



>

<Mi diresti per favore, che strada devo prendere per andarmene da qui?>

<Dipende molto da dove vuoi andare>, disse il Gatto.

<Non mi importa molto il dove>, disse Alice.

<Allora non importa quale strada prendi>, disse il Gatto.

<Gatto>, chiese Alice

Charles Lewis Carroll

Le avventure di Alice nel paese delle meraviglie

Indice

01
identità
aziendale



02
governance
della sostenibilità



03
performance
economica



Lettera dell'Amministratore Delegato	4
Premessa metodologica	5
Introduzione	6
Obiettivi di miglioramento dei sistemi di gestione	8
Obiettivi di miglioramento del bilancio sociale	8

■ 01. Identità Aziendale

Storia del gruppo	12
Produzione	14
Contesto di riferimento	15
Il gruppo Sabaf oggi	17
Valori	20
Visione e missione	22
Disegno strategico	23
Piano Programmatico	25

■ 02. Governance della sostenibilità

Sistema di corporate governance	32
Sistema di gestione della responsabilità sociale	33
Gestione del capitale intellettuale	38

■ 03. Performance economica: rendiconto

Dati significativi della gestione	44
Valore Aggiunto	47

04 performance
sociale
v

05 performance
ambientale
v

06 sistema di
rilevazione
v

07 proposta di
miglioramento
v

■ 04. Performance sociale: Relazione di scambio sociale	
Identificazione degli Stakeholder	52
Sabaf e collaboratori	54
Sabaf e soci	78
Sabaf e clienti	82
Sabaf e fornitori	90
Sabaf e finanziatori	94
Sabaf e concorrenti	96
Sabaf e Pubblica Amministrazione	98
Sabaf e collettività	100
■ 05. Performance ambientale: Sabaf e ambiente	
Politica ambientale	104
Impatto ambientale	108
Investimenti ambientali	115
■ 06. Sistema di rilevazione	118
■ 07. Proposta di miglioramento	120
Attestazione di conformità procedurale	124
Indice degli argomenti secondo le linee guida GRI, GBS e del Ministero del Welfare Italiano	126
Principi del Global Compact	135
Glossario	136
Sitografia sulla responsabilità sociale	139

Lettera dell'amministratore delegato

Il 2004, anno a cui si riferisce questo bilancio sociale, è stato caratterizzato da un andamento a due velocità: ad una prima parte dell'anno molto vivace, ha fatto seguito un quarto trimestre in netta flessione, cosa che non ha comunque impedito al gruppo Sabaf di raggiungere l'obiettivo di una robusta crescita organica. La tendenza negativa si è ulteriormente rafforzata nei primi mesi del 2005, durante i quali gli investimenti in tecnologia e in prodotti avanzati si sono rivelati ancora una volta una preziosa fonte di competitività nel momento in cui il mercato si contrae e la sfida con i concorrenti si fa più serrata.

Si dice, spesso, che la promessa dell'epoca contemporanea sia lo sprigionarsi di una capacità produttiva senza precedenti frutto soprattutto del potere della conoscenza. E' l'uomo, in sostanza, non la macchina come si riteneva un tempo, il motore dello sviluppo futuro.

Uno sviluppo basato sulla circolazione di idee, la creatività collettiva, la capacità di condividere esperienze, dati, informazioni.

Il problema è che la nostra economia, la nostra società, il nostro sistema sono basati su meccanismi che in gran parte limitano l'utilizzo della tecnologia e, altrettanto spesso, confiscano le opportunità del progresso indirizzando le forze verso uno scontro autodistruttivo.

A questo ci porta la sfida delle concorrenze globali, quando questa si tramuta in una delocalizzazione selvaggia, in luoghi sempre più lontani, dove l'assenza dei diritti minimi di cittadinanza privilegia il lavoro generico rispetto all'innovazione, lo sfruttamento dei minori all'istruzione e alla formazione, la mancanza di rispetto delle norme ambientali alla salvaguardia del territorio.

Alla Sabaf non la pensiamo così. Crediamo, viceversa, in un modo di fare impresa nel quale il profitto è frutto dello scambio di idee e di rapporti leali. La tecnologia essenziale sta nel nostro cervello e nella nostra esperienza. Se i nostri interlocutori sono informati e attivi e possono comunicare tra loro, da un parte all'altra del mondo, se l'imprenditore è responsabile verso il sistema e la società, se tutti gli attori rispettano le regole e spingono per migliorarne l'applicazione, non per neutralizzarne gli effetti e le conseguenze, se il valore aggiunto è risultato di maggiori competenze e creatività, non di un imbarbarimento delle relazioni e del confronto, se la nostra comunità è consapevole e condivisa, allora produrre ricchezza è atto per, non una scelta contro. Con la pubblicazione del bilancio sociale, e con gli obblighi morali che esso impone, la Sabaf ha voluto compiere una scelta finalizzata al mantenimento costante nel tempo delle condizioni del profitto, contrapposte al degrado sociale e ambientale che minano alla base le condizioni stesse di sussistenza dell'impresa. Questo vale per noi e per tutti i nostri interlocutori. Un paese soffre sia se ha troppe regole, sia se ne ha troppo poche, dice Stiglitz. Il bilancio sociale è il nostro vademecum di norme condivise. La base del nostro rapporto con tutti coloro che si sentono parte di questo mondo.

Angelo Bettinzoli
Amministratore Delegato

Premessa metodologica

Il Bilancio Sociale 2004 è il risultato del miglioramento continuo del processo di gestione responsabile adottato da SABAF.

Il documento è stato predisposto secondo la metodologia ideata dall'**Istituto Europeo per il Bilancio Sociale (IBS)**, che integra, approfondendole, le linee guida del Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale (GBS), e assume a riferimento, per la valutazione delle prestazioni economiche, ambientali e sociali, gli indicatori proposti nelle *Sustainability reporting guidelines 2002* dal **Global Reporting Initiative (GRI)**.

Per l'elaborazione del documento SABAF ha inoltre tenuto in considerazione:

> i *CSR performance indicator* presentati dal *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Italiano* all'interno del Progetto CSR-SC;

> l'*Account Ability 1000* (elaborato dall'ISEA), linee guida per la rendicontazione di tipo sociale che rivolge particolare attenzione al dialogo con gli *stakeholder*;

> la *Social Accountabilty 8000* (normativa internazionale in tema di diritti dei lavoratori) di cui recepisce i principi nella gestione dei collaboratori e dei fornitori.

Il Bilancio Sociale SABAF 2004 consta di sette sezioni, precedute dalla premessa metodologica e seguite dall'attestazione di conformità procedurale.

> **Premessa metodologica:** indicazione dei postulati e dei principi di riferimento assunti come guida del processo di rendicontazione.

1. Identità Aziendale, quale espressione dei valori guida assunti dall'impresa per orientare, insieme alla missione e al disegno strategico, le scelte aziendali. Inoltre, sono evidenziate le caratteristiche istituzionali ed organizzative del Gruppo.

2. Governance della Sostenibilità: quale espressione del modello di *governance* e del sistema di gestione adottato per gestire la Responsabilità Sociale e applicare i principi dello sviluppo sostenibile.

3. Performance economica: rendiconto, quale espressione delle risorse economiche prodotte, degli indicatori economico-finanziari rilevanti e dello schema di calcolo e distribuzione del valore aggiunto.

4. Performance sociale: relazione di scambio sociale, quale rappresentazione qualitativa e quantitativa dei flussi di scambio con i principali *stakeholder* - collaboratori, soci, clienti, fornitori, finanziatori, concorrenti, Pubblica Amministrazione e collettività -.

5. Performance ambientale: SABAF e ambiente, quale puntuale descrizione della politica ambientale, dei processi e degli impatti ambientali dell'Azienda.

6. Sistema di rilevazione, quale verifica della qualità del Bilancio Sociale e del comportamento di SABAF nei confronti degli *stakeholder*. Inoltre, sono raccolte le aspettative legittime dei diversi interlocutori al fine di monitorarle e meglio orientare le future scelte di gestione.

7. Proposta di miglioramento, quale indicazione programmatica degli orientamenti di miglioramento per la futura gestione.

> **Attestazione di conformità procedurale:** valutazione, espressa da un organismo competente circa la corretta rispondenza del processo di rendicontazione agli standard di riferimento e alle *best practices*.

Le principali novità di questa edizione del Bilancio Sociale riguardano::

- la presentazione di dati relativi al Gruppo SABAF e non più solo alla capogruppo Sabaf S.p.A;

- la pubblicazione di una serie di indicatori in grado di monitorare il processo di generazione del capitale intellettuale.

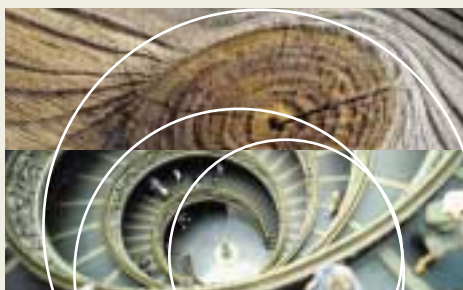
Per Gruppo, Gruppo SABAF e SABAF si intende il Gruppo Sabaf (vedi p. 17); con il termine Sabaf S.p.A. si intende la sola Capogruppo. Laddove non è stato possibile ricavare i dati del Gruppo almeno su base biennale, sono stati riportati anche i dati della Capogruppo ai fini comparativi.

Introduzione

Dato che il bilancio sociale non è per SABAF soltanto uno strumento di comunicazione, ma soprattutto uno strumento di gestione che si apre alle valutazioni degli interlocutori e verso di essi si impegna, riteniamo opportuno introdurre il Bilancio Sociale 2004 presentando una sintesi di quanto è stato realizzato nel corso dell'esercizio in coerenza con la proposta di miglioramento elaborata al termine del processo di coinvolgimento degli stakeholder descritto nel Bilancio Sociale 2003.

SABAF

*Rendiconto di una
gestione responsabile
per lo sviluppo
sostenibile*



2003 bilancio
sociale



L'Oscar di bilancio

Dopo essere stata fra le società finaliste nelle precedenti due edizioni del premio, SABAF si è aggiudicata nel 2004 il prestigioso Oscar di Bilancio del Cinquantenario.

L'azienda è stata premiata non solo con il riconoscimento di categoria ("Società e Grandi Imprese"), ma anche con quello assoluto assegnato tra i cinque vincitori delle diverse sezioni.

Al termine di un lungo e minuzioso lavoro di valutazione di tutti i bilanci presentati, la Giuria dell'Oscar di Bilancio, presieduta dal Prof. Carlo Secchi, ha ritenuto che l'informativa di bilancio applicata fino ad oggi da SABAF rispecchiasse in maniera eccellente i diversi criteri di valutazione: lo sforzo di trasparenza contabile, la completezza dei dati, le opportune riclassificazioni dei dati, le riconciliazioni tra valori anche in ambito fiscale. Grande importanza è stata riconosciuta alla governance societaria di SABAF S.p.A., il cui Consiglio di Amministrazione è composto in maggioranza da membri indipendenti, in piena coerenza con il Codice di Autodisciplina. Anche la comunicazione con gli stakeholder, sia in campo finanziario sia in quello della sostenibilità, è stata ritenuta, da parte della Giuria, meritoria di lode, in particolare per l'approccio innovativo nella gestione e nella misurazione del capitale intellettuale, articolato sui valori immateriali del capitale umano, strutturale e relazionale.

L'Oscar di Bilancio 2004, assegnato dalla Ferpi, Federazione Relazioni Pubbliche Italiana e celebrato sotto l'Alto Patronato del Presidente della Repubblica si avvale, tra l'altro, del patrocinio della Centrale dei Bilanci; della sponsorizzazione del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e de Il Sole 24 Ore; del contributo di Borsa Italiana S.p.A.; della collaborazione dell'Anci (Associazione Nazionale Comuni Italiani) della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e dell'UPI (Unione delle Province d'Italia).



Il premio Nobel per l'economia Joseph Stiglitz consegna l'Oscar di Bilancio 2004 al presidente Giuseppe Saleri e all'amministratore delegato Angelo Bettinzoli.

**OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO
DEI SISTEMI DI GESTIONE PER IL 2004-2005**

IMPEGNI ASSUNTI NEL BILANCIO SOCIALE 2003

Interventi sulla sicurezza dei lavoratori e sull'ambiente di lavoro

- Investire in misura crescente in formazione e rendere più efficace il flusso di informazioni tra Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza;
- Realizzare ulteriori interventi volti a migliorare l'ambiente di lavoro (soprattutto ad attenuare le situazioni di disagio dei lavoratori connesse a particolari condizioni climatiche).

Mantenimento del sistema di gestione ambientale conformemente alla norma ISO 14001

- Separare i rifiuti per favorirne lo smaltimento o il riutilizzo;
- Investire per la realizzazione di un impianto di recupero delle acque di fonderia e smalteria per ridurre i consumi di acqua e le quantità di rifiuti prodotte.

Formazione e comunicazione

- Garantire il mantenimento di elevati livelli qualitativi e quantitativi di formazione;
- Portare avanti specifici progetti volti a favorire la comunicazione interna;
- Attivare di una rete intranet aziendale.

Certificazione SA8000

- Completare il necessario iter volto ad ottenere la certificazione di conformità ai requisiti della norma SA8000.

Analisi del clima organizzativo

- Realizzare una nuova indagine del clima organizzativo interno, che rilevi il livello di qualità dell'ambiente organizzativo SABAF.

Indicatori di performance

- Definire specifici target per gli indicatori di performance, al fine di misurare gli obiettivi di miglioramento.

**OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DEI CONTENUTI
DEL BILANCIO SOCIALE**

(in considerazione dei suggerimenti emersi
dal confronto con gli *stakeholders*)

**Fornire più informazioni sulle
altre Società del gruppo SABAF**

- Inserire maggiori informazioni relative alle altre Società del gruppo SABAF.

**Descrivere in modo più analitico i
rapporti tra Azienda e sindacati**

- Fornire un rendiconto più dettagliato delle relazioni industriali e delle tematiche di confronto tra *management* e rappresentanze sindacali.

**Confrontare le *performance* di SABAF
con altre aziende dello stesso settore**

- Verificare l'esistenza di ulteriori dati e informazioni di comparazione tra SABAF e le aziende concorrenti.

AZIONI INTRAPRESE NEL 2004

AZIONI PROGRAMMATE

- Nel 2004 si sono tenute 1.053 ore di formazione incentrate sul tema della sicurezza.
- Sono stati installati dei nuovi raffrescatori nei reparti di sabbiatura, smalteria, lavorazione, diamantatura, e montaggio dei rubinetti e dei nuovi condizionatori nella zona di montaggio bruciatori.

- Nel settembre 2004 il sistema di raccolta differenziata di carta/cartone, plastica, vetro e lattine è entrato pienamente a regime.
- L'impianto di recupero delle acque di fonderia verrà avviato entro la fine del 2005

- Continua il progetto di comunicazione organizzativa "Vivere i valori";
- Da luglio 2003 viene pubblicato trimestralmente il "SABAF Magazine";
- La diffusione delle informazioni è stata supportata da un più ampio ricorso alle bacheche aziendali

- Completamento dell'autovalutazione interna e predisposizione delle procedure mancanti.
- Formazione/ informazione a tutti i dipendenti

- In collaborazione con "Great Place to Work" è stata svolta un'analisi del clima organizzativo.

- È stata avviata la rilevazione sistematica degli indicatori di capitale intellettuale.

- Avviare l'impianto di recupero delle acque di fonderia entro la fine del 2005

- Proseguire nei progetti mirati a favorire la comunicazione interna.

- Ottenimento della certificazione SA 8000 entro fine 2005.

- Integrare il reporting di sostenibilità e di capitale intellettuale nel reporting direzionale.

È stato predisposto il Bilancio Sociale di gruppo.

Capitolo 04, par. "SABAF e collaboratori - relazioni industriali", pagine 73-74.

Capitolo 04, par. "SABAF e concorrenti", pagine 96 - 97.



07

06

05

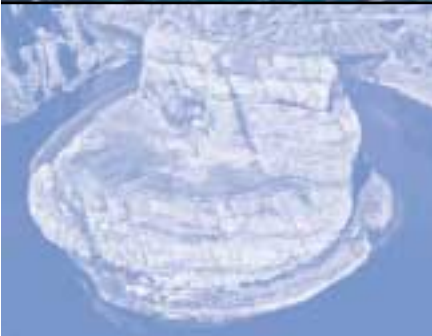
04

03

02

01 identità aziendale >

01



La storia del gruppo

Sabaf è cresciuta grazie a persone che vedono nell'impresa un bene di interesse comune, strumento dello sviluppo economico e civile del contesto in cui è radicata.

Consapevoli che le scelte compiute dal management producono effetti significativi, anche fuori dal perimetro dell'azienda, la naturale ricerca del profitto, condizione indispensabile per garantire lo sviluppo futuro, non è mai disgiunta dalla qualità e dalla "fertilità" del profitto stesso, dalla sua capacità di generare ulteriore benessere.

1950: Giuseppe Saleri fonda con il padre ed i fratelli la società di fatto Saleri Battista e Figli, società produttrice di rubinetti sanitari, rubinetti per l'erogazione del gas e ricambi per autoveicoli.

1981: SABAF avvia la produzione di bruciatori, diventando di fatto fornitore della gamma completa di componenti per apparecchiature a gas di cottura ad uso domestico.

2000: la Società, cosciente del ruolo assunto all'interno del contesto di riferimento e della rilevanza, anche esterna, della proprie attività, decide di affrontare in maniera strutturata le tematiche dello sviluppo sostenibile e della responsabilità sociale d'impresa. È costituito il Gruppo di Progetto per la Responsabilità Sociale e viene pubblicata la prima edizione del bilancio sociale. A ottobre è acquisito il controllo di Faringosi-Hinges, società attiva nella produzione di cerniere per le porte di forni e lavastoviglie.

1950



1951 1952 1953 1954 1955 1956 1957 1958 1959 1960 1961 1962 1963 1964 1965 1966 1967 1968 1969 1970 1971 1972 1973 1974 1975 1976 1977

1956: la Società focalizza la produzione sulla rubinetteria a gas.

1972: è l'anno della prima svolta tecnologica. La società rinnova completamente i macchinari adottando tecnologie all'avanguardia. Prima società in Europa, SABAF introduce il *presetting* degli utensili su tutte le macchine *transfer*. I fattori di successo di tale periodo sono il completamento del processo di specializzazione e il potenziamento e la razionalizzazione della struttura produttiva e commerciale, che permettono di soddisfare le esigenze sempre più specifiche del mercato di riferimento e di ottenere l'omologazione dei prodotti secondo le normative nazionali ed internazionali.

1993: SABAF ottiene la certificazione del Sistema Qualità secondo la norma ISO 9001 e avvia un processo di riassetto azionario (controllo da parte di un unico azionista) e organizzativo (separazione tra controllo e gestione, ampio ricorso alla delega)

Nel Gruppo SABAF operano circa 500 persone, che ne fanno una tra le principali realtà produttive del bresciano ed il principale produttore mondiale di componenti per apparecchi domestici per la cottura a gas.

2002: SABAF S.p.A. inaugura la nuova sede di Ospitaletto, un complesso industriale all'avanguardia per tecnologia, sicurezza e sostenibilità ambientale.

2003: SABAF S.p.A. ottiene la certificazione di conformità del sistema di gestione ambientale alla norma ISO 14001.

2004: all'interno del complesso industriale di Ospitaletto è avviata la realizzazione di un nuovo stabilimento di circa 12.000 mq, destinato alla produzione di rubinetti in lega leggera di nuova generazione. Il nuovo stabilimento, progettato e realizzato con particolare attenzione alla minimizzazione degli impatti ambientali, alla tutela della sicurezza dei lavoratori e al miglioramento dell'ambiente di lavoro, si caratterizzerà per il ricorso ad una tecnologia di processo estremamente avanzata.

1998: SABAF si quota alla Borsa Italiana. Questo passo sancisce formalmente la netta separazione tra la proprietà e la gestione della Società, affidata ad un gruppo di *manager* esterni alla famiglia Saleri.

2001: la Società è ammessa al Segmento Titoli con Alti Requisiti (STAR) della Borsa Italiana. SABAF inizia la produzione di bruciatori in Brasile.

