia una flessione dei consumi, resa possibile anche dai costanti interventi volti al miglioramento dell'efficienza energetica degli impianti.

²⁸ Per il calcolo dei consumi sono stati utilizzati i fattori aggiornati pubblicati rispettivamente nel 2020, 2021 e 2022 dal Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA).

Acqua

<i>(m³)</i>	2022	2021	2020
da acquedotto	71.982	69.109	50.682
<i>di cui acque dolci</i>	71.982	69.109	50.682
<i>di cui altre acque</i>	0	0	0
da pozzo	43.536	30.630	27.675
<i>di cui acque dolci</i>	43.536	30.630	27.675
<i>di cui altre acque</i>	0	0	0
acque meteoriche	464	2.708	-
<i>di cui acque dolci</i>	0	0	-
<i>di cui altre acque</i>	464	2.708	-
Totale²⁹	115.982	102.447	78.357

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 chimici/fisici che rendono possibile una significativa riduzione delle quantità di acqua necessarie e dei rifiuti prodotti. Dal 2019 è in funzione anche un impianto di concentrazione anche presso il sito produttivo brasiliano.

Presso lo stabilimento di Ospitaletto è attivo un impianto per la raccolta delle acque meteoriche, destinate all'uso nell'attività industriale. Nel 2022 sono stati raccolti 464 m³ (2.708 m³ nel 2021).

²⁹ L'indicatore non comprende i dati relativi alla società C.G.D. s.r.l.

A seguito della disponibilità dei dati, dall'anno di reporting 2021 è incluso anche il volume delle acque meteoriche raccolte.

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 riassunti³⁰.

	2022 (t)	Incidenza (%)	2021 (t)	Incidenza (%)	2020 (t)	Incidenza (%)
Assimilabile urbano	209	2,2	356	3,0	291	2,7
Totale pericoloso	1.618	16,7	2.238	18,7	2.256	21,1
- riutilizzo	73	0,7	185	1,5	142	1,3
- riciclo	46	0,5	67	0,6	5	0,1
- incenerimento	1.222	12,6	1.421	11,9	1.135	10,6
- deposito temporaneo	268	2,8	147	1,2	111	1,0
- altro ³¹	9	0,1	418	3,5	863	8,1
Totale non pericoloso	7.833	81,1	9.385	78,3	8.132	76,2
- riutilizzo	3.659	37,9	4.725	39,4	3.882	36,3
- riciclo	2.478	25,6	2.427	20,3	2.068	19,4
- recupero	99	1,0	68	0,6	70	0,7
- incenerimento	392	4,1	856	7,0	690	6,5
- deposito temporaneo	1.151	11,9	1.266	10,6	1.334	12,5
- altro	54	0,6	43	0,4	88	0,8
Totale rifiuti	9.660	100,0	11.979	100,0	10.679	100,0

Di seguito, suddivisione dei rifiuti in base alla composizione:

	2022 (t)	Incidenza (%)	2021 (t)	Incidenza (%)	2020 (t)	Incidenza (%)
Metalli	6.974	72,2	8.042	67,1	6.935	64,9
Rifiuti liquidi	1.551	16,1	2.611	21,8	2.606	24,4
Fanghi e rifiuti polverosi	437	4,5	433	3,6	353	3,3
Plastica	71	0,7	68	0,6	58	0,6
Rifiuti di imballaggio	123	1,3	152	1,3	128	1,2
Cartone e carta						
Legno	212	2,2	297	2,5	269	2,5
Altro	292	3,0	376	3,1	330	3,1
Totale rifiuti	9.660	100,0	11.979	100,0	10.679	100,0

	2022	2021	2020
Valore economico generato dal Gruppo (in migliaia di euro)	268.082	267.918	190.001
Totale rifiuti pericolosi/Valore economico generato (kg su migliaia di euro)	6	8	12
Totale rifiuti/Valore economico generato (kg su migliaia di euro)	36	45	56

La riduzione del volume di rifiuti generato nel 2022 è correlato ai minori livelli di produzione. L'incidenza dei rifiuti sul valore economico generato dal Gruppo è in significativa diminuzione. 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.

³⁰ I dati non includono la branch polacca di C.M.I.

³¹ Include lo smaltimento in discarica.