SABAF è oggi il principale produttore mondiale di componenti per apparecchi di cottura a gas: 15 milioni di rubinetti, 2 milioni di termostati, 25 milioni di bruciatori e 10 milioni di cerniere sono stati prodotti nel 2004, per un valore di 120 milioni di euro.

1978 1979 1980 1981 1982 1983 1984 1985 1986 1987 1988 1989 1990 1991 1992 1993 1994 1995 1996 1997 1998 1999 2000 2001 2002 2003 2004 2005

— 07

Produzione

— 06

La produzione si articola su quattro linee principali:

— 05

> Rubinetti e termostati, semplici o con sicurezza termoelettrica: sono i componenti che regolano il flusso di gas verso i bruciatori coperti (del forno o del grill) o scoperti; i termostati si caratterizzano per la presenza di un dispositivo termoregolatore per il mantenimento costante della temperatura prescelta;

— 04

> Bruciatori: sono i componenti che, mediante la miscelazione del gas con l'aria e la combustione dei gas impiegati, producono una o più corone di fiamma;

> Cerniere: sono i componenti che permettono il movimento ed il bilanciamento in fase di apertura e chiusura della porta del vano-cottura o della lavastoviglie;

— 03

> Accessori: sono altri componenti, prodotti direttamente o commercializzati.

— 02

— 01 identità aziendale >



Il contesto di riferimento

Il mercato dei grandi apparecchi elettrodomestici è caratterizzato dalla tendenza alla concentrazione dell'offerta (nell'Unione Europea i primi cinque produttori detengono il 62% del mercato), dove i gruppi multinazionali adottano strategie tese al presidio di tutti i segmenti, alla ricerca di nuovi mercati geografici e al miglioramento dei livelli di flessibilità organizzativa e produttiva, soprattutto mediante delocalizzazioni in paesi a basso costo della mano d'opera, che sono anche i mercati di riferimento a più ampio potenziale di crescita.

Le aziende minori puntano invece su politiche di nicchia.

Nell' "area della libera installazione" risultano fondamentali le politiche di marketing e gli investimenti pubblicitari al fine di promuovere il marchio e l'immagine del prodotto, nonché una presenza nella distribuzione specializzata, mentre nell'"area dell'incasso" le aziende puntano sulla differenziazione del prodotto e sulla cura delle caratteristiche estetiche e funzionali operando in un contesto distributivo che sta conoscendo un momento importante di transizione: dalla vendita "a pacchetto" per tramite di mobili specializzati in cucine, alla vendita nella distribuzione specializzata, svincolata dai mobili cucina.

L'Italia si caratterizza per una forte propensione all'esportazione. In particolare, all'interno del segmento della cottura a gas, i produttori italiani vantano a livello mondiale una leadership indiscussa, comprovata da livelli di export proporzionalmente più significativi rispetto agli altri settori. Nella cottura, le importazioni dai paesi dell'Asia Orientale sono limitate ai forni a microonde.

Negli ultimi anni, oltre alla tendenza alla concentrazione dell'offerta, si è assistito alla crescente difficoltà dei produttori di elettrodomestici nel sostenere nuove strategie di posizionamento dei propri prodotti, schiacciati tra new entrants esteri a bassissimo costo e distributori in forte competizione di prezzo tra loro. La storia dei settori industriali dimostra chiaramente che, quando un settore di un Paese si è evoluto verso capacità produttive di leadership e viene attaccato da concorrenza estera a basso costo, o riesce ad elevare progressivamente la forza del brand, coerentemente con il livello

qualitativo del proprio prodotto, anche arricchendolo di servizi coerenti all'alta qualità dello stesso, oppure perde progressivamente quote di mercato.

In questo scenario, tra le strategie adottate da alcuni anni dai produttori di elettrodomestici emerge la tendenza all'esternalizzazione della progettazione e della produzione di componenti verso fornitori altamente specializzati che fungono da *global suppliers*, attivi nei principali mercati mondiali e in grado di fornire una gamma completa di prodotti che rispondono alle esigenze specifiche dei diversi mercati.

In questo contesto, il Gruppo Sabaf gode di un ottimo posizionamento di mercato che le consente di cogliere tutte le opportunità legate all'evoluzione della domanda. Sabaf, infatti, occupa una posizione di leadership tecnologica e di mercato a livello internazionale, poiché offre una gamma completa di componenti caratterizzati da elevata affidabilità e sicurezza, assistendo costantemente i tecnici delle singole case produttrici di apparecchi di cottura dalla progettazione ai servizi post - vendita.

Il contesto di riferimento

L'evoluzione normativa

In tutto il mondo prosegue il trend verso l'utilizzo sicuro del gas per la cottura, teso a ridurre al minimo i rischi di esplosione dovuti a rubinetti dimenticati aperti con bruciatore spento.

Le principali novità normative nel corso del 2004 sono state:

- a) l'introduzione della sicurezza termoelettrica obbligatoria anche sui bruciatori scoperti **in Irlanda** a partire dal 1/1/2005, che contribuisce a rendere sempre più probabile l'introduzione di una simile normativa a livello europeo; è infatti in fase di revisione la norma EN 30.1.1;
- b) lo slittamento dell'introduzione della sicurezza obbligatoria per i bruciatori "coperti" (ovvero inseriti nella cavità forno) **in Brasile**. Ad oggi la data prevista per l'introduzione della sicurezza termoelettrica (più volte rinviata in passato) è il 1° luglio 2006. Inoltre la normativa brasiliana ammette ad oggi l'utilizzo di leghe di zinco per la produzione di rubinetteria gas per uso domestico, unico paese al mondo insieme al Messico a mantenere questa possibilità, negata altrove a causa della limitata resistenza alla temperatura di tali leghe (normalmente ne viene proibito l'utilizzo per componenti sottoposti a temperature in condizioni di utilizzo superiori a 80 °C, mentre i rubinetti gas lavorano normalmente a 120 °C). Il principale concorrente brasiliano di SABAF ha infatti intrapreso lo sviluppo di un rubinetto con sicurezza in lega di zinco, dal costo notevolmente inferiore a componenti simili (di SABAF o altri produttori) in lega di ottone o alluminio (materiali approvati secondo normativa europea). La effettiva affidabilità di questo componente non è ad oggi certa, in quanto i test eseguiti da alcuni produttori brasiliani hanno dato risultati discordanti.
- c) **in Russia**, la normativa avrebbe previsto ufficialmente per il 1/1/2005 l'introduzione della sicurezza termoelettrica obbligatoria sui bruciatori coperti (forno), ad oggi è in vigore in un periodo di moratoria con apparecchi venduti ancora senza tale dispositivo.

Associazioni industriali

Le principali associazioni industriali a cui SABAF aderisce sono:

- **L'Associazione Nazionale Industrie Apparecchi Domestici e Professionali**

(una delle Associazioni di cui è composta la **Federazione ANIE**), che raggruppa i maggiori costruttori italiani ed europei del settore e, in particolare, partecipa alle iniziative di sviluppo tecnico - normativo che si svolgono nei comitati a livello nazionale ed europeo (EN TC49), anche attraverso l'omologa associazione europea (CECED); è l'interlocutore istituzionale di Ministeri, Parlamento e Regioni sui maggiori argomenti di interesse; collabora con i Ministeri dell'Industria, dell'Ambiente e con l'ENEA per l'attuazione delle misure di risparmio energetico in ottemperanza agli impegni assunti dai Governi Europei nel protocollo di Kyoto;

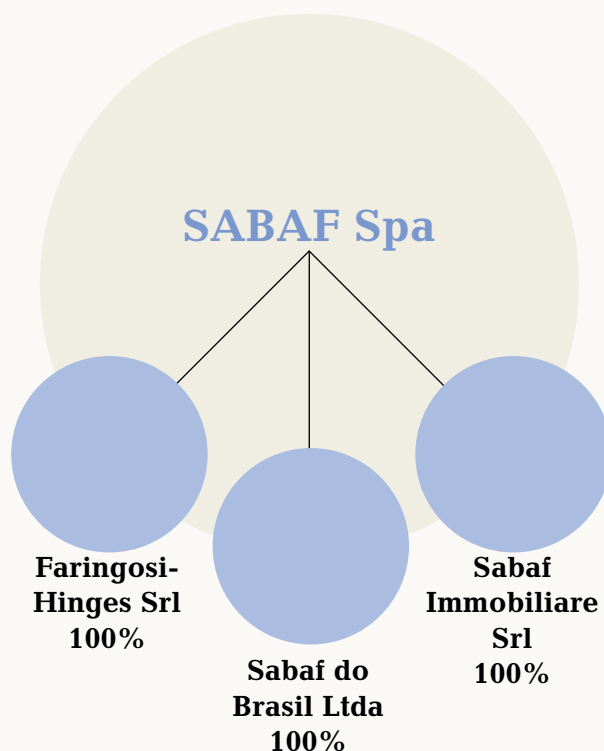
- **La Confederazione Italiana della Piccola e Media Impresa (CONFAPI)**,

che oggi rappresenta oltre cinquantamila aziende ed ha come finalità istituzionali la difesa degli interessi e la valorizzazione dell'industria italiana di piccola e media dimensione.

Punto di forza della CONFAPI è l'organizzazione territoriale che permette la presenza capillare della Confederazione in tutto il Paese; le associazioni sono articolate su base provinciale (**APINDUSTRIA**).

La struttura organizzativa della CONFAPI è, inoltre, basata sulle Unioni nazionali e le Associazioni di categoria. Le Unioni e le Associazioni stipulano i contratti collettivi di lavoro con le rispettive Federazioni sindacali, mentre la CONFAPI stipula con le Confederazioni sindacali nazionali gli accordi interconfederali per tutto il settore industriale.

Il gruppo SABAF oggi



Assetto istituzionale

Oggi SABAF è un gruppo industriale di cui fanno parte, oltre alla capogruppo SABAF S.p.A.:

Faringosi-Hinges S.r.l.

Acquisita da Sabaf S.p.A. nel 2000, è uno dei principali produttori di cerniere per forni e per lavastoviglie. La società, caratterizzata da una forte vocazione all'esportazione, nel 2004 ha effettuato vendite per 11,2 milioni di euro (+12,5% rispetto al 2003), con una redditività operativa del 13,2%. Coerentemente con la strategia adottata dalla Capogruppo, Faringosi è oggi fortemente impegnata nell'innovazione di prodotto, volta ad aumentare il

livello delle prestazioni nei segmenti in cui la società ha una posizione di leadership e a sviluppare la gamma nel settore del lavaggio, e nell'innovazione di processo, attraverso un maggiore livello di automazione delle fasi di produzione.

Sono in fase di studio avanzato attività di internazionalizzazione della produzione, per far fronte a impegni contrattuali di fornitura di cerniere a fabbriche di gruppi multinazionali site in Nord America.

SABAF do Brasil Ltda

Sabaf ha scelto di produrre direttamente alcuni componenti in Brasile per soddisfare le esigenze delle multinazionali presenti con proprie unità produttive, limitare l'esposizione al rischio di cambio

Il gruppo SABAF oggi

e ridurre l'incidenza sul prezzo finale dei dazi doganali e dei costi di trasporto, che rendono non competitivi i prodotti realizzati in Europa. Sabaf do Brasil ha avviato l'attività produttiva a Guarulhos (San Paolo) nel 2001.

In considerazione dell'aumentata competitività della produzione locale, il Gruppo ha deciso di completare l'intero processo produttivo dei bruciatori. Alle operazioni di lavorazione, montaggio e collaudo dei bruciatori è stata affiancata (inizialmente avvalendosi di fornitori locali) la pressofusione delle coppe e degli spartifiamma e la coniatura e smaltatura dei coperchi. A partire dal 2005 i maggiori volumi di produzione attesi permetteranno di internalizzare la fase di pressofusione e di trarre beneficio dal know-how sviluppato dal Gruppo in questa attività.

Per potere procedere ai necessari investimenti - oltre 2 milioni di euro - nel corso del 2004 Sabaf S.p.A. ha acquistato la quota del 45% detenuta dai soci brasiliani, portando la sua quota di controllo al 100%.

In Sabaf do Brasil operano 11 dipendenti. L'attività produttiva in Brasile rispetta gli stessi standard tecnologici, di sicurezza dei lavoratori e di minimizzazione dell'impatto ambientale applicati in Italia. L'impianto brasiliano, in particolare, è dotato di macchinari nuovi, del tutto simili a quelli utilizzati per la produzione in Italia. Oltre ad attenersi al codice di condotta delle Nazioni Unite per le imprese transazionali, Sabaf è attenta a verificare che le politiche e le procedure operative in atto in Brasile siano coerenti con quelle della Capogruppo, con particolare riferimento alle tematiche inerenti la

responsabilità sociale. Come evidenziato nella premessa metodologica, il bilancio sociale 2004 fornisce informazioni economiche, sociali ed ambientali che includono l'attività di Sabaf do Brasil.

SABAF Immobiliare S.r.l.

In considerazione della rilevanza assunta dagli investimenti immobiliari con la costruzione della nuova sede di Ospitaletto e dell'opportunità di acquisire abitazioni da destinare ai dipendenti, la Società ha deciso di demandare ad una specifica società controllata la gestione operativa degli immobili. Sabaf Immobiliare s.r.l. detiene la proprietà del complesso immobiliare di Ospitaletto, che affitta alla controllante Sabaf S.p.A.

Nel corso del 2004, con un esborso di circa 800.000 euro, ha acquistato 9 appartamenti, portando il totale degli appartamenti di proprietà a 19, dati in uso a dipendenti di Sabaf S.p.A.

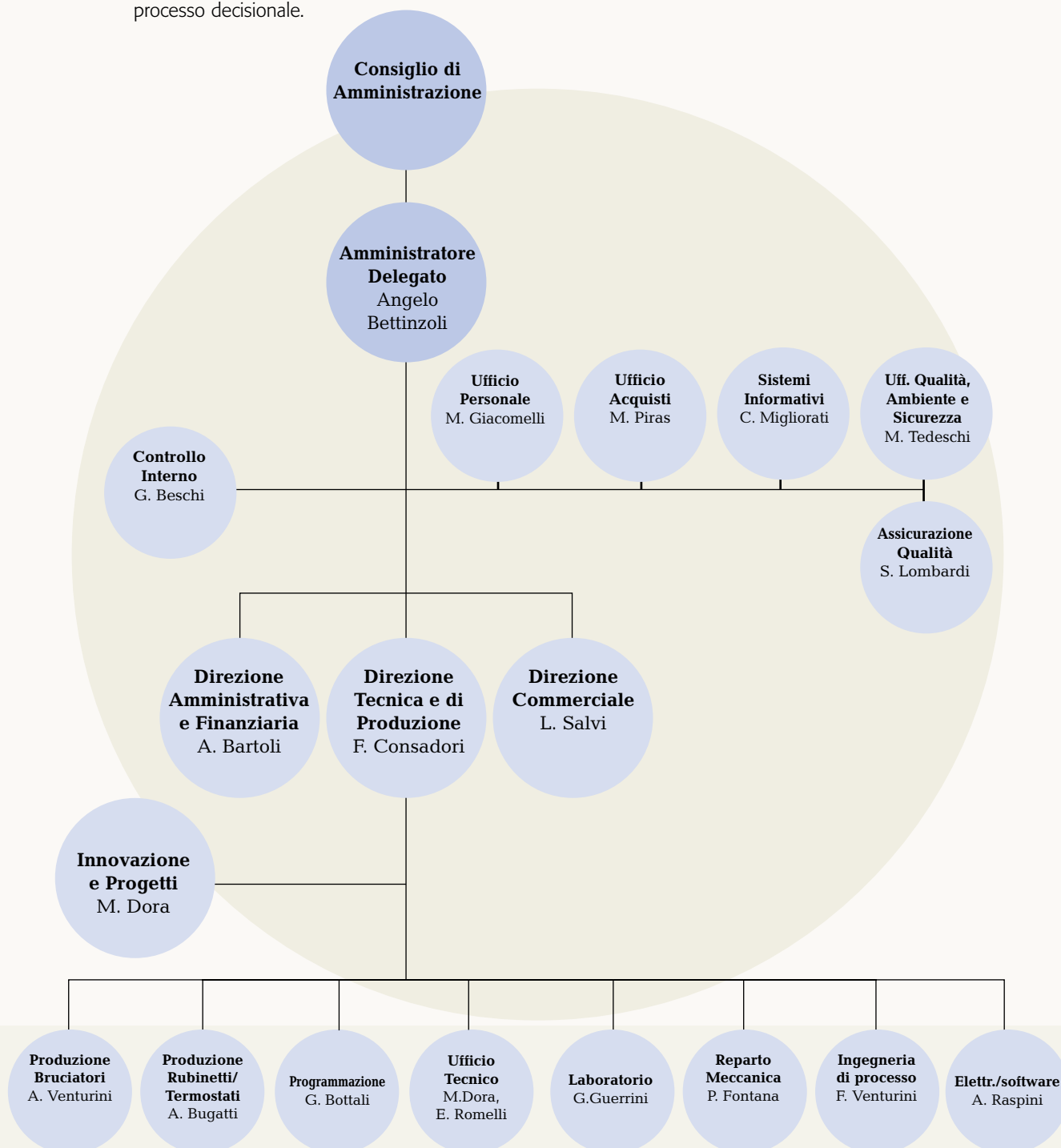
Sabaf Immobiliare s.r.l. ha inoltre stipulato un contratto preliminare che la porterà a diventare proprietaria nel 2006 di 36 unità residenziali da costruire nel comune di Ospitaletto, che saranno destinate prioritariamente a dipendenti della Sabaf S.p.A., con un investimento complessivo di circa 6 milioni di euro.

Nel mese di febbraio 2004, Sabaf Immobiliare s.r.l. ha stipulato un contratto di leasing del valore complessivo di circa 8 milioni di euro per la costruzione di un nuovo capannone di circa 12.000 metri quadrati coperti all'interno del complesso di Ospitaletto. A partire dal 2005, l'immobile ospiterà la produzione dei rubinetti in lega leggera.

Il gruppo SABAF oggi

Assetto organizzativo

Al fine di conseguire i propri obiettivi, la Società ha adottato un modello organizzativo funzionale, snello e flessibile per poter affrontare la complessità del proprio settore e cercare di favorire l'innovazione attraverso la comunicazione informale tra le varie funzioni. L'assetto organizzativo garantisce la massima velocità del processo decisionale.



Valori

SABAF assume come valore originario e quindi come criterio fondamentale di ogni scelta la Persona, da cui deriva una visione imprenditoriale incentrata sullo sviluppo di un nuovo Umanesimo 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 la Società opera promovendo le diversità culturali attraverso il criterio dell'equità spaziale e temporale.

Un tale impegno morale implica una rinuncia a priori a tutte le scelte che non rispettano l'integrità fisica, culturale e morale della Persona, anche se tali decisioni possono risultare efficienti, economicamente convenienti e legalmente accettabili.