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

Si segnala che nel corso del 2022 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 portainietttore 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 filtrazione è assicurato attraverso la loro regolare manutenzione ed il periodico monitoraggio di tutte le emissioni. I monitoraggi effettuati nel corso del 2022 hanno evidenziato la conformità ai limiti di legge di tutte le emissioni.

Emissioni di CO₂ ³²		2022	2021	2020
Scope 1 (emissioni dirette)	tCO _{2eq}	8.546	11.493	9.409
da gas refrigeranti	tCO _{2eq}	49	231	162
da consumo di combustibile	tCO ₂	8.497	11.262	9.247
Scope 2 (emissioni indirette) – location based	tCO ₂	11.822	14.150	11.998
Scope 2 (emissioni indirette) – market based	tCO ₂	14.604	17.641	14.969
Totale emissioni scope 1+2 (location based)	tCO_{2eq}	20.368	25.643	21.407
Totale emissioni scope 1+2 (market based)	tCO_{2eq}	23.150	29.134	24.378

Intensità delle emissioni CO₂

<i>(tCO_{2eq} su fatturato in milioni di €)</i>	2022	2021	2020
Intensità delle emissioni (scope 1 e 2 market-based)	91	111	132

Nel corso del 2022 il Gruppo ha avviato un progetto per la misurazione delle emissioni scope 3.

L'uso di gas metano per l'alimentazione dei forni fusori comporta l'emissione in atmosfera di NO_x e SO_x, 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, gestito in conformità alla normativa di riferimento.

Contenzioso

Nel corso del triennio 2020-2022 il Gruppo non ha subito sanzioni legate alla compliance ambientale e al 31 dicembre 2022 non è in essere alcun contenzioso.

³² I fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni sono i seguenti:

- 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;
- anno 2021: Scope 1 combustibili e F-GAS: Defra 2021 laddove disponibili, altrimenti Ispra 2016 - Scope 2 location-based: Terna 2019 - Scope 2 market-based: AIB 2020 laddove disponibili, altrimenti Terna 2019;
- anno 2022: Scope 1 combustibili e F-GAS: Defra 2022 laddove disponibili, altrimenti Ispra 2016 - Scope 2 location-based: Terna 2019 - Scope 2 market-based: AIB 2021 laddove disponibili, altrimenti Terna 2019.

L'incremento delle emissioni da gas refrigeranti rilevato nel 2021 è stato determinato dalle attività di ricarica e manutenzione 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 (indisponibilità delle materie prime o dei componenti, criticità nella logistica e nei trasporti, fermi o ritardi di produzione, lock-down totali o parziali). Tale rischio ha assunto una crescente probabilità e impatto negli ultimi due anni e ha richiesto risposte immediate da parte dell’organizzazione per evitare o minimizzare le conseguenze.

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
C.M.I. s.r.l. - branch polacca	2022

Nel corso del 2022, 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 2022, sono state verificate complessivamente 26 aree funzionali presso lo stabilimento di Ospitaletto tra uffici e reparti produttivi, 14 presso Sabaf Brasile e 13 presso Sabaf Turchia. Dai risultati di tali verifiche non sono emerse criticità del Sistema che, pertanto, soddisfa pienamente la normativa.

Relativamente alle verifiche di terza parte sul Sistema di Gestione della Qualità, nel corso del 2022 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 2023. Le attività si sono concluse con esito positivo confermando l'adeguatezza del Sistema e il mantenimento della certificazione ISO 9001.

Nel corso dell'anno 2022 il certificato ISO 9001 di Sabaf S.p.A. è stato ampliato allo stabilimento in India.

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 è stata effettuata nel 2021.

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

Ad eccezione delle azioni per il recupero di crediti in sofferenza, al 31 dicembre 2022 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, legati prevalentemente:

- alla continuità delle forniture, minacciata dalla scarsa disponibilità di molte materie prime e di componenti critici (come ad esempio i microchip) e dalla crisi globale della logistica; tale aspetto, particolarmente rilevante nel periodo immediatamente conseguente allo scoppio della pandemia e per tutto il 2021, è andato gradualmente attenuandosi nel secondo semestre del 2022;
- alla variazione dei prezzi delle materie prime, dell'energia elettrica e del gas, che nel 2022 hanno conosciuto, a più ondate, improvvisi e ingenti rialzi, anche in conseguenza del conflitto Russia-Ucraina.