Rispettare il valore della Persona significa, innanzi tutto, ricondurre a priorità gerarchica la dimensione della categoria dell'Essere in rapporto con il Fare e l'Avere, e quindi tutelare e valorizzare le manifestazioni "essenziali" che permettono di esprimere la pienezza della Persona:

il valore del pensare, è fondamentale alla Persona poiché ne fonda la capacità di conoscere, valutare e di agire responsabilmente;

il valore del comunicare, perché attraverso la comunicazione e l'ascolto dell'Altro si instaurano relazioni interpersonali rivolte alla reciproca comprensione;

il valore dell'agire, inteso come possibilità di esprimere pienamente le capacità creative individualmente e in gruppo;

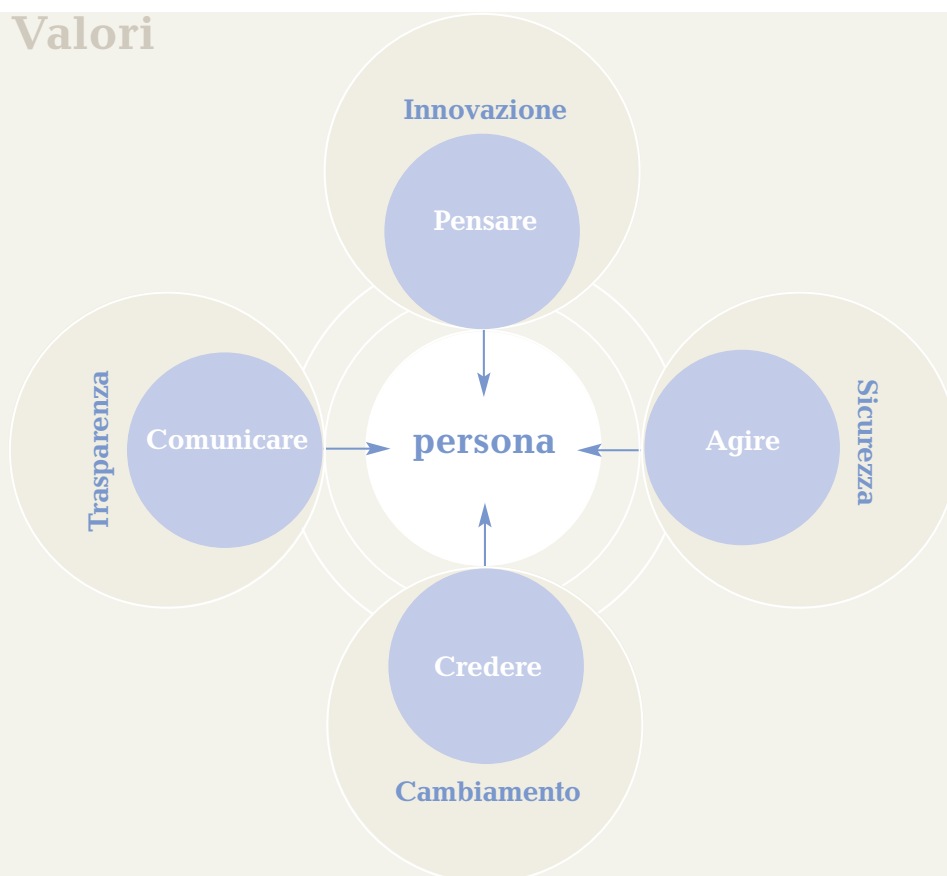
il valore del credere, non tanto come l'atto nel quale si esprime la religiosità, ma anche come la fiduciosa speranza nella realizzazione di sé e nella possibilità di contribuire al miglioramento del proprio contesto.



Per garantire l'esistenza e lo sviluppo della Persona, la Società persegue congiuntamente la **promozione del valore della vita**, quindi la tutela dell'integrità della persona, e del **valore dell'ambiente naturale**, manifestando particolare attenzione alle diverse forme di utilizzo dello stesso.



Valori



promuovere il valore del pensare e del credere: *Innovazione e Orientamento al cambiamento*

SABAF investe in soluzioni tecnologiche all'avanguardia e nello sviluppo delle competenze e delle professionalità del proprio personale, al fine di favorire la continua innovazione dei processi e dei prodotti che, oltre a consolidare il vantaggio competitivo dell'impresa, rappresentano un progresso per la società civile in termini di maggiore sicurezza e minor impatto ambientale.

promuovere il valore dell'agire: *Tutela della sicurezza*

La sicurezza è uno dei fattori principali del progetto imprenditoriale di SABAF. La sicurezza all'interno dell'Azienda, intesa come tutela dell'integrità fisica dei lavoratori, è garantita attraverso l'ammodernamento ed il miglioramento continuo dei luoghi di lavoro e l'adozione di severi *standard* qualitativi. La sicurezza per gli utilizzatori finali è assicurata offrendo prodotti con altissimi livelli di sicurezza e qualità; infatti i prodotti sono sottoposti ad approfonditi controlli, in conformità ai più severi *standard* presenti sul mercato, che ne garantiscono l'assenza di difetti.

promuovere il valore del comunicare: *Trasparenza e dialogo*

SABAF è attenta alle esigenze e alle aspettative legittime dei suoi interlocutori interni ed esterni (dipendenti, clienti, fornitori, azionisti, finanziatori, concorrenti, Pubblica Amministrazione, collettività). A tal fine la Società è impegnata in un dialogo continuo con tutti gli *stakeholder*, che vengono informati sull'attività dell'azienda con la massima trasparenza. Le procedure interne ed i comportamenti effettivi sono orientati al completo rispetto delle leggi e dei regolamenti.

Visione e missione



Disegno strategico

Coerentemente con i valori condivisi e la propria missione, la società ritiene che esista un modello industriale e culturale di successo da replicare e adattare nei mercati esteri e nei settori contigui.

L'innovazione, la sicurezza, la valorizzazione delle persone e la sostenibilità socio – ambientale rappresentano le caratteristiche distintive del modello Sabaf.

Innovazione

L'innovazione rappresenta per SABAF uno degli elementi essenziali del proprio modello industriale ed una tra le principali "leve strategiche".

Grazie all'innovazione continua l'Azienda è riuscita a raggiungere risultati d'eccellenza, individuando soluzioni tecnologiche e produttive tra le più avanzate ed efficaci attualmente disponibili, instaurando un circolo virtuoso di miglioramento continuo dei processi e dei prodotti, fino ad acquisire una competenza tecnologica con caratteristiche difficilmente replicabili dai concorrenti. I nuovi 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 l'ergonomia e la sicurezza dei lavoratori. Gli investimenti in innovazione hanno permesso alla società di divenire *leader* a livello mondiale in un settore di nicchia ad altissima specializzazione e di raggiungere nel tempo elevati livelli di sviluppo tecnologico, specializzazione e flessibilità produttiva. In particolare è da evidenziare come un fattore critico di successo della società sia legato al *know-how* acquisito negli anni nello sviluppo e realizzazione interna di macchinari, utensili e stampi.

Sicurezza

La sicurezza è stata da sempre uno degli elementi imprescindibili del progetto imprenditoriale della Società.

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. La Società, oltre ad investire nella ricerca di nuovi prodotti, ha scelto di rendersi parte attiva nel diffondere la cultura della sicurezza, sia favorendo e incentivando la vendita dei prodotti con dispositivi di sicurezza termoelettrica, sia attraverso una politica di comunicazione finalizzata alla promozione dell'uso di prodotti con dispositivi di sicurezza termoelettrica. Da tempo SABAF si è fatta promotrice nelle diverse sedi istituzionali dell'introduzione di norme che rendano obbligatoria l'adozione di prodotti con dispositivi di sicurezza termoelettrica. La sicurezza si è rilevata fattore critico di successo nella specifica area di business, anche perché la Società è riuscita ad anticipare la domanda di prodotti con dispositivi di sicurezza nel mercato europeo e a stimolare la diffusione di tali prodotti anche nei Paesi in via di sviluppo.

Disegno strategico

Affermazione sui mercati internazionali

SABAF persegue la propria crescita attraverso l'affermazione sui mercati internazionali replicando il proprio modello industriale nei Paesi emergenti e adattandolo alla cultura locale.

Coerentemente con i valori di riferimento e la propria missione, la Società sta cercando di trasferire *know-how* e tecnologie all'avanguardia in tali Paesi, operando nel pieno rispetto dei diritti della persona, dell'ambiente e osservando il codice di condotta delle Nazioni Unite per le imprese transnazionali (*United Nations Code of Conduct for Transnational Corporations*). Tale scelta è guidata dalla consapevolezza che solo operando in modo socialmente responsabile è possibile assicurare alle esperienze industriali nei mercati emergenti uno sviluppo di lungo periodo.

Allargamento della gamma di componenti e *partnership* con i gruppi multinazionali

L'ampliamento continuo della gamma dei propri componenti ha lo scopo di fidelizzare sempre più la clientela attraverso il più ampio soddisfacimento dei bisogni.

La possibilità di offrire una gamma completa di componenti rappresenta per SABAF un ulteriore elemento distintivo rispetto ai concorrenti.

Tale ampliamento è perseguito sia tramite la ricerca interna, sia attraverso alleanze strategiche con altri protagonisti del settore o con acquisizioni in settori contigui. La Società intende consolidare ulteriormente i rapporti di collaborazione con i propri clienti e rafforzare il proprio posizionamento come unico fornitore di una gamma completa di prodotti nel mercato dei componenti di cottura, grazie alla capacità di adattare i processi produttivi alle specifiche esigenze dei clienti.

SABAF ha intrapreso il percorso della rendicontazione sociale anche per dimostrare di essere un *partner* affidabile e trasparente con cui sviluppare progetti e collaborazioni di lungo periodo. La Società, consapevole del proprio ruolo all'interno della filiera

produttiva dell'elettrodomestico, rileva, pubblica e si impegna per cercare di migliorare continuamente le proprie prestazioni ambientali e sociali, nella consapevolezza di aumentare così il valore del prodotto offerto. L'impegno strategico di SABAF di promuovere una crescita sostenibile, associato al rispetto di comuni valori ed alla simmetria dei rapporti con clienti e fornitori, può permettere lo sviluppo del circolo virtuoso fondato sulla fiducia reciproca, in grado di favorire lo sviluppo di conoscenza comune - capitale intellettuale - e di contribuire al contenimento dei costi di transazione e dei costi di controllo.

Valorizzazione delle attività immateriali e del proprio capitale intellettuale

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

SABAF è attenta a monitorare e incrementare il valore delle proprie attività immateriali: l'alta competenza tecnica e professionale delle persone che vi lavorano, l'immagine ormai 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 di scambio con gli *stakeholder* come "**passione di un progetto fondato su valori etici comuni in cui tutti possono riconoscersi simmetricamente**" rappresenta non solo un impegno morale, ma è anche la vera garanzia di valorizzazione degli *asset* immateriali (capitale intellettuale). In questa prospettiva la condivisione dei valori etici rappresenta l'anello di congiunzione tra la promozione di una cultura d'impresa orientata alla responsabilità sociale e la valorizzazione del proprio capitale intellettuale. Infatti, grazie al forte "acceleratore" rappresentato dal processo di condivisione dei valori, SABAF punta a potenziare il capitale umano (aumentare le competenze, il senso di partecipazione e la soddisfazione dei collaboratori), che favorisce lo sviluppo del capitale organizzativo (*know-how* operativo e miglioramento dei processi), garantendo un costante sviluppo del capitale relazionale (in termini di miglioramento dei rapporti di scambio con gli *stakeholder*).

Piano programmatico

Sviluppo della produzione in Italia

Nel corso del 2004, all'interno del complesso industriale di Ospitaletto, è stata avviata la realizzazione di un nuovo stabilimento di circa 12.000 mq, destinato alla produzione di rubinetti in lega leggera di nuova generazione, che si caratterizzerà per il ricorso ad una tecnologia di processo estremamente avanzata.

Il nuovo stabilimento è stato progettato e realizzato secondo gli stessi *standard* che hanno caratterizzato la realizzazione di quello entrato in attività nel 2002, e quindi con particolare attenzione alla minimizzazione degli impatti ambientali, alla tutela della sicurezza dei lavoratori e al miglioramento dell'ambiente di lavoro. L'investimento sostenuto nel corso del 2004 è stato di circa 7,4 milioni di euro, a fronte di un investimento complessivo superiore agli 8 milioni. Il nuovo stabilimento è stato inaugurato il 1° maggio 2005.

Grazie a questo ampliamento, il sito di Ospitaletto sarà in grado, nel medio termine, di far fronte agli aumenti di produzione attesi.

Ampliamento delle quote di mercato sui mercati dell'Europa Orientale ed extraeuropei

L'incidenza delle vendite sui mercati dell'Europa Orientale ed extraeuropei è in costante aumento negli ultimi anni, e ha raggiunto il 36% nel 2004 (43 milioni di euro).

L'ampliamento della presenza sui mercati extraeuropei richiede che allo sviluppo della rete commerciale si affianchino risorse tecniche dedicate all'ideazione e allo sviluppo di nuovi componenti, in grado di rispondere, oltre che alle eventuali diverse specifiche tecniche, ai differenti stili di cottura tipici delle varie aree geografiche. Di seguito sono descritte le politiche che il Gruppo SABAF intende adottare in alcune aree geografiche identificate come prioritarie nel breve e medio termine.

Europa Orientale

SABAF segue con particolare attenzione la tendenza dei gruppi multinazionali a delocalizzare in Europa Orientale una parte della produzione tradizionalmente realizzata in Europa Occidentale. Questa tendenza non comporta comunque variazioni nella strategia produttiva del Gruppo SABAF, che continuerà a servire tutti i mercati dell'Europa Orientale dagli stabilimenti italiani.

Turchia

La Turchia sta acquisendo una posizione di primo piano a livello internazionale nella produzione di elettrodomestici, inclusa la cottura, un segmento nel quale il contenuto di manodopera è alto.

In tale scenario, assume rilevanza strategica l'accordo che SABAF e Arcelik, gruppo turco tra i principali produttori europei di elettrodomestici, hanno siglato per il triennio 2004 - 2006 per la fornitura di bruciatori, rubinetti e termostati. Con tale accordo Arcelik e SABAF intendono instaurare un rapporto di partnership strategica tesa al miglioramento continuo della competitività del prodotto finale, attraverso il progressivo incremento dei servizi e della qualità dei prodotti e grazie alla disponibilità e capacità di SABAF nello sviluppo di nuovi componenti, in funzione delle esigenze tecniche ed estetiche di Arcelik.

Nel Marzo 2005 è stato siglato anche un altro importante accordo commerciale, a seguito di trattative iniziate nel 2004, per la fornitura di importanti quote di fabbisogno di componentistica per cottura a gas alla società VESTEL, già attiva nella produzione di televisioni, condizionatori ed altri elettrodomestici bianchi, che a partire da agosto 2005 inizierà la produzione su vasta scala di apparecchi di cottura a gas.

È obiettivo di SABAF esplorare anche ulteriori opportunità per allargare la presenza sul mercato turco.

Russia

La tecnologia SABAF è già utilizzata in Russia per la produzione di termostati. La prospettata introduzione



Piano programmatico

della sicurezza termoelettrica nei forni può rappresentare per SABAF una significativa opportunità di sviluppo, per la quale il management valuterà tutte le possibili opzioni contrattuali (dagli accordi di tipo commerciale a partecipazioni societarie).

Medio Oriente

I mercati mediorientali, che adottano componenti di tipo europeo, si sono rivelati tra i più dinamici nel recente passato. L'auspicata stabilizzazione della situazione politica potrà dare ulteriore linfa allo sviluppo economico della regione, di cui anche SABAF potrà beneficiare; sono infatti già attive esportazioni di cucine a gas dai paesi limitrofi all'Iraq, mercato potenzialmente molto importante.

Stati Uniti

Il mercato nordamericano, che tradizionalmente impiega componenti diversi da quelli di tipo europeo, è potenzialmente di grande interesse per SABAF. Alcune tendenze in atto nel settore, come la rinuncia all'uso del mercurio nei termostati, l'estensione dell'impiego di rampe a sezione tonda ed una maggiore penetrazione delle apparecchiature *built-in*, possono rappresentare per SABAF importanti opportunità di ingresso in questo mercato. A tal fine il dipartimento di ricerca e sviluppo è fortemente impegnato nello sviluppo di modelli speciali per il mercato nordamericano e nell'allestimento di cucine americane con componenti di standard europeo.

Nel 2004 Faringosi-Hinges e Whirlpool hanno siglato un contratto triennale per la progettazione e la fornitura di cerniere speciali per un nuovo modello di lavatrice destinato al mercato nordamericano e prodotto da Whirlpool Mexico. Le vendite, del valore complessivo stimabile in circa 7 milioni di euro, saranno avviate nella seconda metà del 2005 e giungeranno a regime nel 2006. Il progetto, che amplia considerevolmente la presenza di Faringosi Hinges nel segmento del lavaggio, rappresenta il più importante accordo concluso fino ad oggi dal gruppo SABAF con Whirlpool.

Acquisizioni in settori contigui

Dopo la positiva integrazione con Faringosi-Hinges, SABAF considera con attenzione ulteriori opportunità di crescita tramite acquisizioni in settori contigui, purché coerenti con il suo modello imprenditoriale e tali da garantire il mantenimento di livelli di eccellenza qualitativa nei prodotti, nei processi produttivi, nell'organizzazione aziendale e nelle prestazioni economiche.

Interventi in Ricerca e Sviluppo

L'innovazione rappresenta per SABAF un elemento di distinzione all'interno del proprio modello industriale ed una tra le principali leve strategiche. Grazie all'innovazione continua l'azienda è riuscita 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 prodotti e dei processi, fino ad acquisire una competenza tecnologica con caratteristiche difficilmente replicabili dai concorrenti, che, in particolare per quanto riguarda i produttori di bruciatori, appaiono come dei meri *followers*.

La ricerca e sviluppo di SABAF negli ultimi anni si è orientata in cinque direzioni:

- > rubinetti in lega leggera con e senza dispositivi di sicurezza;
- > rubinetti e termostati in ottone con dispositivi di sicurezza;
- > nuove varianti di bruciatori;
- > nuovi tipi di cerniere;
- > sviluppo di nuove macchine e utensili per la produzione interna.

Piano programmatico

L'attività di ricerca e sviluppo nel 2004

Rubinetti

È iniziata la vendita sul mercato turco e nordamericano del nuovo rubinetto semplice in lega d'alluminio, oltre che l'industrializzazione, con la messa a punto dei relativi macchinari, del nuovo rubinetto in lega leggera con sicurezza per cucine e per piani di cottura: la produzione sarà avviata entro la fine del 2005. Sono proseguiti gli studi di ricerca e sviluppo di un rubinetto in lega leggera per bruciatori Dual, specificamente studiato per il mercato cinese.

Termostati

Gli sforzi innovativi del 2004 si sono concentrati su una versione del termostato con magneti di minor ingombro, che entrerà in produzione verso la fine del 2005.

Bruciatori

Nel 2004 è stata sviluppata la versione per il mercato europeo dei bruciatori della Serie III: tali nuovi bruciatori, estremamente innovativi, hanno rendimenti notevolmente superiori a quelli attualmente in circolazione e saranno protetti da brevetti di

In occasione di **Intel 2005**, rassegna di elettrotecnica, elettronica, illuminazione, automazione industriale, sicurezza e componentistica alla Fiera di Milano, i bruciatori della Serie III di Sabaf hanno ottenuto il premio speciale della giuria "Friendly product", che tiene conto degli aspetti socio-ambientali dei prodotti in gara. Ai bruciatori Serie III è stato riconosciuto il merito della ottimizzazione dei consumi e della massima riduzione delle emissioni nocive per l'ambiente. Sono stati selezionati anche tra i 60 prodotti distintisi per innovazione tecnologica e valori della sostenibilità, accessibilità e qualità della vita nell'ambito della quarta edizione di **Well-Tech Award 2005**, premio all'innovazione tecnologica sostenibile coordinato da Well-Tech.



Piano programmatico

funzionamento ed estetici. L'avvio della produzione è previsto per il secondo semestre 2005. È stata sviluppata anche una versione appositamente modificata per il mercato statunitense del bruciatore della serie II.

Cerniere

L'attività di ricerca e sviluppo è continuata con la realizzazione di nuove linee di montaggio completamente automatizzate per la produzione della cerniera a camma interna e con la realizzazione e industrializzazione delle linee di montaggio per la produzione di cerniere per lavatrice, che per Faringosi è un nuovo tipo di produzione che permette di entrare su nuovi mercati. Sono state definite e costruite le nuove attrezzature per la cerniera a camma interna da applicare su porte di peso superiore ai 15 kg con la realizzazione delle linee di produzione per le nuove cerniere per lavastoviglie e sono proseguiti con esito positivo i collaudi e la definizione di progetto della nuova cerniera a camma interna per l'applicazione su porte di peso fino a 20 kg.

Accessori

È stata messa a punto una nuova catenaria rotativa, che sarà messa in vendita entro la fine del 2005.

Interventi in Qualità e Ambiente

All'interno di SABAF sono ormai consolidate le logiche della Qualità Totale, tanto che la certificazione del Sistema di Qualità secondo lo standard ISO 9001 è stata ottenuta già dal 1993. Nel corso del 2002 la certificazione è stata aggiornata in conformità allo *standard ISO 9001:2000* ("Vision 2000").