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. La gestione dei rapporti con i fornitori di tutte le società del Gruppo è condotta sulla base di procedure omogenee.

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 2022 sono stati analizzati i fornitori di classe A e B per una copertura del 95% della spesa³³. Da questa analisi sono emersi 38 casi di fornitori ritenuti potenzialmente critici. Sono stati condotti 35 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.

Rapporti con i fornitori e condizioni negoziali

I fornitori strategici del Gruppo sono rappresentati da:

- fornitori di materie prime, come leghe di acciaio e metalli non ferrosi (in prevalenza alluminio e ottone); si tratta generalmente di grandi gruppi presenti su scala internazionale;

³³ 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.

- fornitori di componenti elettronici;
- fornitori di altri componenti che sono assemblati nei prodotti realizzati dal Gruppo;
- fornitori di macchinari e attrezzature, con cui il Gruppo ha in essere solide relazioni di lungo periodo;
- fornitori di servizi di varia natura.

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 2022 il fatturato dei fornitori del Gruppo Sabaf con Sistema di Qualità Certificato è stato pari al 75% del totale (72% nel 2021).

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 locali³⁴.

	Totale acquisti 2022 (€/000)	% acquisti domestici	Totale acquisti 2021 (€/000)	% acquisti domestici
Sabaf S.p.A.	93.826	79%	115.185	78%
Faringosi Hinges	12.208	99%	14.382	99%
A.R.C. s.r.l.	3.644	85%	4.186	85%
Gruppo C.M.I.	35.783	98%	34.051	98%
Sabaf Turchia	21.084	67%	18.115	66%
Okida	16.113	69%	14.644	65%
Sabaf Brasile	7.432	95%	21.550	95%
Sabaf Cina	2.718	100%	1.495	100%

Contenzioso

Al 31 dicembre 2022 non è in essere alcun contenzioso con fornitori.

³⁴ I dati in tabella non tengono in considerazione le forniture intercompany. Valori convertiti in euro ai cambi medi d'esercizio.

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 fa 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 Paese³⁵

Imposte – Rendicontazione Paese per Paese 2022

<i>(in migliaia di euro)</i>	Italia	Brasile	Turchia	Cina	U.S.A.	India	Messico	Polonia ³⁶	Totale prima del consolidamento	Rettifiche consolidamento	Totale bilancio consolidato
Numero di dipendenti	652	75	456	8	-	-	-	47	1.238	-	1.238
Attività materiali diverse dalle disponibilità liquide e mezzi equivalenti	297.497	20.656	89.047	3.641	-	5.826	6.154	3.088	425.909	(171.595)	254.314
Ricavi verso terzi	166.872	12.522	60.101	1.491	-	526	-	11.541	253.053	-	253.053
Ricavi infragruppo verso altre giurisdizioni	25.669	-	3.270	1.398	285	-	-	980	31.602	(31.602)	-
Utile prima delle imposte	9.735	349	2.894	(762)	(26)	(366)	(194)	516	12.146	63	12.209
Imposte sul reddito pagate	4.707	104	2.845	-	-	-	-	77	7.733	-	7.733
Imposte sul reddito di competenza dell'esercizio (A)	1.280	-	723	-	-	-	-	77	2.080	-	2.080
Differenze tra onere fiscale teorico e onere fiscale iscritto in bilancio (B)	1.056	119	(143)	(183)	(6)	(88)	(47)	47	755	-	755
Imposte sul reddito teoriche (C) = (A)+(B)	2.336	119	580	(183)	(6)	(88)	(47)	124	2.835	-	2.835
Effetto fiscale differenze permanenti (D)	215	7	-	-	-	-	-	-	222	-	222
Altre variazioni (E)	(1.645)	-	(5.170)	183	6	88	47	(31)	(6.522)	-	(6.522)
Imposte sul reddito iscritte in bilancio, esclusa IRAP e imposte sostitutive (correnti) (F) = (C)+(D)+(E)	906	126	(4.590)	-	-	-	-	93	(3.465)	(55)	(3.520)
IRAP (corrente) (G)	480	-	-	-	-	-	-	-	480	-	480
Totale (H) = (F) + (G)	1.386	126	(4.590)	-	-	-	-	93	(2.985)	(55)	(3.040)

³⁵ Le denominazioni e le attività principali svolte dalle società del Gruppo sono riportate nel paragrafo “Corporate Governance, Risk Management e Compliance” del presente documento.

³⁶ La Società CMI Polska z.o.o. alla data del 31.12.2021 è stata fusa nella società C.M.I. Cerniere Meccaniche Industriali s.r.l.

Imposte – Rendicontazione Paese per Paese 2021

<i>(in migliaia di euro)</i>	Italia	Brasile	Turchia	Cina	U.S.A.	India	Messico	Polonia³⁷	Totale prima del consolidamento	Rettifiche consolidamento	Totale bilancio consolidato
Numero di dipendenti	667	112	447	7	-	-	-	45	1.278	-	1.278
Attività materiali diverse dalle disponibilità liquide e mezzi equivalenti	196.850	19.866	40.328	2.983	-	1.850	2.803	4.432	269.112	(31.989)	237.123
Ricavi verso terzi	178.071	16.632	56.138	1.817	-	-	-	10.601	263.259	-	263.259
Ricavi infragruppo verso altre giurisdizioni	26.873	-	3.191	212	254	-	-	768	31.298	(31.298)	-
Utile prima delle imposte	22.438	2.080	6.392	(446)	40	(57)	(134)	746	31.059	(1.379)	29.680
Imposte sul reddito pagate	1.907	694	2.550	-	-	-	-	145	5.296	-	5.296
Imposte sul reddito di competenza dell'esercizio (A)	4.943	710	1.819	-	-	-	-	145	7.617	-	7.617
Differenze tra onere fiscale teorico e onere fiscale iscritto in bilancio (B)	441	(3)	(221)	-	-	-	-	(11)	206	-	206
Imposte sul reddito teoriche (C) = (A)+(B)	5.384	707	1.598	(105)	-	-	-	134	7.718	-	7.718
Effetto fiscale differenze permanenti (D)	198	(13)	-	-	-	-	-	-	185	-	185
Altre variazioni (E)	(2.158)	-	(2.107)	105	-	-	-	11	(4.149)	-	(4.149)
Imposte sul reddito iscritte in bilancio, esclusa IRAP e imposte sostitutive (correnti) (F) = (C)+(D)+(E)	3.424	694	(509)	-	-	-	-	145	3.754	32	3.786
IRAP (corrente) (G)	1.211	-	-	-	-	-	-	-	1.211	-	1.211
Totale (H) = (F) + (G)	4.635	694	(509)	-	-	-	-	145	4.965	32	4.997

³⁷ La Società CMI Polska z.o.o. alla data del 31.12.2021 è stata fusa nella società C.M.I. Cerniere Meccaniche Industriali s.r.l.

Imposte – Rendicontazione Paese per Paese 2020

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

Rapporti con le associazioni industriali

Sabaf S.p.A. è tra i soci fondatori di **APPLiA Italia**, l'associazione che sviluppa e coordina in Italia le attività di studio promosse a livello europeo da APPLiA – Home Appliance 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 visite aziendali con gruppi di studenti e porta la propria testimonianza di best practice in tema di sostenibilità all'interno di importanti convegni.

Futura Expo

Sabaf ha partecipato alla prima edizione di Futura Expo, l'iniziativa promossa dalla Camera di Commercio di Brescia che ha riunito le principali imprese e istituzioni bresciane con l'obiettivo di sviluppare la cultura della sostenibilità e condividere le best practices. Dal 2 al 4 ottobre 2022 l'evento ha coinvolto 110 espositori e ha visto la presenza di 22.000 persone.

FUTURA EXPO è stata l'occasione per lanciare il **PATTO PER LA SOSTENIBILITÀ BRESCIA 2050**, con il quale Sabaf e gli altri sottoscrittori si impegnano a:

1. Quantificare le proprie emissioni di gas serra e di sostanze inquinanti.
2. Definire appropriati interventi e strategie di lungo termine per la decarbonizzazione e l'azzeramento di emissioni, rifiuti e consumi di risorse naturali.
3. Attuare gli interventi e le misure del punto precedente, apportando cambiamenti e innovazioni tangibili alle attività aziendali, come ad esempio miglioramenti dell'efficienza, adozione di fonti rinnovabili di energia, logistica e mobilità sostenibili, riduzione degli scarti, dei rifiuti e del consumo delle risorse, e ogni azione utile per l'eliminazione delle emissioni di CO2 e di sostanze inquinanti.
4. Neutralizzare entro il 2050 qualsiasi residua emissione tramite compensazioni aggiuntive, quantificabili, credibili, permanenti e socialmente responsabili.