L'impegno per la qualità è presente fin dalla progettazione e in successione coinvolge tutte le fasi produttive. Analisi e collaudi severi sono realizzati all'interno della Sala Esperienze di SABAF, riconosciuta idonea ad effettuare prove sulla qualità dei prodotti dall'Istituto Marchio di Qualità (I.M.Q.).

Non meno importante per SABAF è la tutela dell'ambiente, infatti la Società ha implementato un sistema di gestione ambientale secondo lo



Piano programmatico

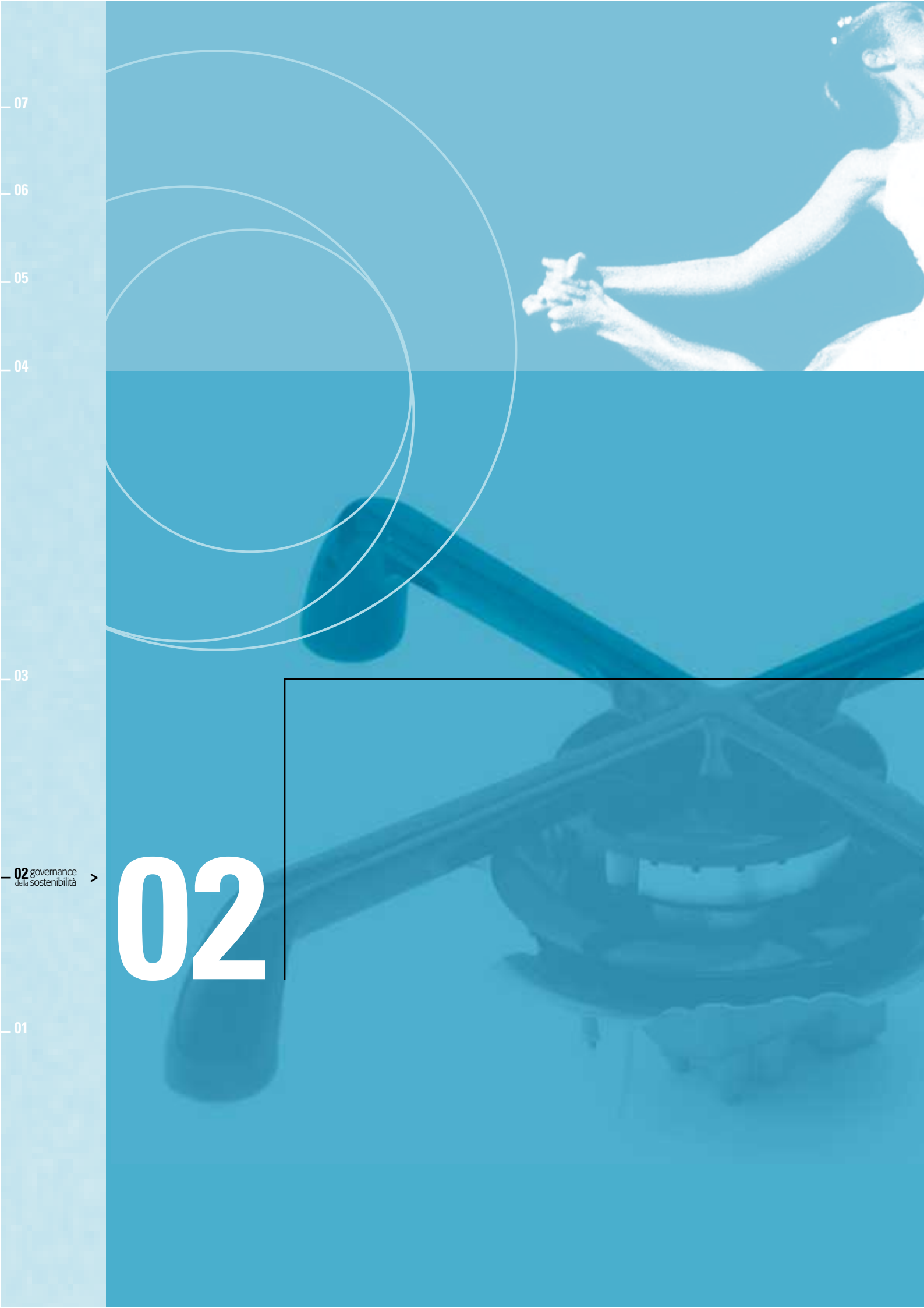
standard ISO 14001 e ha ottenuto la certificazione a novembre 2003. L'ISO 14001, oltre ad assicurare il rispetto delle norme e delle leggi vigenti, è orientato a diminuire costantemente l'impatto ambientale dei prodotti e dei processi dell'azienda.

Interventi a favore dei clienti

SABAF reputa importante la capacità di soddisfare le richieste di tutti i suoi clienti, in modo continuo, rapido ed affidabile. Nel primi mesi del 2004 è stata svolta una seconda indagine di *customer satisfaction*, più articolata rispetto alla prima (realizzata nel 2002), i cui risultati sono stati dettagliatamente presentati nell'edizione 2003 del bilancio sociale. Anche nei prossimi anni è intenzione di SABAF orientare le relazioni con i clienti verso rapporti sempre più collaborativi, allargati all'intera gamma di prodotti e alla crescita comune nel medio e lungo periodo. L'Ufficio tecnico ed i laboratori del Gruppo sono continuamente impegnati nella ricerca di soluzioni a favore dei clienti, nella consapevolezza che per affrontare il mercato è necessario garantire al cliente una costante attenzione sia relativamente alla ricerca tecnologica che alla progettazione e all'assistenza.

Interventi per lo sviluppo del personale

SABAF intende continuare a garantire ai propri dipendenti un ambiente di lavoro con i più elevati *standard* di sicurezza e adoperarsi affinché il clima di lavoro sia sereno e collaborativo. È in fase di implementazione un progetto organico di gestione e misurazione del capitale intellettuale (vedi Capitolo 2), che integrerà gli strumenti attualmente utilizzati dal management a supporto dei processi decisionali. A ulteriore presidio del rispetto dei diritti umani fondamentali in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera, nel corso del 2005 è intenzione di SABAF ottenere la certificazione alla norma SA8000.



07

06

05

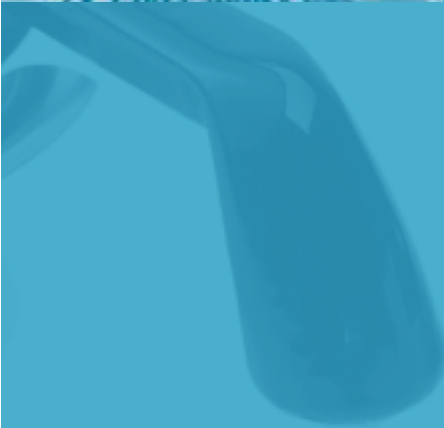
04

03

02 governance della sostenibilità >

02

01



02 governance della sostenibilità



Governance della sostenibilità sistema di governo societario di Sabaf

Il modello imprenditoriale di SABAF è esplicitato nella "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.*

Il modello di *corporate governance* adottato si basa in primo luogo sulla decisione di separare rigorosamente gli interessi e le scelte dell'azionista di riferimento (la famiglia Saleri) dagli interessi e dalle scelte della Società e del Gruppo e di affidare conseguentemente la gestione societaria a *manager* distinti dall'azionista di riferimento. Per rafforzare tale determinazione, la famiglia Saleri (che tramite la *holding* Giuseppe Saleri S.p.A. detiene il 53,77% del capitale sociale di SABAF S.p.A.) si è impegnata, anche tramite la sottoscrizione di un patto parasociale, a non ricoprire in futuro incarichi operativi all'interno delle società del Gruppo SABAF.

L'allargamento dell'azionariato avvenuto con la quotazione in Borsa, l'ingresso nel segmento STAR (e la conseguente volontaria adesione a regole di trasparenza e di informativa più stringenti) e la più recente decisione di dotarsi di un Consiglio di

Amministrazione caratterizzato da una maggioranza di amministratori indipendenti rappresentano i successivi passi compiuti da SABAF nella direzione di adeguare il sistema di governo societario ad un modello che vede nell'interesse sociale e nella creazione di valore per la generalità degli azionisti il parametro di riferimento dell'operato degli amministratori.

A integrazione di questo percorso, il *management* di SABAF ritiene che l'etica fondata sulla centralità dell'Uomo ed il rispetto di comuni valori, posti a presidio della creazione di valore, possano indirizzare le decisioni in maniera coerente con la cultura aziendale e contribuire significativamente a garantire la crescita sostenibile dell'impresa nel lungo periodo.

Il sistema di *corporate governance* di SABAF è pienamente conforme con le previsioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate. Le informazioni di dettaglio sulla sua attuazione nel corso del 2004 sono riportate nella Relazione sul sistema di *corporate governance*, pubblicata nel fascicolo di bilancio e disponibile on-line all'indirizzo <http://www.sabaf.it/download/gov2005.pdf>.



Governance della sostenibilità sistema di gestione della responsabilità sociale

Per tramutare in scelte di intervento ed attività gestionali i valori ed i principi dello sviluppo sostenibile, SABAF sta applicando **ProGReSS®** - Processo di Gestione Responsabile per lo Sviluppo Sostenibile - che attraverso una metodologia unificata armonizza gli approcci gestionali esistenti in un unico processo di gestione responsabile orientato all'applicazione di percorsi di eccellenza.

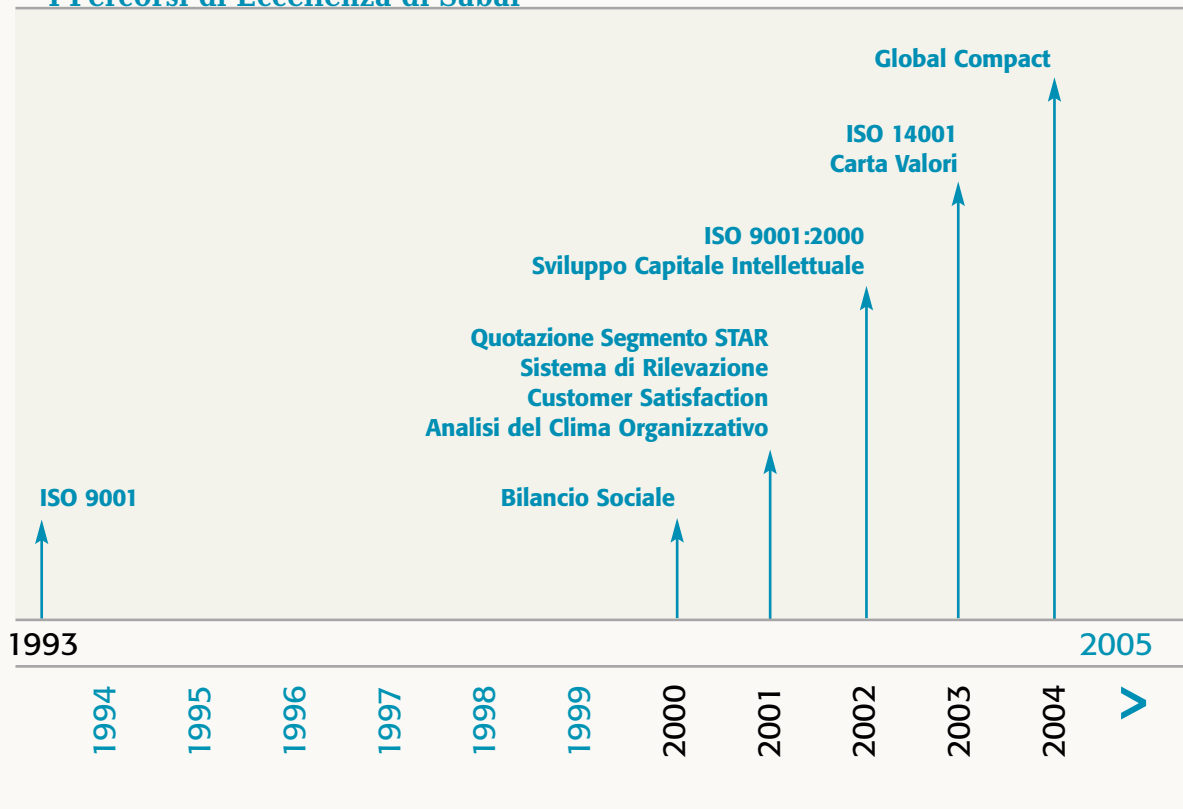
Il Bilancio Sociale di SABAF, secondo quest'impostazione, non è soltanto uno strumento di comunicazione per l'interno e per l'esterno, ma il rendiconto di un processo strategico finalizzato al miglioramento continuo della cultura d'impresa. I fattori qualificanti di questo percorso sono:

- > la **condivisione** dei valori, della missione e della politica integrata per lo sviluppo sostenibile;
- > l'adozione di un processo di **formazione intervento**, in grado di implementare le azioni di

miglioramento attraverso progetti interfunzionali che coinvolgono i dipendenti con appositi percorsi di formazione e comunicazione organizzativa;

- > l'elaborazione di un **sistema di controllo interno** capace di monitorare sia il raggiungimento degli obiettivi predefiniti, sia gli eventuali rischi etici, nonché di verificare l'attuazione degli impegni verso gli *stakeholder* che la Società ha assunto;
- > la definizione di **key-indicator**, capaci di monitorare le prestazioni economiche, sociali e ambientali;
- > l'adozione di un **sistema di rendicontazione** chiaro e completo in grado di informare efficacemente le diverse categorie di *stakeholder*;
- > la definizione di un **sistema di rilevazione**, per condividere e definire insieme agli *stakeholder* il percorso di miglioramento da attuare.

I Percorsi di Eccellenza di Sabaf



-07
-06
-05
-04
-03
-02 governance della sostenibilità >
-01

I percorsi di eccellenza >

Codice Etico
Codice di Autodisciplina
Corporate governance
D. Lgs 231/2001

ISO Management
SA 8000 / OHSAS 18001
EMAS / ISO 14001
Capitale Intellettuale
Customer Satisfaction

Premessa
Metodologica
rilevazione

Identità
Aziendale

Sustainability
Governance

Rendiconto:
Performance
economica

Il modello
contempera e
armonizza i
principi GRI,
AA 1000 e GBS

Storia
Contesto di riferimento
Valori
Visione e Missione
Assetto Istituzionale
e organizzativo
Disegno Strategico
Piano Programmatico
Scelte Qualificanti

Corporate Governance
Sistema di gestione della
responsabilità sociale

Dati significativi di gestione
(Key performance indicators,
Key success factors)
Calcolo del valore
Calcolo del Valore Aggiunto
Distribuzione del Valore
Aggiunto

Performance
sustainability
scorecard

PROGRESS©
processo di gestione responsabile
per lo sviluppo sostenibile
modello IBS-SEAN

**Revisione
Contabile
del Bilancio**

**Total
Quality
Management**

**Attestazione
di conformità**

**Proposta di
miglioramento**

**Relazione di
scambio sociale:
Performance
Sociale**

Collaboratori
Soci/Finanziatori
Clienti
Fornitori
Pubblica amministrazione
Collettività
Media e comunità virtuale

**Sistema di
rilevazione**

Dialogo con gli
stakeholder

**Performance
ambientale**

SGA e Politica ambientale
Analisi processo
Indicatori ambientali
(input-output)

Integrazione
dei diversi
aspetti correlati
quali etica, qualità,
ambiente, sicurezza,
economicità della
gestione in un modello di
Sustainability Governance.

I fondamentali del modello di
riferimento sono:

- > leadership responsabile;
- > human based management;
- > approccio basato sui processi;
- > apprendimento organizzativo;
- > orientamento al sistema di gestione integrata;
- > visione dell'impresa come componente vitale del sistema sociale.

Governance della sostenibilità

sistema di gestione della responsabilità sociale

Al fine di rafforzare la diffusione dei valori e dei principi di responsabilità sociale dal 2004 Sabaf S.p.A. ha sottoscritto ufficialmente il Global Compact, rendicontando annualmente il proprio impegno nell'applicazione dei principi in esso definiti.

Carta Valori SABAF

La Carta Valori è lo strumento di *governance*, con il quale il Consiglio di Amministrazione di SABAF esplicita i valori, i principi di comportamento e le modalità di gestione dei rapporti tra SABAF e i suoi *stakeholder*: collaboratori, soci, clienti, fornitori, finanziatori, collettività e ambiente.

La Carta vuole dare una visione proattiva dell'etica, focalizzandosi sulle azioni positive 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 valoriali indirizzano le decisioni in maniera coerente con la cultura della responsabilità sociale dell'Azienda.

La Carta Valori è messa a disposizione di tutti gli *stakeholder*, interni ed esterni, che ne fanno richiesta ed è inoltre consultabile e scaricabile dal sito Web Istituzionale.

La Carta viene portata a conoscenza dei collaboratori attraverso corsi di formazione e condivisione, differenziati secondo la funzione e il ruolo degli stessi, e dal 2004 viene consegnata a tutti i neoassunti.

Come segnalare eventuali inosservanze

Tutti gli interlocutori di SABAF possono segnalare ogni caso di inosservanza della Carta, inviando, per iscritto e in forma non anonima, la descrizione della presunta inosservanza al Preposto al controllo interno¹.

I dipendenti possono segnalare i casi di inosservanza direttamente al Responsabile dell'Ufficio Personale. Al segnalante sarà garantito l'anonimato, al fine di evitare potenziali ritorsioni nei suoi confronti.

¹ Le segnalazioni possono essere inviate con le seguenti modalità:

- e-mail: gianluca.beschi@sabaf.it
- lettera indirizzata a:
Gianluca Beschi – SABAF S.p.A. Via dei Carpinì, 1
25035 Ospitaletto (BS).

Principi di comportamento

Onestà

Rispettare con diligenza le leggi vigenti, tutti i regolamenti interni, la presente Carta e le relative norme e convenzioni citate.

Integrità morale

Assumere, nei diversi contesti, un comportamento moralmente integro e coerente con i valori espressi nella presente Carta ad evitare ogni forma di discriminazione arbitraria. Non attribuire vantaggi illeciti in cambio di regalie o omaggi, che eccedano le normali pratiche di cortesia, in alcuna tipologia di contrattazione e negoziazione. Contemperare per risolvere quelle situazioni ove gli interlocutori possono trovarsi in potenziale conflitto di interesse.

Equità

Esercitare il potere derivante da una posizione d'autorità in maniera equa. Essere imparziali – nella forma e nella sostanza – in tutte le decisioni che devono essere prese in modo obiettivo ed equanime senza discriminare alcun interlocutore per ragioni legate al sesso, all'orientamento sessuale, all'età, alla nazionalità, allo stato di salute, alle opinioni politiche, alla razza e alle credenze religiose.

Trasparenza e Correttezza

Comunicare in maniera trasparente, adottando una forma e un contenuto di facile comprensione e appropriato per i diversi interlocutori con i quali la Società si relaziona. Trasparenza significa far comprendere il procedimento logico che è alla base delle diverse scelte aziendali, per permettere ai diversi *stakeholder* interessati di poter decidere consapevolmente. Comunicare in modo corretto implica farsi carico della veridicità e della completezza delle informazioni fornite. Le informazioni, qualora sia previsto per legge o richiesto dai soggetti, devono essere trattate in forma riservata.

Efficienza ed Efficacia

Perseguire i migliori risultati possibili, date le risorse disponibili, nel rispetto degli *standard* qualitativi più elevati previsti per le diverse tipologie di attività. Svolgere il proprio compito in maniera professionale e responsabile per raggiungere gli obiettivi concordati in maniera efficace.

Dialogo

Prendere decisioni dopo aver ascoltato e consultato i diversi interlocutori interessati al fine di giungere a soluzioni che rispettino le aspettative legittime di tutti gli *stakeholder* di volta in volta coinvolti nelle scelte.

Governance della sostenibilità sistema di gestione della responsabilità sociale

Comunicazione, formazione - intervento, coinvolgimento dei collaboratori

Per condividere con i propri collaboratori il processo avviato in tema di responsabilità sociale, Sabaf S.p.A. nel 2004:

- > ha continuato la pubblicazione trimestrale della newsletter aziendale in cui, tra gli altri temi riguardanti la vita dell'azienda, vengono trattati gli argomenti della CSR;
- > ha proseguito il programma di intervento organizzativo "Vivere i Valori";
- > ha realizzato un corso per i responsabili della produzione e per i capi reparto, ai quali viene richiesto di trasferire nel proprio ambito operativo i comportamenti socialmente responsabili.