Iniziative benefiche e liberalità

I valori in cui il Gruppo Sabaf si riconosce sono quelli della pace e della fratellanza tra i popoli. Per questo motivo, all'inizio del mese di marzo 2022, a pochi giorni dallo scoppio del conflitto tra Russia e Ucraina, Sabaf ha avviato una raccolta di prodotti (medicinali, prodotti sanitari, alimenti e altri beni di prima necessità) per aiutare e sostenere il popolo ucraino. L'iniziativa ha riscosso una straordinaria adesione tra i dipendenti e i collaboratori. Sabaf ha contribuito con una quota destinata all'acquisto e alla spedizione di farmaci.

Nel 2022 Sabaf ha aderito al progetto per il co-finanziamento per sei anni della cattedra di professore associato di Anestesiologia nella nuova Scuola di specializzazione in Medicina e Cure Palliative presso l'Università degli Studi di Brescia (contributo di 50.000 euro all'anno). Sabaf supporta così un'importante realtà formativa di specializzazione post-laurea della città di Brescia, di estremo valore per l'intera comunità.

Tra le iniziative continuative a carattere umanitario 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.

Dal 2019 Sabaf S.p.A. è associata alla Fondazione Spedali Civili di Brescia.

Contenzioso

A inizio 2023 si è chiuso un contenzioso fiscale in Sabaf Turchia. L'esito sfavorevole non ha determinato oneri per il Gruppo.

Non sono in essere altri contenziosi 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 approvazione del presente documento (21 marzo 2023) hanno maturato la maggiorazione del diritto di voto (due voti per ogni azione) complessivamente n. 4.302.028 azioni.

	Numero delle azioni che compongono il capitale	Numero dei diritti di voto
Totale	11.533.450	15.835.478
di cui:		
azioni ordinarie IT0001042610	7.231.422	7.231.422
azioni ordinarie con voto maggiorato IT0005253338	4.302.028	8.604.056

Gli azionisti iscritti a libro soci alla data del 22 febbraio 2023 sono 1.899, di cui:

- 1.614 possiedono fino a 1.000 azioni;
- 198 possiedono da 1.001 a 5.000 azioni;
- 28 possiedono da 5.001 a 10.000 azioni;
- 59 possiedono oltre 10.000 azioni.

Il 29,36% 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.	2.365.644	20,51%	3.049.644	19,26%
QUAESTIO CAPITAL MANAGEMENT SGR SPA	2.306.690	20,00%	4.613.380	29,13%
FINTEL S.r.l.	898.722	7,79%	1.748.722	11,04%
PALOMA RHEEM INVESTMENTS, INC.	570.345	4,95%	1.031.683	6,52%

Non risultano altri azionisti, al di fuori di quelli sopra evidenziati, con una partecipazione al capitale superiore al 5%.

Relazioni con gli investitori e gli analisti finanziari

Fin dalla quotazione in Borsa (1998), la Società ha attribuito un'importanza strategica alla comunicazione finanziaria, che 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. Il 10 febbraio 2022 la Società ha adottato la Politica per la gestione del dialogo con gli azionisti, con cui si disciplinano le occasioni di comunicazione e di partecipazione con la generalità degli investitori che richiedono un contatto con il Consiglio di Amministrazione sulle seguenti materie:

- sistema di governo societario;
- politiche di remunerazione;
- sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- piani strategici e industriali della Società;
- linee strategiche e politiche in materia di sostenibilità ambientale e sociale.

La Politica affida la gestione del dialogo con gli investitori al Presidente, all'Amministratore Delegato e al CFO, anche disgiuntamente tra loro

Nel corso del 2022 la Società ha partecipato alla Star Conference di marzo e alla Sustainability Week di settembre. Ha incontrato gli investitori istituzionali nell'ambito di altri roadshow organizzati a Milano, Vienna e Parigi.