Implementazione

Nel corso del 2004 le principali attività che hanno impegnato il management sono state:

- > l'attuazione della norma ISO 14001 certificazione ottenuta nel novembre 2003;
- > le procedure volte ad ottenere l'attestazione di conformità alla norma SA 8000 (con l'obiettivo di ottenerla entro la fine del 2005);
- > la realizzazione di un'indagine di clima interno effettuata alla fine del 2004.

Sistema di controllo interno

Con la realizzazione della Carta Valori sono stati definiti anche i ruoli dei diversi attori coinvolti nel processo di gestione della responsabilità sociale: il Gruppo di Progetto per la Responsabilità Sociale, il Preposto al controllo interno e il Comitato per il controllo interno, allargato al Presidente e all'Amministratore Delegato.

Inoltre un ruolo importante nel controllo dell'attuazione della responsabilità sociale è attribuito al Consiglio di Amministrazione, che, a livello strategico, verifica l'attuazione delle politiche in tema di responsabilità sociale.

Il Gruppo di Progetto per la responsabilità sociale è composto dai responsabili delle diverse funzioni:

Francesco Consadori (Direzione Tecnica e di Produzione), Luca Salvi (Direzione Commerciale),

Alberto Bartoli (Direzione Amministrativa), Gianluca Beschi (Controllo Interno) Maddalena Giacomelli (Ufficio Personale), Marco Piras (Acquisti), Marco Tedeschi (Assicurazione Qualità, Prevenzione e Protezione, Ambiente), Claudio Migliorati (Sistemi Informativi) e con la supervisione di Angelo Bettinzoli (Amministratore Delegato).

Al **Gruppo di Progetto per la responsabilità sociale** sono assegnate le seguenti attività:

- > verificare operativamente l'attuazione e il rispetto della Carta Valori e delle politiche legate alla responsabilità sociale;
- > favorire la diffusione e la conoscenza della Carta Valori e del Bilancio Sociale presso tutti gli *stakeholder*;
- > favorire attività di formazione ed informazione in tema di etica e di responsabilità sociale;
- > rivedere periodicamente la Carta Valori e predisporre annualmente il Bilancio Sociale.

Al **Preposto al controllo interno** sono assegnate le seguenti attività:

- > verificare la completezza e la veridicità delle informazioni in tema di responsabilità sociale contenute nel Bilancio Sociale e in altri documenti della Società;
- > ricevere e analizzare le segnalazioni di violazione della Carta Valori e segnalare al Comitato per il controllo interno le più rilevanti.

Al **Comitato per il controllo interno**, allargato al Presidente e all'Amministratore Delegato, sono attribuiti i seguenti compiti:

- > valutare e monitorare i rischi etici;
- > decidere in materia di violazioni della Carta segnalate dal Preposto al controllo interno;
- > verificare periodicamente, esprimendo pareri vincolanti, l'adeguatezza e l'efficacia delle politiche, delle procedure e dei risultati dell'attività aziendale, al fine di garantire la coerenza con i principi espressi nella Carta;
- > approvare le revisioni della Carta Valori.

Governance della sostenibilità capitale intellettuale

"Le cose che si vedono sono terrene; ma le cose che non si vedono sono eterne". (Seconda lettera ai Corinzi)

Nella convinzione che sulla corretta gestione della sostenibilità e del capitale intellettuale poggia lo sviluppo di lungo periodo, SABAF intende impostare un sistema di gestione delle informazioni integrato, con valenza:

- interna, a supporto dei processi decisionali (sia nella dimensione strategica, sia nella dimensione operativa ed amministrativa);
- esterna, per informare il pubblico sullo sviluppo dei valori intangibili della società.

Oggi SABAF ha sviluppato un sistema gestionale capace di generare:

> **"Valore sostenibilità"**: legato alla capacità di creare valore in maniera sostenibile, coniugando la crescita economica con l'eco-efficienza ambientale e il rispetto dei valori che generano crescente legittimazione e reputazione;

> **"Valore capitale intellettuale"**: legato alla capacità di apprendimento delle persone, alle competenze acquisite negli anni dall'impresa e alla capacità di creare reti relazionali.

La gestione e la misurazione degli *asset* di capitale intellettuale è coerente con l'impostazione metodologica utilizzata nella redazione del Bilancio Sociale di SABAF.

SABAF ha, inoltre, avviato la sperimentazione di un sistema capace di gestire e misurare, oltre alle performance di sostenibilità, anche le performance di capitale intellettuale.

È intenzione di SABAF abbandonare la prassi di pubblicare il bilancio sociale distintamente e successivamente al bilancio "economico" per includere in un unico documento, destinato a tutti i pubblici di riferimento, tutte le informazioni ed i dati utili per conoscere il posizionamento strategico, le prospettive per il futuro, i risultati aziendali, le ricadute dell'attività dell'impresa.

Analisi del capitale intellettuale

SABAF ha identificato, testato e, per la prima volta all'interno del presente documento, pubblica una serie di indicatori che ritiene siano in grado di monitorare il processo di generazione del capitale intellettuale, nelle dimensioni di:

> **capitale umano**, relativo alle conoscenze delle persone che operano in SABAF, alle loro attitudini, capacità, competenze e qualità personale

> **capitale strutturale**, relativo alla capacità dell'impresa di acquisire, esplicitare, organizzare, internalizzare, trasferire e proteggere le conoscenze

> **capitale relazionale**, relativo al valore generato dall'ampiezza del carattere di collaborazione (rispetto alla conflittualità) nelle relazioni con gli interlocutori

Il progetto, ancora in fase di sviluppo, sarà esteso a tutte le società del Gruppo. Se non diversamente indicato, i dati seguenti sono relativi a SABAF S.p.A., e rappresentano alcuni degli indicatori utilizzati dalla Società.

ALCUNI INDICATORI DI CAPITALE INTELLETTUALE SABAF S.P.A.

	2003	2004
ALCUNI INDICATORI DI CAPITALE UMANO		
Età media del personale (somma dell'età dei dipendenti/totale dipendenti al 31/12)	33 anni	34 anni
Elevata scolarità (numero laureati e diplomati/totale dipendenti)	39 %	43 %
Turnover in uscita (dipendenti in uscita (esclusi pensionamenti) /totale dipendenti)	10 %	6 %
Ore di formazione per addetto (ore di formazione nell'anno/totale dipendenti al 31/12)	24 ore	32 ore
Investimento in formazione / fatturato aziendale (investimenti per la formazione nell'anno/fatturato)	0,15 %	0,19 %
Indice di fidelizzazione dei Key People (100% - turnover dei Key People)	100 %	100 %

— 07

— 06

— 05

— 04

— 03

— 02 governance della sostenibilità >

— 01

	2003	2004
ALCUNI INDICATORI DI CAPITALE STRUTTURALE		
Valore degli scarti / fatturato (scarti, resi e addebiti da clienti / fatturato)	0,39%	0,42%
Indice di eccellenza dell'ambiente di lavoro (percentuale di dipendenti che hanno risposto positivamente alla domanda riassuntiva dell'indagine sul clima organizzativo - vedi capitolo 04 pagine 76-77)	38 %	39 %
Budget IT / fatturato	0,59 %	0,50 %
PC/ dipendenti (numero di PC/totale dipendenti al 31/12)	35 %	34 %
Utenti Lotus Notes (numero utenti Lotus Notes/totale dipendenti al 31/12)	28 %	30 %
Ore dedicate allo sviluppo di nuovi prodotti (ore dedicate allo sviluppo di nuovi prodotti/ totale ore lavorate)	1,1 %	1,3 %
Ore dedicate all' impegno di processo (ore dedicate a commesse per la costruzione di nuove macchine per nuovi prodotti o per aumentare la capacità produttiva/totale ore lavorate)	3 %	4,5 %
Investimenti materiali / fatturato	7%	10%



	2003	2004
ALCUNI INDICATORI DI CAPITALE RELAZIONALE		
Variatione del fatturato** (variazione del fatturato in percentuale da un anno all'altro)	+6,6%	+ 9,6 %
Fatturato medio per cliente ** (fatturato totale al 31/12/numero di clienti al 31/12)	384.682 €	425.890 €
Percentuale di fatturato derivante da nuovi clienti ** (fatturato derivante da nuovi clienti/fatturato totale al 31/12)	4 %	2%
Incidenza percentuale dei primi 10 clienti ** (fatturato derivante dai primi 10 clienti/ fatturato totale al 31/12)	54 %	53 %
Incidenza percentuale dei primi 20 clienti ** (fatturato derivante dai primi 20 clienti/ fatturato totale al 31/12)	71 %	70 %
Numero campionature per i clienti	561	853
Numero di codici forniti ai primi 10 clienti per fatturato ** (numero di codici di prodotti forniti ai primi 10 clienti)	2.157	2.345
Ore dedicate all'assistenza tecnica ai clienti	4.000***	7.266
Soddisfazione dei clienti (media delle risposte dell'indagine di customer satisfaction i cui risultati sono esposti ampiamente nel Bilancio Sociale 2003; scala da 1 a 10)	7,4 *	7,9
Scarti presso i clienti (addebiti da clienti e note di credito da clienti per resi/fatturato)	0,09%	0,08%
Reclami da clienti (numero di reclami da clienti ricevuti dal servizio clienti nell'anno)	293	280
Pubblicazioni (numero di pubblicazioni su stampa, TV, radio nell'anno)	307	223
Raccomandazioni favorevoli degli analisti (numero di raccomandazioni favorevoli sul totale delle raccomandazioni ricevute nel corso dell'anno dagli analisti)	71%	87%
Cause contro l'impresa (numero di cause legali contro l'impresa nel corso dell'anno)	0	0
Sanzioni della Pubblica Amministrazione (numero di sanzioni ricevute dalla Pubblica Amministrazione nel corso dell'anno)	0	0

* Dato del 2002 – ** Dati relativi al Gruppo SABAF – *** Dato stimato



07

06

05

04

03 performance
economica >

03

02

01



Rendiconto

Dati significativi della gestione

Il rendiconto è la sezione del bilancio sociale più direttamente collegata al bilancio d'esercizio e al bilancio consolidato, dove trovano spazio le informazioni rilevanti sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società e del Gruppo.

SABAF ha individuato nelle linee guida GRI la *best practice* di rendicontazione economica, sociale ed ambientale e, in coerenza con tali linee guida, riporta nella sezione Rendiconto gli indicatori economici GRI significativi per la propria realtà aziendale, oltre che lo schema di calcolo del Valore Aggiunto secondo i principi GBS.

Il 2004 è stato caratterizzato da un andamento a due velocità: ad una prima parte dell'anno molto vivace, ha fatto seguito un quarto trimestre in netta flessione, che non ha comunque impedito al Gruppo SABAF di raggiungere l'obiettivo di una crescita significativa: i ricavi consolidati delle vendite sono pari a 120,5 milioni di euro, in aumento del 9,6% rispetto ai 110 milioni del 2003. In un contesto sempre più competitivo, ulteriormente inasprito dal forte rialzo dei costi delle materie prime e dal rafforzamento dell'euro, il Gruppo è riuscito ad incrementare i suoi margini, sfruttando i vantaggi delle economie di scala ed il miglioramento continuo dell'efficienza nei processi produttivi.

Indicatori di redditività

Valori in €/000

Utile netto					
2002	0	10.397	20.000	30.000	40.000
2003	0	10.225	20.000	30.000	40.000
2004	0	12.121	20.000	30.000	40.000
Utile operativo					
2002	0	18.282	20.000	30.000	40.000
2003	0	19.347	20.000	30.000	40.000
2004	0	10.000	21.848	30.000	40.000
Margine operativo lordo					
2002	0	10.000	29.035	30.000	40.000
2003	0	10.000	20.000	31.308	40.000
2004	0	10.000	20.000	34.772	40.000
Margine industriale					
2002	0	10.000	20.000	37.225	40.000
2003	0	10.000	20.000	39.867	40.000
2004	0	10.000	20.000	30.000	42.816
2002	2003	2004			
Redditività del capitale investito					
21,7%	21,6%	23,7%			
Dividendi per azione					
0,37	0,40	0,48			
Dividendi in €/000					
4.193	4.533	5.440			

Imposte e tasse

Valori in €/000

2002	2003	2004
Imposte e tasse pagate		
6.601	7.771	9.381

Investimenti nella collettività

Valori in €/000

2002	2003	2004
Posti di lavoro creati (Gruppo SABAF)		
28	11	5
Posto di lavoro creati (SABAF S.p.A.)		
24	8	2
Liberalità (Gruppo SABAF - valori in €/000)		
51	53	92

Rendiconto

Dati significativi della gestione

Fornitori

Valori in €/000		
2002	2003	2004
Valore di beni e servizi esternalizzati		
Lavorazioni e trattamenti		
3.169	3.892	3.875
Smaltatura		
2.903	1.985	1.317
Montaggi		
1.736	1.294	2.709

L'indice interno di produttività misura le unità elementari di prodotto medie per dipendente e per giorno lavorativo.

Produttività del personale

2002	2003	2004
Indice interno di produttività		
442	478	507

Gli investimenti in ricerca e sviluppo sono cresciuti nell'ultimo triennio di circa il 18%. I bruciatori della Serie III rappresentano uno dei risultati più significativi della capacità di innovazione della Società, che per tale prodotto è stata tra l'altro insignita, alla rassegna *Intel 2005*, del premio "Friendly product" che tiene conto degli aspetti socio-ambientali dei prodotti in gara.

Investimenti

Valori in €/000		
2002	2003	2004
Ricerca e sviluppo		
1.246	1.359	1.480
Altri investimenti		
20.800	10.771	19.840
Indebitamento netto / Mezzi propri		
41%	29%	23%

L'apprezzamento per l'elevato valore dell'intangibile di SABAF è sintetizzato dall'indicatore capitalizzazione di mercato/patrimonio netto. *Leadership* tecnologica e di mercato, un know-how unico nel settore, la capacità di innovazione continua nei prodotti e nei processi e, non ultima, la percezione di SABAF come impresa *leader* per responsabilità sociale, sono i fattori che, benché non rappresentabili negli strumenti di rendicontazione convenzionali, contribuiscono ad aumentare il valore riconosciuto dal mercato.

Valori intangibili

2002	2003	2004
Capitalizzazione di mercato / Patrimonio netto		
2,62	2,24	2,80

Rendiconto

Dati significativi della gestione

Andamento della gestione

Valori in €/000

2002	2003	2004
103.223	110.019	120.527
106.066	110.761	122.790
29.558	31.939	34.772
18.962	20.281	22.782
16.648	17.819	20.973
16.674	17.826	21.313
10.270	10.257	12.121
10.397	10.225	12.121

Ricavi delle vendite
Valore della produzione
Margine operativo lordo
Reddito operativo
Utile ante imposte e componenti straordinari
Utile ante imposte
Utile netto
UTILE DELL'ESERCIZIO DI PERTINENZA DEL GRUPPO

Situazione patrimoniale e finanziaria

Valori in €/000

31/12/02	31/12/03	31/12/04
78.100	76.384	84.227
49.689	49.749	48.576
-26.668	-25.145	-24.608
-11.366	-11.598	-13.242
89.755	89.390	94.953
-9.835	2.345	6.408
-16.055	-22.413	-24.287
63.865	69.322	77.074

Immobilizzazioni nette
Attività a breve
Passività a breve
Fondi per rischi ed oneri e TFR
CAPITALE INVESTITO NETTO
Posizione finanziaria netta a breve termine
Posizione finanziaria netta a medio-lungo termine
PATRIMONIO NETTO

Rendiconto

Determinazione e ripartizione del Valore Aggiunto

Sono qui riportati gli schemi volti a fornire i dati relativi al conto economico consolidato, riclassificati in modo da evidenziare il processo di formazione del Valore Aggiunto (inteso come differenza tra il valore della produzione lorda ed i consumi di beni e servizi) e la sua distribuzione tra coloro che, a vario titolo, hanno un rapporto di "scambio" con l'impresa, in particolare i dipendenti, gli azionisti, la Pubblica Amministrazione, la collettività e lo stesso sistema impresa. Il Valore Aggiunto così evidenziato rappresenta la capacità di SABAF di creare ricchezza nel rispetto dell'economicità di gestione, e di ripartirla tra i diversi stakeholder.

Nel 2004 il Gruppo SABAF ha prodotto un Valore Aggiunto Globale Netto pari a 45,7 milioni di Euro, in crescita dell'11% rispetto ai circa 41 milioni di Euro del 2003.

determinazione Valore Aggiunto			
Valori in €/000			
2002	2003	2004	
			Valore della produzione
103.254	110.054	120.527	1 Ricavi delle vendite e delle prestazioni
-156	-195	-17	rettifiche di ricavo
103.098	109.859	120.510	
1.908	-505	931	2 Variazione delle rimanenze di prodotti in lavorazione, semilavorati e finiti
377	540	109	4 Altri ricavi e proventi
105.383	109.894	121.550	Ricavi della produzione tipica
317	424	652	5 Ricavi per produzioni atipiche (produzioni in economia)
105.700	110.318	122.202	VALORE GLOBALE DELLA PRODUZIONE
			Costi intermedi della produzione
37.995	39.285	43.553	6 Consumi di materie prime
2.674	2.905	3.210	Consumi di materie sussidiarie e di consumo
40.669	42.190	46.763	
15.159	14.749	17.809	7 Costi per servizi
160	80	97	8 Costi per godimento beni di terzi
0	0	444	10 Accantonamenti
33	51	31	11 Oneri diversi di gestione
56.021	57.070	65.144	
49.679	53.248	57.058	VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO
			12 Saldo gestioni accessorie
653	499	185	Ricavi accessori
-860	-762	-259	Costi accessori
-207	-263	-74	
			12 Saldo componenti straordinarie
102	99	551	Ricavi straordinari
-47	-111	-47	Costi straordinari
55	-12	504	
49.527	52.973	57.488	VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO
1.240	1.275	1.210	Ammortamento delle immobilizzazioni immateriali
9.468	10.618	10.616	Ammortamento delle immobilizzazioni materiali
38.819	41.080	45.662	VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO

Rendiconto

Valore Aggiunto

- 07

- 06

- 05

- 04

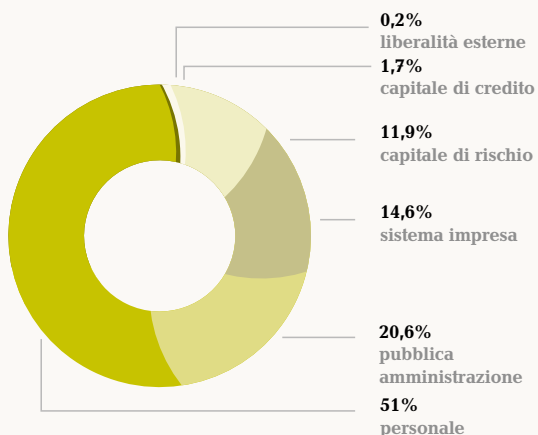
- 03 performance
economica >

- 02

- 01

		ripartizione Valore Aggiunto		
		Valori in €/000		
		2002	2003	2004
Remunerazione del personale				
	Personale non dipendente	3.944	4.911	4.931
	Personale dipendente: remunerazioni dirette	12.067	12.393	13.516
	Personale dipendente: remunerazioni indirette	4.494	4.475	4.849
		16.561	16.868	18.365
		20.505 52,8%	21.779 53,0%	23.296 51,0%
Remunerazione della Pubblica Amministrazione				
	imposte dirette	6.404	7.569	9.192
	imposte indirette	197	192	189
		6.601 17,0%	7.761 18,9%	9.381 20,6%
Remunerazione del capitale credito				
	oneri su mutui bancari	1.234	1.105	650
	oneri su prestiti obbligazionari	0	25	57
	oneri su <i>leasing</i>	158	100	65
		1.392 3,6%	1.230 3,0%	772 1,7%
Remunerazione del capitale di rischio				
	dividendi	4.193 10,8%	4.533 11,0%	5.440 11,9%
Remunerazione del sistema impresa				
	accantonamenti a riserva	6.077 15,7%	5.724 13,9%	6.681 14,6%
Liberalità esterne		51 0,1%	53 0,1%	92 0,2%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO		38.819 100,0%	41.080 100,0%	45.662 100,0%

Ripartizione Valore Aggiunto



Dall'analisi della distribuzione del Valore Aggiunto del Gruppo SABAF relativa all'anno 2004 si evince che:

- > il 51% dello stesso è distribuito ai collaboratori (sotto forma di salari e stipendi, TFR, formazione, servizio mensa e trasporto aziendale, per i dipendenti, compensi per gli amministratori e provvigioni per gli agenti) a conferma che una parte consistente della ricchezza prodotta da SABAF ricade su coloro che contribuiscono attivamente allo sviluppo della società;
- > il 20,6% è distribuito al sistema Stato sotto forma di imposte e tasse;
- > il 14,6% del Valore Aggiunto è destinato al sistema impresa e comprende l'utile d'esercizio non distribuito e destinato all'autofinanziamento del gruppo (si precisa che non viene considerato l'autofinanziamento generato dagli ammortamenti dell'esercizio);
- > il 11,9 % del Valore Aggiunto è attribuito agli azionisti sotto forma di dividendi;
- > l' 1,7% rappresenta l'ammontare di interessi remunerati ai finanziatori per il capitale a titolo di credito (mutui e *leasing*);
- > lo 0,2% è destinato alla collettività sotto forma di offerte e liberalità.



07

06

05

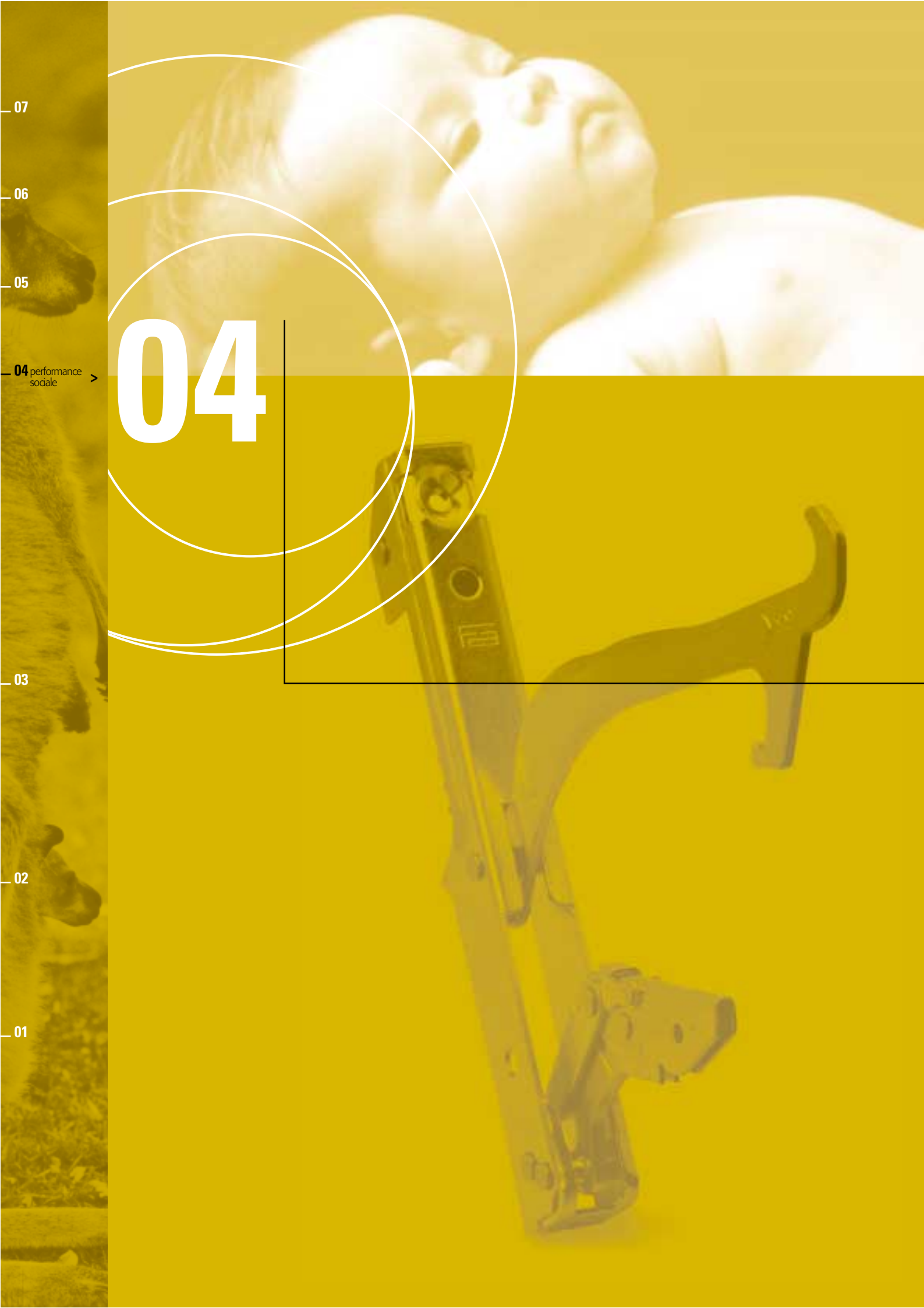
04 performance sociale >

04

03

02

01





— 07

Identificazione degli stakeholder

— 06

SABAF identifica con il termine *stakeholder* tutti quei gruppi di individui, composti da persone, organizzazioni e comunità, che influiscono direttamente nelle attività dell'impresa o che ne subiscono direttamente o indirettamente gli effetti.

interni (collaboratori e soci) ed esterni (clienti, fornitori, finanziatori, Pubblica Amministrazione, concorrenti, collettività e ambiente) e, nei confronti di ciascuno di essi, si assume dei precisi impegni.

— 05

Nel suo percorso di gestione responsabile, SABAF interagisce e coinvolge tutti i suoi interlocutori,

Il presente Bilancio Sociale riporta le principali informazioni riguardanti i rapporti d'interscambio tra la SABAF e gli *stakeholder* rappresentati in questa mappa.

— 04 performance sociale >

— 03

— 02

— 01



Identificazione degli stakeholder

> **Collaboratori:** sono tutti coloro che intrattengono una relazione di subordinazione o di collaborazione che comporti l'esistenza di un rapporto gerarchico, inoltre rientrano in questa categoria gli agenti e coloro che "rappresentano" SABAF all'esterno e ne curano le relazioni con gli *stakeholder*.

> **Soci:** sono gli azionisti di maggioranza, gli investitori istituzionali italiani ed esteri e gli azionisti privati.

> **Clienti:** sono i produttori di elettrodomestici, dalle grandi multinazionali alle piccole e medie imprese di nicchia.

> **Fornitori:** sono i fornitori di materie prime, macchinari, attrezzature, beni e servizi.

> **Finanziatori:** sono gli istituti di credito e altre istituzioni finanziarie che contribuiscono al sostegno finanziario della Società.

> **Concorrenti:** sono tutte le imprese che producono componenti per apparecchi domestici per la cottura a gas.

> **Pubblica Amministrazione:** è rappresentata dagli organi dello Stato, dalle Autonomie Locali e dagli enti pubblici quali ASL, INAIL, INPS, etc.

> **Collettività:** rappresenta la comunità locale con cui l'Azienda si relaziona, la scuola e il mondo accademico, gli utilizzatori finali degli elettrodomestici e più in generale l'intera società civile con cui l'Azienda ha o potrebbe avere relazioni di scambio.

> **Ambiente:** è inteso sia come contesto territoriale nel quale l'Azienda svolge la propria attività produttiva sia come contesto ecologico allargato potenzialmente influenzabile dalle attività o dai prodotti della Società.



Sabaf e collaboratori

Impegni nei confronti dei collaboratori

> Valorizzare il contributo del capitale umano nei processi decisionali, favorendo l'apprendimento continuo, la crescita professionale e la condivisione della conoscenza.

> Assicurare che il rapporto di lavoro si basi sulla pari dignità delle parti e sul rispetto delle aspettative legittime dei dipendenti.

> Promuovere in tutti i Paesi in cui la società opera il rispetto dei fondamentali Diritti Umani dei lavoratori attraverso l'applicazione dei principi fissati nella norma SA 8000 e 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.

> Valorizzare e rispettare le diversità, evitare ogni forma di discriminazione per ragioni legate al sesso, all'orientamento sessuale, all'età, alla nazionalità, allo stato di salute, alle opinioni politiche, alla razza e alle credenze religiose in tutte le fasi del rapporto di lavoro.

> Tutelare l'integrità fisica, culturale e morale delle persone garantendo un ambiente di lavoro sano e sicuro.

> Adottare criteri di merito e competenza nei rapporti di lavoro, esercitando l'autorità con equità.

> Evitare ogni forma di *mobbing* a danno dei lavoratori.

> Promuovere il dialogo a sostegno dei processi decisionali, nel rispetto delle competenze e delle responsabilità interne. Favorire il rapporto di gruppo e la diffusione della creatività, al fine di permettere la piena espressione delle capacità individuali, coerentemente con gli obiettivi aziendali.

> Adottare un sistema di comunicazione a due vie che favorisca il dialogo e consenta ai dipendenti di manifestare serenamente le proprie opinioni ed eventuali preoccupazioni.

> Informare in modo chiaro e trasparente sulle mansioni da svolgere e sulla funzione ricoperta, sull'andamento dell'azienda e sulle evoluzioni del mercato.

> Favorire un clima aziendale basato sul rispetto reciproco, sulla trasparenza e sulla chiarezza nelle comunicazioni, attraverso uno scambio di opinioni sereno, chiaro e privo di frasi offensive.

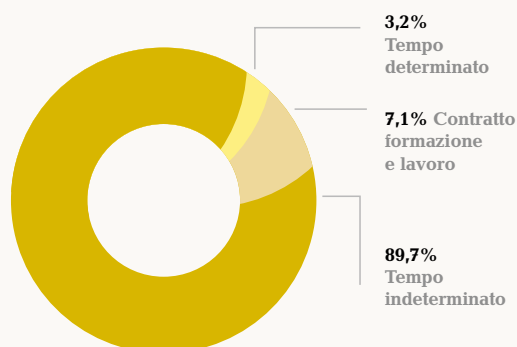
> Evitare ogni forma di discriminazione e di favoritismo nella fase di assunzione del personale; la selezione avviene in base alla rispondenza dei profili dei candidati alle esigenze dell'azienda.



Sabaf e collaboratori composizione del personale

Composizione del personale

al 31 dicembre 2004



Il 74% dei collaboratori in forza ha un'età inferiore ai quarant'anni, a rappresentare una realtà vivace, vitale e orientata al cambiamento, in grado di affrontare le sfide che il contesto competitivo propone.

Al 31 dicembre 2004 i dipendenti del Gruppo SABAF sono 507, rispetto ai 502 di fine 2003.

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali adottate, sono presenti 455 (89,7%) dipendenti a tempo indeterminato, 36 (7,1%) con contratto di formazione e lavoro e 16 (3,2%) a tempo determinato.

Al personale dipendente si aggiunge l'apporto dei lavoratori temporanei. Il Gruppo ricorre a questo strumento di flessibilità del lavoro, per la sostituzione di personale assente per malattia, maternità, servizio militare o aspettativa, oppure a fronte di punte di intensa attività, legate a richieste di mercato o all'esecuzione di commesse particolari. Anche grazie alla flessibilità concessa dal lavoro temporaneo SABAF è riuscita a far fronte alle intense punte di attività che hanno caratterizzato la prima parte del 2004.

La media mensile dei lavoratori temporanei impiegati nel Gruppo SABAF nel corso del 2004 è pari a 92 (81 nel 2003): dopo il picco di attività che ha caratterizzato il periodo settembre 2003 – settembre 2004, il ricorso al lavoro temporaneo si è stabilito sui livelli precedenti.

Dal 1999 a fine 2004 sono stati assunti nelle società del Gruppo SABAF 105 ex lavoratori temporanei, di cui 21 nel 2004.

Personale temporaneo

		gennaio										
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
2003						51						
2004						50	60	70	80	98	100	
		febbraio										
2003						50	61	70	80	90	100	
2004						50	60	70	80	90	101	
		marzo										
2003						50	66	70	80	90	100	
2004						50	60	70	80	99	100	
		aprile										
2003						58	60	70	80	90	100	
2004						50	60	70	80	90	100	
		maggio										
2003						59	60	70	80	90	100	
2004						50	60	70	80	90	101	
		giugno										
2003						53	60	70	80	90	100	
2004						50	60	70	80	90	108	
		luglio										
2003						50	60	70	84	90	100	
2004						50	60	70	80	90	114	
		agosto										
2003						50	60	70	84	90	100	
2004						50	60	70	80	90	109	
		settembre										
2003						50	60	70	80	90	114	
2004						50	60	70	80	95	100	
		ottobre										
2003						50	60	70	80	90	113	
2004						50	69	70	80	90	100	
		novembre										
2003						50	60	70	80	90	110	
2004						55	60	70	80	90	100	
		dicembre										
2003						50	60	70	80	90	114	
2004						52	60	70	80	90	100	
		MEDIA ANNUA										
2003						50	60	70	81	90	100	
2004						50	60	70	80	92	100	

Sabaf e collaboratori composizione del personale

Nel 2004 SABAF ha, inoltre, ospitato 20 giovani in *stage*, studenti universitari o di scuola media secondaria. In particolare, gli studenti di alcune scuole superiori della provincia di Brescia hanno svolto presso SABAF degli *stage* formativi della durata di una settimana, nel corso dei quali hanno potuto approfondire le loro conoscenze nel settore meccanico.

Numero stagisti presso GRUPPO SABAF

Provenienza	2002	2003	2004
Università	1	1	1
Istituti Tecnici	2	2	2
Ist. Professionali	0	17	17
TOTALE	3	20	20

Movimentazione del personale nell'anno 2004 - GRUPPO SABAF

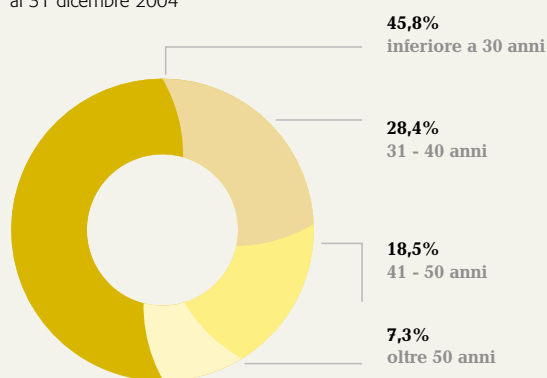
Dirigenti	Impiegati e quadri	Operai	Totale
Situazione 31/12/03			
5	119	378	502
Assunti			
0	9	32	41
Dimessi e pensionati			
1	5	30	36
Passaggi di categoria			
0	11	-11	0
Organico 31/12/04			
4	134	369	507

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

È pertanto significativo che, nonostante la continua crescita dimensionale ed il trasferimento del principale stabilimento da Lumezzane a Ospitaletto, circa un quarto dei dipendenti sia presente in azienda da più di 10 anni.

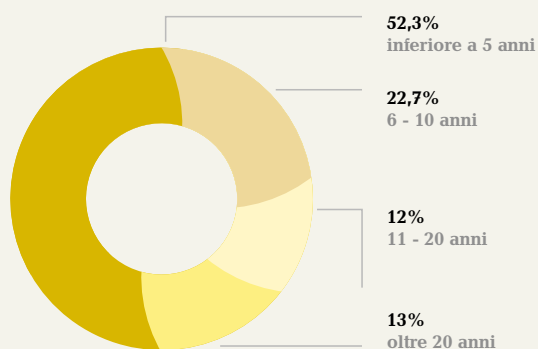
Suddivisione del personale per età

al 31 dicembre 2004



Suddivisione del personale per anzianità di servizio

al 31 dicembre 2004



Sabaf e collaboratori composizione del personale

Suddivisione per categorie

	SABAF S.P.A.			GRUPPO SABAF
	2002	2003	2004	2004
Operai				
uomini	176	184	186	210
donne	152	146	133	159
Impiegati e quadri				
uomini	69	74	84	94
donne	27	28	31	40
Dirigenti				
uomini	3	3	3	4
donne	0	0	0	0
Totale	427	435	437	507

Motivazioni della risoluzione dei rapporti di lavoro

	dirigenti	quadri	impiegati	operai	totale
motivi personali					
	1	-	4	15	20
motivi familiari					
	-	-	-	-	-
Trasferimento a Ospitaletto					
	-	-	-	5	5
Pensionamento					
	-	-	-	7	7
Scadenza termine contratto a tempo determinato					
	-	-	1	3	4
Licenziamento					
	-	-	-	-	-
Totale	1	0	5	30	36

Suddivisione per funzione

	SABAF S.P.A.			GRUPPO SABAF
	2002	2003	2004	2004
Produzione				
uomini	182	195	190	214
donne	134	125	115	140
totale	316	320	305	354
Ricerca e sviluppo				
uomini	18	17	35	37
donne	0	0	2	2
totale	18	17	37	39
Qualità				
uomini	10	14	15	16
donne	22	25	23	24
totale	32	39	38	40
Logistica				
uomini	21	17	16	20
donne	1	1	1	1
totale	22	18	17	21
Vendite				
uomini	4	7	6	7
donne	8	8	7	10
totale	12	15	13	17
Servizi				
uomini	5	4	4	4
donne	4	4	3	5
totale	9	8	7	9
Acquisti				
uomini	2	2	2	2
donne	1	1	1	2
totale	3	3	3	4
Amministrazione				
uomini	6	5	5	8
donne	9	10	12	15
totale	15	15	17	23
Totale				
uomini	248	261	273	308
donne	179	174	164	199
totale	427	435	437	507

Sabaf e collaboratori politica delle assunzioni

Al fine di attrarre le risorse migliori, la politica delle assunzioni intende garantire eguali opportunità a tutti i candidati, evitando qualsiasi tipo di discriminazione.

Durante il 2004 SABAF S.p.A. ha ricevuto più di 1.500 curricula, di cui 1.408 sono stati considerati validi ed inseriti nella banca dati aziendale; inoltre sono stati effettuati circa 90 colloqui di selezione e 32 candidati sono stati assunti.

Si sono infine svolti oltre 150 colloqui con i candidati della "società di somministrazione di lavoro" utilizzata come fornitore esclusivo da SABAF S.p.A.

A tutti i neoassunti è stata consegnata la Carta Valori, nonché copia del CCNL e della norma SA8000 ed il manuale di lettura della busta paga.

Negli ultimi anni le assunzioni sono state orientate verso un livello di scolarizzazione più elevato rispetto al passato, anche in considerazione del costante incremento del grado di automazione del processo produttivo.

Le percentuali di scolarizzazione in SABAF risultano superiori rispetto alla media delle principali aziende metalmeccaniche della provincia di Brescia (Fonte: Dati 2001 - Elaborazione Ufficio Studi FIOM Brescia).

Suddivisione per titolo di studio

GRUPPO SABAF al 31 dicembre 2004		
Uomini	Donne	Totale
Laurea		
19	3	22 - 4,3%
Diploma		
130	59	189 - 37,3%
Licenza media		
151	123	274 - 54,0%
Licenza elementare		
8	14	22 - 4,3%
Altro		
0	0	0
Totale		
308	199	507 - 100,0%

Suddivisione per titolo di studio

2003		SABAF S.P.A. - al 31 dicembre 2004			Benchmark ¹
Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	
Laurea					
15	1	16 - 3,7 %	16	1	17 - 3,9%
Diploma					
103	51	154 - 35,4 %	122	49	171 - 39,1%
Licenza media					
134	108	242 - 55,6%	127	103	230 - 52,6%
Licenza elementare					
9	14	23 - 5,3%	8	11	19 - 4,3%
Altro					
0	0	0 - 0	0	0	0
Totale					
261	174	435 - 100,0%	273	164	437 - 100,0%

¹ Ufficio Studi di FIOM, *Media dati di sei importanti aziende metalmeccaniche bresciane*, elaborazione del 2001 <http://www.fiom-brescia.org/dircerche/2003scolarita.htm>

Sabaf e collaboratori politica delle assunzioni

A seguito del trasferimento dell'attività produttiva di SABAF S.p.A. nel 2002, il personale residente a Lumezzane evidenzia una fisiologica contrazione, mentre è in costante aumento il personale proveniente dalle zone limitrofe alla nuova sede di Ospitaletto.