Remunerazione degli azionisti e andamento del titolo

Nel corso del 2022, il titolo Sabaf ha registrato il prezzo ufficiale massimo il giorno 6 giugno (26,619 euro) e minimo il giorno 30 settembre (16,185 euro). I volumi medi scambiati sono stati pari a n. 9.849 azioni al giorno, pari ad un controvalore medio di 223.623 euro (461.570 euro nel 2021).

Andamento 2022 del titolo Sabaf (prezzo e volumi scambiati)



Sabaf vs indice FTSE Italia STAR



La politica dei dividendi tende a garantire una valida remunerazione degli azionisti anche tramite il dividendo annuale, pari a 0,60 euro per azione nel 2022.

Investimenti ESG

I criteri ESG (Environment, Social, Governance) rappresentano parametri sempre più rilevanti per lo screening e la selezione degli investimenti da parte degli investitori istituzionali. Anche tramite la redazione della presente Dichiarazione, Sabaf si adopera per garantire la massima trasparenza sulla propria strategia di sostenibilità, sulle performance sociali e ambientali e sul livello di allineamento alle best practice in termini di governance.

Contenzioso

Non è in essere alcun contenzioso con i soci.

Sabaf e finanziatori

Al 31 dicembre 2022 l'indebitamento finanziario netto è pari a 84,4 milioni di euro rispetto ai 67,6 milioni di euro del 31 dicembre 2021; il rapporto tra indebitamento finanziario netto ed EBITDA è pari a 2,10 (1,25 al 31 dicembre 2021).

Rapporti con gli istituti di credito

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.

Altri finanziatori

Nel mese di dicembre 2021 Sabaf S.p.A. ha emesso un prestito obbligazionario di 30 milioni di euro, interamente sottoscritto da PRICOA con durata di 10 anni e vita media di 8 anni. Questa emissione ha consentito al Gruppo di diversificare le fonti di finanziamento, di migliorare la flessibilità finanziaria e di allungare significativamente la durata media del debito.

Contenzioso

Non è in essere alcun contenzioso con i finanziatori.

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 superiore al 10%. Anche nel settore delle cerniere per le porte dei forni e delle lavastoviglie il Gruppo Sabaf occupa una posizione di leadership a livello internazionale.

I principali concorrenti di Sabaf sul mercato internazionale sono Copreci, E.G.O. 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.

E.G.O. è un importante produttore di componenti elettronici per elettrodomestici con sede in Germania. Nel 2013 ha acquisito Defendi Italy (ora E.G.O. Italia), società 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	x	x	x	x
Copreci (Spagna)	x			x
E.G.O. (Germania, Italia)	x	x		x
Robertshaw (USA)	x	x		
Somipress (Italia)		x		
Nuova Star (Italia)			x	

Dati economici 2020 e 2021 dei principali concorrenti italiani³⁸

<i>(in migliaia di euro)</i>		2021	Risultato		2020	Risultato
	Vendite	Risultato operativo	netto	Vendite	Risultato operativo	Risultato netto
GRUPPO SABAF	263.259	37.508	23.903	184.906	20.093	13.961
E.G.O. Italia	49.814	944	1.246	42.257	3.872	4.932
Gruppo Somigroup	31.375	1.633	1.554	29.361	1.199	804
Nuova Star	59.844	2.751	2.628	40.924	657	395

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 2022 sono 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.

³⁸ Elaborazione Sabaf dai bilanci delle varie società. Ultimi dati disponibili.

Tassonomia UE

Il Regolamento UE 2020/852 (cd. “Tassonomia”) si inserisce nell’ambito delle iniziative dell’Unione Europea a favore della finanza sostenibile ed ha l’obiettivo di fornire agli investitori e al mercato un linguaggio comune di metriche di sostenibilità. La Tassonomia è focalizzata sull’identificazione delle attività economiche considerate eco-sostenibili, definite come quelle attività economiche che contribuiscono in modo sostanziale al raggiungimento di almeno uno degli obiettivi ambientali previsti³⁹, a patto che non arrechino un danno significativo a nessuno degli altri obiettivi ambientali e che siano svolte nel rispetto di garanzie minime di salvaguardia. Nel mese di giugno 2021 la Commissione Europea ha adottato formalmente gli Atti Delegati Tecnici che definiscono la lista di settori e attività economiche attualmente inclusi nella Tassonomia e i relativi criteri di vaglio tecnico che consentono di verificare se esse contribuiscono in modo sostanziale al raggiungimento degli obiettivi ambientali di mitigazione dei cambiamenti climatici e di adattamento ai cambiamenti climatici; nel corso del 2023 è attesa la pubblicazione di ulteriori atti delegati con riferimento ai restanti quattro obiettivi ambientali.