Le politiche di selezione del personale tendono a privilegiare, a parità di condizioni, l'assunzione di personale residente in prossimità del luogo di lavoro.

Lavoratori extra comunitari

GRUPPO SABAF (*)	
2003	2004
lavoratori extracomunitari	
24	21
% sul totale dei lavoratori	
4,78%	4,14%
BENCHMARK ²	
% sul totale dei lavoratori	
2,03%	

(*) Il dato si riferisce solo alle società italiane, esclusa Sabaf do Brasil
² FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre 2004 - Lavoratori extracomunitari (2002)* http://www.federmecanica.it/pubbl/pdf/6_04_metal/metal30.pdf

Suddivisione per zona di domicilio

SABAF S.P.A.

2001	2002	2003	2004
Lumezzane			
192 - 47,6 %	177 - 41,5%	154 - 35,4%	139 - 31,8%
Alta e Media Val Trompia, Val Sabbia			
44 - 10,9 %	35 - 8,2%	36 - 8,3%	36 - 8,2%
Area di Brescia			
66 - 16,4 %	63 - 14,8%	59 - 13,6%	57 - 13%
Ospitaletto e limitrofe			
97 - 24,1 %	150 - 35,1%	183 - 42,1%	201 - 45,5%
Altre zone			
4 - 1,0 %	2 - 0,5%	3 - 0,7%	4 - 1,4%
TOTALE			
403 - 100,0 %	427 - 100,0%	435 - 100,0%	437 - 100,0%

Sabaf e collaboratori pari opportunità

SABAF è costantemente impegnata per garantire pari opportunità al personale femminile, che attualmente rappresenta circa il 40% dell'organico.

La Società, compatibilmente con le esigenze organizzative e di produzione, è attenta alle necessità di carattere familiare dei suoi collaboratori. Ad oggi, tutte le richieste di riduzione dell'orario di lavoro avanzate dai lavoratori sono state soddisfatte. Nel 2004 il Gruppo SABAF ha concesso complessivamente 27 contratti part-time (a 4 impiegate, 21 operaie e 2 operai) e periodi di aspettativa per motivi personali per un totale di 4.328 ore.

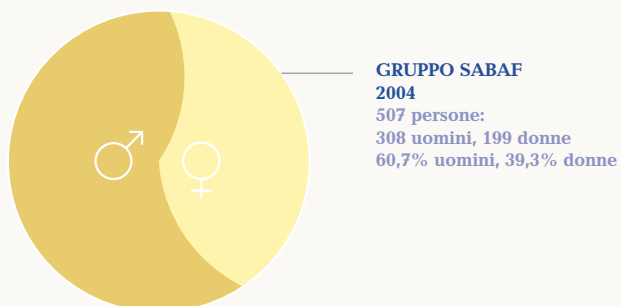
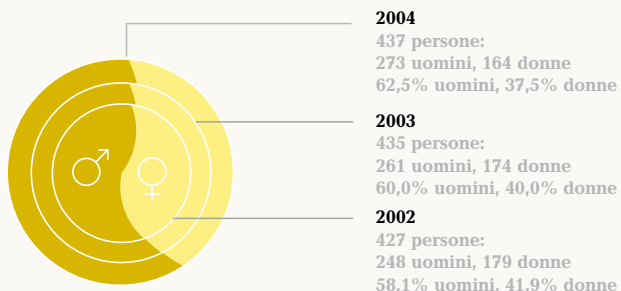
Per favorire lo sviluppo professionale delle donne in azienda nel 2004 SABAF ha organizzato un corso di disegno meccanico rivolto nello specifico al personale femminile addetto alla produzione.

Il corso, che ha coinvolto 14 collaboratrici per complessive 8 ore a persona, aveva l'obiettivo di fornire alle partecipanti gli elementi per:

- > acquisire le nozioni di base del disegno meccanico, al fine di gestire in autonomia il processo operativo loro affidato;
- > essere in grado di utilizzare gli strumenti di misura per operare il controllo qualità sui pezzi prodotti.

Confrontando la distribuzione percentuale dell'occupazione per sesso nel Gruppo SABAF con la media delle aziende metalmeccaniche italiane, emerge come nel suo settore SABAF si distingue per l'alta presenza di lavoratrici. Le motivazioni principali della leggera riduzione del dato relativo al personale femminile in SABAF S.p.A. rispetto agli anni precedenti sono:

- > l'esternalizzazione di alcune operazioni (montaggio e collaudo bruciatori) caratterizzate da una significativa presenza di manodopera femminile
- > il maggior ricorso al terzo turno di lavoro, per il quale il ricorso al lavoro femminile è ridotto.



³ FEDERMECCANICA, *Indagine annuale 2003 – Occupati per sesso*, http://www.federmeccanica.it/pubbl/pdf/ind_annuale/2003/510_set.pdf

Sabaf e collaboratori pari opportunità

Qualifiche	SABAF S.P.A.						BENCHMARK ⁴					
	2003			2004			Totale	Uomini	Donne			
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne				
Operai												
II	12	36,4%	21	63,6%	33	8	61,5%	5	38,5%	13	68,9%	31,1%
III	84	45,9%	99	54,1%	183	79	49,4%	81	50,6%	160	72,2%	27,8%
IV	53	67,9%	25	32,1%	78	69	61,1%	44	38,9%	113	88,9%	11,1%
V	35	97,2%	1	2,8%	36	30	100%	0	0%	30	97,6%	2,4%
LD*	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	3		
TOTALE	184	55,8%	146	44,2%	330	186	58,3%	133	41,7%	319	83,2%	16,8%
Impiegati e Quadri												
II	0	0%	2	100%	2	0	0%	1	100%	1	35,8%	64,2%
III	4	36,4%	7	63,6%	11	2	22,5%	7	77,8%	9	44,3%	55,7%
IV	12	52,2%	11	47,8%	23	15	55,6%	12	44,4%	27	56,5%	43,5%
V	18	75%	6	25%	24	22	78,6%	6	21,4%	28	63,7%	36,3%
VI	21	95,5%	1	4,5%	22	25	86,2%	4	13,8%	29	81%	19%
VII	12	100%	0	0%	12	11	100%	0	0%	11	85,8%	14,2%
VIII	7	87,5%	1	12,5%	8	9	90%	1	10%	10	89,9%	10,1%
TOTALE	74	72,5%	28	27,5%	102	84	73%	31	27%	115	76,8%	23,2%
Dirigenti												
TOTALE	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%	3		
TOTALE	261	60%	174	40%	435	273	62,5%	164	37,5%	437		

⁴ FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre 2004 - Distribuzione percentuale dell'occupazione per sesso (2002)*,

http://www.federmecanica.it/pubbb/pdf/6_04_metal/metal28.pdf

* LD: lavoratori a domicilio

Sabaf e collaboratori pari opportunità

Qualifiche	GRUPPO SABAF (*)				Totale
	Uomini		Donne		
Operai					
II	8	38,1%	10	55,6%	18
III	85	45,5%	102	54,5%	187
IV	75	63,0%	44	37,0%	119
V	36	100,0%	0	0,0%	36
LD	0	0,0%	3	100,0%	3
TOTALE	204	56,2%	159	43,8%	363
Impiegati e Quadri					
II	0	0,0%	1	100,0%	1
III	2	18,2%	9	81,8%	11
IV	16	57,1%	12	42,9%	28
V	22	71,0%	9	29,0%	31
VI	30	83,3%	6	16,7%	36
VII	11	91,7%	1	8,3%	12
VIII	10	90,9%	1	9,1%	11
TOTALE	91	70,0%	39	30,0%	130
Dirigenti					
TOTALE	3	100,0%	0	0,0%	3
TOTALE	298	60,1%	198	39,9%	496

(*) Non comprende i dati di SABAF do Brasil in quanto non comparabili

Nel Gruppo SABAF lavorano 17 persone diversamente abili, di cui 2 a tempo parziale. Per SABAF assumere annualmente persone con disabilità non rappresenta solo un adempimento agli obblighi di legge, ma soprattutto la volontà di favorire l'inserimento e l'integrazione nei normali processi produttivi.



Sabaf e collaboratori orario di lavoro

Orario di lavoro

La durata massima settimanale del lavoro ordinario è fissata in 40 ore per le società italiane e 44 ore per SABAF do Brasil, ripartite su 5 giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì. In caso di variazioni dell'orario di lavoro o di attivazione di turni a orari particolari è cura della società informare con la massima tempestività le RSU e i dipendenti coinvolti.

Orario di lavoro

SABAF S.P.A

	1°	2°	3°
Turni	6 - 14	14 - 22	22 - 6
pausa	mezz'ora	mezz'ora	mezz'ora
Normale	8 - 17		
pausa	1 ora		
Part-time	8 - 12	8,30 - 14	14 - 18
pausa	mezz'ora		

FARINGOSI

Normale	8 - 17		
pausa	1 ora o mezz'ora a richiesta		
Part-time	8.30 - 15	8 - 13	13 - 18
pausa	mezz'ora		

SABAF DO BRASIL

Normale	7 - 16.48		
pausa	1 ora		

Lavoro straordinario

SABAF S.P.A

	2003		2004	
	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai+Equiparati
N° Addetti	107	360	91	250
N° Ore complessive	13.720,7	27.225,5	15.698,7	21.136,5
Media settimanale	2,5	1,4	3,3	1,6
N° Ore pro-capite	139	86	141	66

GRUPPO SABAF

N° Addetti	106	293
N° Ore complessive	17.655,0	26.415,7
Media settimanale	3,2	1,7
N° Ore pro-capite	138	71

BENCHMARK⁵

N° Ore pro-capite	66	69
-------------------	----	----

⁵ FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre 2004 - Ore pro - capite di lavoro straordinario (2002)*, http://www.federmeccanica.it/pubbl/pdf/6_04_metal/metal38.pdf

Sabaf e collaboratori orario di lavoro

Ore di assenza

SABAF S.P.A			
	2002	2003	2004
Totale ore di assenza annue	58.592	66.338	60.044
Percentuale ore di assenza su ore lavorabili	7,2%	7,8%	6,8%
N° ore di assenza medie pro capite	142,6	158,3	139
GRUPPO SABAF			
Totale ore di assenza annue			75.247
Percentuale ore di assenza su ore lavorabili			7,2%
N° ore di assenza medie pro capite			149,6
BENCHMARK⁶			
N° ore di assenza medie pro capite			110

⁶ Nostra elaborazione su dati FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre 2004 - Ore pro - capite di assenza dal lavoro (2002)*, http://www.federmeccanica.it/pubbl/pdf/6_04_metal/metal53.pdf

Provvedimenti Disciplinari

I provvedimenti disciplinari, adottati nel 2004 dal Gruppo SABAF sono stati 50 - riferiti a 30 dipendenti - e relativi a:

- Irregolarità e disattenzioni nello svolgimento dell'incarico;
- Inosservanza dell'orario di lavoro;
- Inosservanza delle norme mediche di malattia;
- Assenza non giustificata superiore ad 1 giorno e inferiore a 4;
- Assenza non giustificata superiore a 4 giorni;
- Assenza arbitraria per più di 4 giorni.

I provvedimenti sono consistiti in: richiamo verbale (20 casi), ammonizione scritta (3 casi), multa disciplinare (16 casi), sospensione (11 casi).

Sabaf e collaboratori formazione

Nel 2004 in SABAF S.p.A. il numero di partecipanti alle attività formative è stato di 429 persone verso cui sono state dirette 9.910 ore di formazione, cui si aggiungono 3.872 ore impiegate dai formatori interni.

I principali percorsi formativi attivati nel 2004 da Sabaf S.p.A. sono stati:

- > due corsi di disegno meccanico, in particolare il primo rivolto al personale addetto ai reparti produttivi, al quale hanno partecipato 22 persone per complessive 16 ore a persona ed il secondo specificamente dedicato al personale femminile addetto alla produzione che ha coinvolto 14 collaboratrici per complessive 8 ore a persona;
- > un corso di formazione sulla Norma SA8000 ed un aggiornamento in materia di sicurezza e ambiente a tutto il personale;
- > una serie di interventi di formazione conseguenti all'inserimento del programma Lotus Notes ed all'avvio del nuovo programma paghe.

Nel GRUPPO SABAF la crescita professionale dei dipendenti è sostenuta da un percorso di formazione continua. L'Ufficio Personale, sentiti i responsabili di riferimento, elabora con periodicità annuale un piano formativo, in base al quale sono programmati i corsi specifici da svolgere.

Nel 2004 il costo totale sostenuto per le attività di formazione del personale è stato di circa 210.000 euro (146.000 nel 2003).

Ore di formazione per categoria*

	SABAF S.P.A.						GRUPPO SABAF	
	2002		2003		2004		2004	
	N°	Ore	N°	Ore	N°	Ore	N°	Ore
Operai	297	8.269	154	5.993	314	7.510	322	7.542
Impiegati e quadri	94	4.979	79	4.582	112	6.203	114	6.228
Dirigenti	3	26	3	52	3	69	3	69
TOTALE	394	13.274	236	10.627	429	13.782	439	13.839

* comprese le ore impiegate dai formatori interni

Sabaf e collaboratori formazione

Ore di formazione per tipologia

	SABAF S.P.A.			GRUPPO SABAF
	2002	2003	2004	2004
Amministrazione e organizzazione	183	529	935	960
Lingua inglese		412	33	33
Altre lingue	109	129	190	190
Sicurezza e ambiente	146	562	1.053	1.085
Disegno tecnico e manutenzione industriale	1.168	323	1.036	1.036
Qualità	20	51	113	113
Informatica	123	52	520	520
Ricerca e sviluppo	77	51	32	32
Corso ELFEA per CFL	220	288	276	276
Formazione interna per CFL	4.807	4.922	4.732	4.732
Responsabilità sociale	428	24	846	846
Conoscenza del prodotto		147	15	15
Altro	87	67	129	129
	7.398	7.557	9.910	9.967
Ore di formazione erogate dai formatori interni	5.906	3.070	3.872	3.872
TOTALE ORE DI FORMAZIONE	13.274	10.627	13.782	13.839

Sabaf e collaboratori

comunicazione interna

Il progetto “Vivere i Valori”

Attraverso un percorso di formazione “a cascata”, ai responsabili di produzione e ai capi reparto/ capi turno è chiesto di trasferire nel proprio ambito operativo comportamenti socialmente responsabili, con l’obiettivo finale di coinvolgere tutti i dipendenti.

Piano di Comunicazione Organizzativa

SABAF attua un Piano di Comunicazione Organizzativa, al fine di supportare la comunicazione interna, favorire la diffusione delle informazioni e l’analisi delle esigenze dei collaboratori.

Con l’obiettivo principale di ridurre la distanza tra dipendente ed azienda e di sviluppare un dialogo

continuo tra tutti i livelli aziendali, SABAF, a partire dal luglio 2003, pubblica trimestralmente un *Magazine* in cui sono riportate le informazioni principali riguardanti la vita della Società.

I temi più rilevanti trattati nel 2004 sono stati: l’etica in azienda, l’importanza dell’innovazione, della qualità e della flessibilità come fonti di vantaggio competitivo, le relazioni industriali e l’attenzione alla salvaguardia dell’ambiente .

In diversi punti dello stabilimento sono state allestite bacheche, dove periodicamente vengono esposte non solo le comunicazioni di natura organizzativa e sindacale e i comunicati stampa diffusi, ma anche informazioni su iniziative di carattere culturale o sociale e convenzioni aziendali.



Sabaf e collaboratori sistemi di remunerazione e incentivazione

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

- > un superminimo per livello,
- > un premio di produzione per livello,
- > un premio di risultato fisso per tutti i livelli,
- > un premio di risultato variabile uguale per tutti i livelli.

Un discorso a parte riguarda il personale in forza con contratto di formazione, apprendista e contratto di inserimento, il quale riceve un premio specifico.

Come avvenuto a partire dalla sua introduzione nel 1996, anche nel 2004 il premio di risultato in misura variabile è stato erogato nella misura indicativamente prevista nell'accordo. Pertanto sono stati sempre raggiunti gli indici di produttività e qualità previsti.

Oltre agli incentivi economici - assegnazione di azioni ai dipendenti (assegnazioni gratuite e piani di *stock options*), aumenti di merito ad-personam, garanzie prestate dalla Società a favore di dipendenti a fronte di mutui e finanziamenti personali, concessione di appartamenti in affitto a

prezzo di costo, convenzioni aziendali per l'accesso a beni o servizi a condizioni di favore - il sistema incentivante SABAF comprende anche:

- > il servizio di trasporto gratuito da Lumezzane a Ospitaletto (in media 110 utilizzatori nel 2004 e 140 nel 2003);
- > la partecipazione alle attività di formazione;
- > l'elasticità dell'orario di lavoro;
- > la concessione del part-time e di periodi di aspettativa.

Retribuzioni individuali imponibile fiscale

(Valori in €)	SABAF S.P.A. 2004	BENCHMARK ⁷ 2003
Operai	20.995	21.165
Impiegati	33.603	29.778
Donne	19.524	22.629
Uomini	27.387	25.300

⁷ FEDERMECCANICA, "Le dinamiche retributive individuali nell'industria metalmeccanica (2001-2003)"
http://www.federmeccanica.it/pubbl/pdf/dinamiche_retr.pdf

Costo del lavoro

Valori in €/000

SABAF S.P.A.			GRUPPO SABAF			
2002	2003	2004	2003	2004		
Salari e stipendi						
10.185	72,1%	10.405	71,2%	11.332	70,8%	
Oneri sociali						
3.207	22,7%	3.457	23,6%	3.856	24,1%	
TFR						
738	5,2%	756	5,2%	816	5,1%	
Altri costi						
4	0,03%	4	0,03%	7	0,04%	
TOTALE						
14.134	100%	14.622	100%	16.010	100%	
			16.281	100%	17.847	100%

Sabaf e collaboratori

salute e sicurezza dei lavoratori

L'impegno dell'Azienda verso la salvaguardia della salute e sicurezza dei suoi dipendenti è totale: per la produzione sono utilizzati soltanto materiali che soddisfano pienamente i requisiti della Direttiva 2000/53/EC relativa alla restrizione di metalli nocivi presenti nei prodotti finali, come piombo, mercurio, cadmio e cromo esavalente.

SABAF considera di fondamentale importanza la tutela della salute e della sicurezza dei propri dipendenti. Tra il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e i Responsabili dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) vi è un costante confronto, volto a risolvere ogni tipo di problematica.

È in fase di completamento l'implementazione di un sistema di gestione delle problematiche relative a salute e sicurezza sul posto di lavoro in linea con lo *standard* OHSAS18001, che, oltre a garantire il rispetto delle leggi e normative vigenti (in primis il D.Lgs. 626/94), sia finalizzato al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

A tal fine la Direzione aziendale si impegna al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a. minimizzare i rischi connessi all'attività dell'azienda per i lavoratori e per tutte le persone che hanno accesso in azienda, in un processo finalizzato al miglioramento continuo;
- b. fornire gli elementi conoscitivi necessari allo stanziamento di adeguate risorse per il mantenimento e miglioramento del sistema;
- c. coinvolgere tutti i dipendenti in una campagna di sensibilizzazione in riferimento alla sicurezza sul luogo di lavoro;
- d. assicurare la comprensione, applicazione e mantenimento del sistema a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale;
- e. assicurare che i lavoratori, a qualsiasi livello della struttura, ricevano adeguato addestramento ed abbiano la competenza necessaria per svolgere i compiti affidati loro.