Il Gruppo Sabaf ha avviato sin da subito un’attività di analisi della normativa al fine di comprenderne i potenziali impatti nel processo di rendicontazione nell’ambito della propria Dichiarazione Non Finanziaria. Da tale analisi è emerso che i ricavi del Gruppo Sabaf sono originati quasi esclusivamente dalla vendita di componenti per elettrodomestici e tali componenti non sono compresi tra le attività economiche attualmente previste dalla Tassonomia. Pertanto non si rilevano ricavi, spese in conto capitale e spese operative “ammissibili” con riferimento alla propria gestione caratteristica. A tal proposito si sottolinea che, come ribadito anche dalla Platform on Sustainable Finance, organismo istituito ai sensi dell’art. 20 del Regolamento UE 2020/852 con funzioni consultive e di supporto in favore della Commissione Europea in materia di Tassonomia, la mancata identificazione di ricavi derivanti da attività economiche “ammissibili” non rappresenta una misura della performance ambientale di un’impresa⁴⁰.

Si segnala che il Gruppo ha identificato taluni progetti minori “ammissibili” alla Tassonomia nell’ambito delle proprie attività che fanno riferimento in particolare alla produzione di energia elettrica mediante tecnologia solare fotovoltaica; tuttavia, alla luce della marginalità degli importi in oggetto, non si è valutato opportuno procedere ad una rendicontazione puntuale in questo contesto.

Il Gruppo Sabaf continuerà a monitorare l’evoluzione della normativa sulla Tassonomia in quanto la pubblicazione degli ulteriori atti delegati relativi ai restanti quattro obiettivi ambientali (uso sostenibile e protezione delle acque e delle risorse marine, transizione verso un’economia circolare, prevenzione e riduzione dell’inquinamento, protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi) potrebbe consentire di rendicontare e valorizzare l’impegno del Gruppo in altri ambiti di sostenibilità ambientale, quali ad esempio il riciclo delle materie prime e dei materiali per imballaggi e la gestione dei rifiuti.

³⁹ L’art. 9 identifica i seguenti obiettivi ambientali: mitigazione dei cambiamenti climatici, adattamento ai cambiamenti climatici, uso sostenibile e protezione delle acque e delle risorse marine, transizione verso un’economia circolare, prevenzione e riduzione dell’inquinamento e protezione e ripristino degli ecosistemi e della biodiversità.

⁴⁰ Nel documento *Platform considerations on voluntary information as part of Taxonomy-eligibility reporting* presentato in allegato alle FAQs della Commissione Europea pubblicate a dicembre 2021 si legge infatti che “*Eligibility is not an indicator of environmental performance; it is an indicator that an activity is in scope for testing and has the potential to be Taxonomy-aligned*”.

GRI Content Index

Dichiarazione d'uso	Sabaf S.p.A. ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo 01.01.2022-31.12.2022.
Utilizzato GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021
Standard di settore GRI pertinenti	n.a.

STANDARD GRI	INFORMATIVA	NUMERO DI PAGINA/NOTE
Informative generali		
GRI 2: Informative generali 2021	2-1 Dettagli organizzativi	SABAF S.p.A. Via dei Carpini, 1 – 25035 Ospitaletto (BS) – Italia SABAF S.p.A. è una società quotata alla Borsa di Milano. I Paesi in cui il Gruppo Sabaf opera e rilevanti per gli argomenti trattati nella presente Dichiarazione sono: Italia, Polonia, Brasile, Turchia e Cina.
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	16
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e referente	16
	2-4 Restatement delle informazioni	Non presenti
	2-5 Assurance esterna	111-113
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	8-14, 91-92
	2-7 Dipendenti	57-59, 65-66
	2-8 Lavoratori non dipendenti	59
	2-9 Struttura e composizione della governance	36-48
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	39
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	40

2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	46
2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	46
2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	16, 46
2-15 Conflitti di interesse	47-48
2-16 Comunicazione delle criticità	22
2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	46
2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	42, 67-68
2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	67-68
2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	67-68
2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	70
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	18-20
2-23 Impegno in termini di policy	21-32
2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	21-24, 29, 46
2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	22, 29
2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	22
2-27 Conformità a leggi e regolamenti	54, 87
2-28 Appartenenza ad associazioni	31, 32, 97
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	29-30
2-30 Contratti collettivi	67

Temi materiali		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	33-35
	3-2 Elenco di temi materiali	33-35
Performance economica		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	28-29, 33-35, 49-50
GRI 201: Performance economica 2016	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	28
Presenza sul mercato		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	29, 33-35, 49-50, 55-56, 67-70
GRI 202: Presenza sul mercato 2016	202-1 Rapporto tra i salari base standard per genere rispetto al salario minimo locale	70
Anticorruzione		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	29, 33-35, 49-50, 54
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	54
Comportamento anticoncorrenziale		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	29, 33-35, 49-50, 104-105
GRI 206: Comportamento anticompetitivo 2016	206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	104
Imposte		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	29, 33-35, 49-50, 93
GRI 207: Imposte 2019	207-1 Approccio alle imposte	93
	207-2 Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio	93
	207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni correlate alle imposte	93
	207-4 Reportistica per Paese	94-96
Materiali		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	29, 33-35, 49-50, 78-79, 82-83
GRI 301: Materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	82
Energia		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	29, 33-35, 49-50, 78-79, 83

GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	83
	302-3 Intensità energetica	83
Emissioni		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	29, 33-35, 49-50, 78-81, 86-87
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	87
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	87
	305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	87
Rifiuti		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	29, 33-35, 49-50, 78-79, 85-86
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	85-86
	306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	85-86
	306-3 Rifiuti generati	85
Occupazione		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	29, 33-35, 49-50, 55-56, 60-62
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e turnover dei dipendenti	60-62
Relazioni industriali		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	29, 33-35, 49-50, 55-56, 75-76
402: Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali 2016	402-1 Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative	75
Salute e sicurezza		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	29, 33-35, 49-50, 71-74
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	71-74
	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	71-74
	403-3 Servizi per la salute professionale	71-74
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	71-74

	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	71-74
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	71-74
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	71-74
	403-9 Infortuni sul lavoro	72-73
Formazione ed educazione		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	29, 33-35, 49-50, 55-56, 63
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	63
Diversità e pari opportunità		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	29, 33-35, 39, 49-50, 55-56
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	40-45, 65-66
Non discriminazione		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	29, 33-35, 49-50, 55-56
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	56
Valutazione sociale dei fornitori		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	29, 33-35, 49-50, 91-92
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	414-2 Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	91
Salute e sicurezza dei consumatori		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	29, 33-35, 49-50, 88-90
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi	89
Customer satisfaction e supporto ai clienti		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	29, 33-35, 49-50, 88-90
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016	416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	89
Temì non coperti da standard specifici		
Partnership con gruppi multinazionali		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	29, 26, 33-35, 49-50

Attestazione esterna



EY S.p.A.
Via Rodolfo Vantini, 38
25126 Brescia

Tel: +39 030 2896111 | +39 030 226326
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 2022 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 21 marzo 2023 (di seguito "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia UE" della DNF, richieste dall'art.8 del Regolamento europeo 2020/852.

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 del 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 dell'International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code) 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

EY S.p.A.
Sede Legale: Via Meravigli, 12 - 20123 Milano
Sede Secondaria: Via Lombardia, 31 - 00187 Roma
Capitale Sociale Euro 2.525.000,00 i.v.
Iscritta alla S.O. del Registro delle Imprese presso la CCIAA di Milano Monza Brianza Lodi
Codice fiscale e numero di iscrizione 00434000584 - numero R.E.A. di Milano 606158 - 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.10631 del 16/7/1997

A member firm of Ernst & Young Global Limited



Italia 1) e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e 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 dal Gruppo 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 ed 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 Sabaf Do Brasil Ltda 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 São Paulo, Brasile della società Sabaf Do Brasil Ltda, che abbiamo selezionato sulla base delle sue 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 2022 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.

Le nostre conclusioni sulla DNF del Gruppo Sabaf non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia UE" della stessa, richieste dall'art.8 del Regolamento europeo 2020/852.

Brescia, 4 aprile 2023

EY S.p.A.

Marco Malaguti
(Revisore Legale)