Numero e durata degli infortuni GRUPPO SABAF

	2003	2004
Infortuni sul luogo di lavoro	19	32
Infortuni in itinere	1	0
Durata media assenze per infortunio sul lavoro (giorni)	30	10
Durata media assenze per infortunio in itinere (giorni)	18	0
Totale ore di assenza per infortuni	4.702	2.614
Ore pro – capite di assenza dal lavoro per infortunio	9,69	5,20
BENCHMARK ⁸ Ore pro – capite di assenza per infortunio		10,1

⁸ Nostra elaborazione su dati Federmeccanica, *L'industria metalmeccanica in cifre 2004 - Ore pro-capite di assenza dal lavoro (2002)*, http://www.federmeccanica.it/pubbl/pdf/6_04_metal/metal53.pdf

Il dato sulle ore di assenza per infortunio nel 2004 è molto più basso rispetto al 2003 in quanto non contiene le ore di assenza relative ad un incidente avvenuto nel 2002 e riconosciuto

come malattia dal 2004. Pertanto le ore di assenza dovute a questo incidente rientrano tra le ore di assenza per infortunio nel 2003 e tra le ore di malattia nel 2004.

Sabaf e collaboratori salute e sicurezza dei lavoratori

Indice di frequenza

GRUPPO SABAF

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

	2003	2004
Indice	25,62	38,65

Frequenze relative d'infortunio

Numero di infortuni (compresi in itinere) x
1.000 / numero medio addetti

	Italia	Lombardia	GRUPPO SABAF
Media triennio 2000/02 ⁹	66,82	59,86	
2003			41,24
2004			63,62

Indice di gravità

GRUPPO SABAF

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

	2003	2004
Indice	0,4	0,4

Rapporto di gravità

Giorni persi per infortunio (compresi in
itinere) / Numero medio addetti

	Italia	Lombardia	GRUPPO SABAF
Media triennio 2000/02 ¹⁰	4,41	3,77	
2003			0,58
2004			0,66

In SABAF nel corso del 2004 si sono verificati 32 infortuni (19 nel 2003). Gli infortuni, tutti di lieve entità, sono spesso stati determinati da cali di attenzione o da un eccesso di confidenza con attrezzature e macchinari. La sensibilizzazione all'uso dei dispositivi di protezione e sicurezza è un elemento su cui il management insiste in maniera particolare, da un lato sollecitando i capi reparto ad un rigoroso controllo e dall'altro rafforzando il dialogo tra il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e i Responsabili dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Questa particolare attenzione si evidenzia anche dall'aumento significativo delle ore di formazione in materia di ambiente e sicurezza. Nel 2005 continuerà la sensibilizzazione anche attraverso politiche di monitoraggio direttamente nei reparti produttivi.

Il tasso annuo di assenza per malattia è del 3,8%, mentre il tasso annuo di assenza per maternità è del 2,4%. L'alto numero di ore di assenza per maternità rispetto alla media del settore riflette una più alta percentuale di personale femminile.

Le ore di assenza complessive non evidenziano significative variazioni rispetto al trend storico.

⁹ Media triennio INAIL, Frequenze relative d'infortunio per codice di tariffa Inail (metalmecanica), provincia, regione e tipo di conseguenza, <http://bancadati.inail.it/prevenzionale/Rischio.htm>

¹⁰ Media triennio INAIL, Rapporto di gravità di infortunio per codice di tariffa Inail (metalmecanica), provincia, regione e tipo di conseguenza, <http://bancadati.inail.it/prevenzionale/Rischio.htm>

Sabaf e collaboratori

salute e sicurezza dei lavoratori

Ore di assenza per malattia

		SABAF S.P.A.	BENCHMARK ¹¹	GRUPPO SABAF
	2002	2003	2004	2004
Totale ore di malattia annue				
	28.473	29.036	29.254	39.349
Percentuale ore di malattia su ore lavorabili				
	3,5%	3,4%	3,3%	3,8%
Ore pro – capite di assenza per malattia				
	69,28	69,30	67,72	68,7

Ore di assenza per maternità

		SABAF S.P.A.	BENCHMARK ¹²	GRUPPO SABAF
	2002	2003	2004	2004
Totale ore di maternità annue				
	13.834	18.388	20.718	25.358
Percentuale ore di maternità su ore lavorabili				
	1,7%	2,2%	2,4%	2,4%
Ore pro – capite di assenza per maternità				
	33,66	43,89	47,96	50,41

¹¹ FEDERMECCANICA, *L'industria metalmeccanica in cifre 2004 - Ore pro – capite di assenza dal lavoro (2002)*, http://www.federmeccanica.it/pubbl/pdf/6_04_metal/metal33.pdf

¹² *Ibidem*

Sabaf e collaboratori salute e sicurezza dei lavoratori

In conformità alle leggi vigenti la Società ha predisposto ed attua un piano di sorveglianza sanitaria destinato ai dipendenti, con controlli sanitari mirati ai rischi specifici delle attività lavorative svolte.

Di seguito sono riassunte le prestazioni sanitarie degli ultimi 2 anni:

Sorveglianza sanitaria

	2003	2004
Visite mediche preassuntive	22	18
Visite mediche periodiche	406	503
Audiometrie	214	175
Spirometrie	203	291
Esami ematochimici	15	20
Radiografie	22	17
Elettrocardiogrammi	29	17
Visite mediche di consulenza	3	4
Esami ematochimici di rischio	26	18
Visite ergoftalmologiche	--	72

Ambiente di lavoro

La Società, oltre al grande impegno per la tutela della sicurezza dei lavoratori, è attiva anche per cercare di garantire condizioni operative soddisfacenti per tutto il personale.

Nel 2004 SABAF ha realizzato ulteriori interventi volti a migliorare l'ambiente di lavoro, in particolare si è intervenuto installando nuovi raffrescatori nei reparti di sabbiatura, smalteria, lavorazione, diamantatura e montaggio rubinetti e nuovi condizionatori nella zona di montaggio bruciatori.

Sabaf e collaboratori relazioni industriali

In SABAF S.p.A. le rappresentanze sindacali interne sono tre: FIOM, FIM e UILM; a dicembre 2004 risultano iscritti 112 dipendenti, pari al 25,6% del totale.

Durante l'anno si sono svolti circa 35 incontri tra Direzione e RSU. I principali argomenti affrontati sono stati:

- > la definizione del calendario aziendale,
- > la qualità del servizio mensa,
- > aspetti inerenti il trasporto collettivo,
- > accordi per il recupero di ritardi collettivi,
- > la definizione degli acconti mensili e del premio variabile.

Partecipazioni ad attività sindacali

	SABAF S.P.A.		GRUPPO SABAF	
	2002	2003	2004	2004
Assemblea				
N° ore	1.998	2.355	2.763	2.907
Percentuale su ore lavorabili	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%
N° ore pro – capite	4,9	5,6	6,4	5,8
Permesso sindacale				
N° ore	857	726	911	911
Percentuale su ore lavorabili	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
N° ore pro – capite	2,1	1,7	2,1	1,7
Sciopero				
N° ore	8.803	11.577	4.104	4.108
Percentuale su ore lavorabili	1,1%	1,4%	0,5%	0,4%
N° ore pro – capite	21,4	27,6	9,5	8,2
TOTALE				
N° ore	11.658	14.658	7.778	7.926
Percentuale su ore lavorabili	1,4%	1,7%	0,9%	0,8%
N° ore pro – capite	28,4	35,0	18,0	15,8
BENCHMARK Ore di Sciopero ¹³				
N° ore pro-capite		9		

¹³ FEDERMECCANICA, Indagine annuale 2003 - Ore di sciopero pro-capite, http://www.federmeccanica.it/pubby/pdf/ind_annuale/2003/33_amp.pdf

Sabaf e collaboratori relazioni industriali

Nel corso dell'estate 2004 è stata condotta una complessa trattativa per il rinnovo del contratto integrativo aziendale valido per il periodo 2004-2007. Relativamente agli aspetti economici del contratto, la direzione aziendale proponeva di mantenere una quota elevata della componente variabile del premio di produzione e di assegnare azioni gratuite come parte dell'integrazione alla remunerazione, mentre i rappresentanti sindacali richiedevano una più elevata componente certa ed immediata. La trattativa, che ha purtroppo raggiunto anche punte di conflittualità, si è conclusa positivamente a fine luglio.

Alle rappresentanze sindacali è rivolto l'invito ad

andare oltre alla consueta dialettica basata su logiche antagonistiche, anche tenendo conto della specificità di SABAF. Il coinvolgimento di tutti gli stakeholders, fino alla realizzazione di un meccanismo partecipativo in cui tutte le componenti aziendali si impegnano verso obiettivi comuni, richiede infatti la volontà e la capacità di condividere progetti e responsabilità.

Le ore di partecipazione alle attività sindacali nel corso del 2004 sono state pari allo 0,9% del totale delle ore lavorative e sono riconducibili, per la maggior parte, alla contestazione della riforma del sistema previdenziale e alla vertenza per il rinnovo del contratto integrativo aziendale.

Ore di sciopero 2004 - SABAF S.P.A.

	ORE	MOTIVAZIONI	% DI ADESIONE DEI DIPENDENTI
GENNAIO	0		
FEBBRAIO	8	CCNL (FIOM)	29%
MARZO	4	Riforma del sistema previdenziale	40%
APRILE	4	Riforma del sistema previdenziale	28%
MAGGIO	0		
GIUGNO	4	Contratto integrativo aziendale	64%
LUGLIO	1	Contratto integrativo aziendale	68%
AGOSTO	0		
SETTEMBRE	0		
OTTOBRE	0		
NOVEMBRE	4	Sciopero generale contro la legge finanziaria	42%
DICEMBRE	0		
TOTALE	25		

Sabaf e collaboratori

attività sociali e agevolazioni

- SABAF S.p.A. ha stipulato convenzioni con due istituti di credito per la concessione di mutui ipotecari e prestiti al consumo a condizioni particolarmente vantaggiose, prestando garanzia fidejussoria: al 31/12/2004 sono stati erogati al personale dipendente 16 mutui e 13 prestiti al consumo.

- SABAF ha dato in uso ai dipendenti 19 appartamenti in prossimità della sede di Ospitaletto. È inoltre stato stipulato un contratto preliminare per la realizzazione di altre 36 abitazioni nel comune di Ospitaletto, che saranno destinate prioritariamente a dipendenti della SABAF S.p.A., con un investimento complessivo di circa 6 milioni di euro.

- È attivo un servizio di trasporto gratuito da Lumezzane ad Ospitaletto, con orari legati ai singoli turni, utilizzato da una media di 110 persone. Il costo sostenuto da SABAF nel 2004 per questo servizio è stato di 188.000 euro.

Il contratto verrà a scadere il 31/12/2005, tuttavia preso atto del valore sociale del mezzo di trasporto pubblico, Sabaf S.p.A. ha deciso di attivarsi affinché il pullman possa essere utilizzato anche per il 2006, accollandosi la metà dei costi necessari al suo mantenimento.

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

Servizio mensa aziendale - anno 2004

SABAF S.p.A.	FARINGOSI HINGES S.p.A.
Costo di un pasto a carico del dipendente	
0,48 euro	0,61
Costo medio di un pasto a carico dell'azienda	
3,13 euro	3,01
Costo complessivo per l'azienda	
327.000 euro	37.000 euro

Sabaf e collaboratori

Indagine sul clima aziendale interno (SABAF S.P.A.)

A distanza di circa due anni, "Great Place to Work Institute Italia" è tornato ad analizzare i dati relativi alla soddisfazione del personale all'interno di Sabaf S.p.A.. Rispetto al 2003 non si percepiscono segni di significativo miglioramento: le opinioni dei dipendenti relative ai cinque temi dell'inchiesta (Credibilità, Rispetto, Equità, Orgoglio, Cameratismo) continuano a mostrare un certo distacco tra gli sforzi compiuti dall'azienda e la loro percezione da parte di chi vi lavora all'interno.

A distanza di circa due anni, "Great Place to Work Institute Italia" è tornato ad analizzare i dati relativi alla soddisfazione del personale all'interno di Sabaf S.p.A.. Rispetto al 2003 non si percepiscono segni di significativo miglioramento: le opinioni dei dipendenti relative ai cinque temi dell'inchiesta (Credibilità, Rispetto, Equità, Orgoglio, Cameratismo) continuano a mostrare un certo distacco tra gli sforzi compiuti dall'azienda e la loro percezione da parte di chi vi lavora all'interno.

Le domande del Questionario Indagine di Great Place to Work possono essere suddivise secondo cinque principali dimensioni:

- > credibilità: particolare attenzione è rivolta alla comunicazione aperta ed accessibile, alla competenza nel coordinamento delle risorse, all'integrità e affidabilità nello stabilire la visione e gli obiettivi dell'azienda;
- > rispetto: consiste nell'apprezzamento nei confronti dell'impegno professionale, nella collaborazione con le persone nelle decisioni importanti, nell'attenzione alla vita personale dei dipendenti;
- > equità: si fa riferimento soprattutto all'uguaglianza intesa come equità nel trattamento economico, all'imparzialità come assenza di favoritismi e alla giustizia nel senso di assenza di discriminazione e possibilità di appellarsi;
- > orgoglio: per il lavoro personale, per il proprio gruppo di lavoro, per l'immagine dell'azienda e per ciò che essa produce;

Sabaf e collaboratori

Indagine sul clima aziendale interno (SABAF S.P.A.)

> cameratismo: considera in particolare la possibilità di essere se stessi, l'atmosfera accogliente e familiare, la sensazione di "famiglia" o di "squadra".

Infine vi è una domanda conclusiva, che si può considerare riassuntiva, nella quale è richiesto ai dipendenti di esprimersi circa l'eccellenza del luogo di lavoro.

La media per area delle percentuali di dipendenti che hanno risposto in modo positivo alle domande è la seguente:

	2003	2004
CREDIBILITA'	37	35
RISPETTO	42	42
EQUITA'	37	35
ORGOGGIO	47	42
CAMERATISMO	35	36
INDICE DI ECCELLENZA	38	39

Sono considerate positive le risposte in cui sono stati selezionati i numeri 4 e 5 della scala di risposta:

1. Quasi sempre falso
2. Spesso falso
3. A volte vero/a volte no
- 4. Spesso vero**
- 5. Quasi sempre vero**

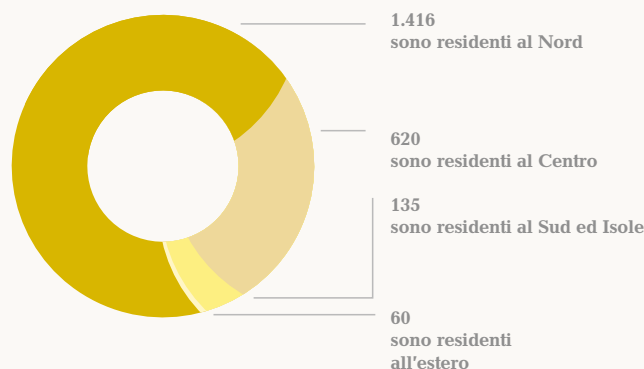
Dall'indagine emerge il quadro di un'azienda molto attenta alla sicurezza e ad evitare discriminazioni di tipo fisico e sessuale, ma che ancora fa fatica ad instaurare un dialogo con i dipendenti.

Il giudizio non troppo lusinghiero nei confronti dei risultati percepiti, forse, deriva dalla delusione delle aspettative che la redazione di un Bilancio Sociale suscita fra gli interlocutori, non tutte possibili da soddisfare. Alcune delle istanze ricevute vanno infatti al di là di ciò che può essere considerato come una legittima aspettativa sollevata dalla predisposizione di un Bilancio Sociale di una azienda metalmeccanica, comunque ed inevitabilmente orientata al profitto, anche se la definizione di quelle che sono le legittime aspettative non è semplice visto che il contesto di riferimento è in continua evoluzione. All'interno di questa variabilità, SABAF continua a confrontarsi con le osservazioni che giungono dai lavoratori, ferma la necessità di una politica che sia orientata al lungo periodo, non solo ai fini di una efficace gestione dell'impresa, ma anche dello stesso bene sociale.

Contenzioso

Non esiste contenzioso con i collaboratori.

Sabaf e soci



Impegni nei confronti dei soci

- > Valorizzare l'investimento degli azionisti garantendo la crescita sostenibile della Società.
- > Comunicare le proprie strategie e politiche in modo tempestivo, completo, chiaro e trasparente, evitando ogni asimmetria informativa, in particolare nei confronti degli azionisti di minoranza.
- > Garantire l'integrità nella gestione dell'impresa.
- > Aderire al Codice di Autodisciplina delle società quotate.
- > Adottare le migliori *best practices* esistenti in tema di *corporate governance* per massimizzare il valore dell'impresa e ridurre i rischi d'impresa.
- > Considerare con equità i diversi interessi dei soci nell'impresa.
- > Favorire il dialogo tra azionisti e Consiglio di Amministrazione.
- > Assicurare la correttezza, la trasparenza e l'interesse della Società nell'esecuzione delle operazioni con parti correlate.
- > Avere un rapporto con la società di revisione e con le Autorità di Controllo improntato alla massima trasparenza.
- > Adottare opportune procedure per gestire il trattamento delle informazioni riservate con particolare riferimento alle informazioni "price sensitive". È considerata informazione "price sensitive" l'informazione su un fatto rilevante non di pubblico dominio, idonea ad influenzare sensibilmente, se resa pubblica, il prezzo delle azioni SABAF in Borsa.

Fin dalla quotazione in Borsa (1998) la Società ha attribuito un'importanza strategica alla comunicazione finanziaria. La funzione *Investor Relations*, dedicata ai rapporti con gli investitori, si adopera attivamente per favorire un dialogo serio e trasparente con gli azionisti privati e con gli investitori istituzionali e per garantire una ricerca ampia e continua da parte degli analisti finanziari.

La composizione del capitale

Al 20 aprile 2005, i maggiori azionisti di SABAF sono:

Giuseppe Saleri S.p.A.	53,77%
Nazionale Fiduciaria S.p.A.	3,97%
Cassa Nazionale Previdenza e Assistenza Ragionieri e Periti Commerciali	3,17%

Gli azionisti iscritti a libro soci al 20 aprile 2005 sono 2.231, di cui:

- 1.911 possiedono fino a 1.000 azioni
- 219 possiedono da 1.001 a 5.000 azioni
- 101 possiedono oltre 5.000 azioni

La comunicazione con i soci

La politica di comunicazione finanziaria di SABAF è basata sui principi di correttezza, trasparenza e continuità, nella convinzione che tale approccio permetta agli investitori di poter valutare correttamente l'Azienda.

In tale ottica SABAF annualmente fornisce al mercato le indicazioni sulle previsioni per l'esercizio corrente, confermandole periodicamente in occasione della pubblicazione delle relazioni trimestrali o aggiornandole tempestivamente in caso di variazioni nelle aspettative. Inoltre, per fornire un quadro di riferimento completo ed esaustivo le strategie ed i programmi, oltre che nel Bilancio Sociale, sono

Sabaf e soci

illustrati nei bilanci annuali e nelle presentazioni agli analisti e agli investitori durante il corso dell'anno.

I *broker* che elaborano con continuità studi e documenti di ricerca su SABAF sono attualmente: Abaxbank, Banca Akros, Citigroup, ING, Rasbank.

Nel corso del 2004 SABAF ha incontrato analisti e *fund managers* a Londra (in quattro occasioni), New York, Bruxelles, Rotterdam, Helsinki e Milano. Complessivamente sono stati effettuati circa 100 incontri. La Società ha inoltre preso parte alla presentazione dei risultati annuali e semestrali delle società appartenenti al segmento STAR a Milano e a Londra.

Per la prima volta, nel marzo 2004 il *management* di SABAF ha effettuato un *road show* negli Stati Uniti d'America. Gli investitori americani in *small caps* (società a ridotta capitalizzazione) hanno mostrato grande interesse al modello imprenditoriale e gestionale di SABAF, alla qualità dei risultati e ai tassi di crescita storici e prospettici.

Crescita sostenibile nel core business

Le strategie di SABAF sono focalizzate sulla crescita sostenibile nel settore di riferimento al fine di creare valore nel medio e lungo termine, beneficiando anche della posizione di *leadership* tecnologica e di mercato acquisita nel tempo. Non rientra nei piani di sviluppo della società la crescita tramite diversificazione dal proprio *core business*, nei settori in cui non sia possibile sfruttare rilevanti sinergie e applicare le competenze di cui la società dispone.

La gestione di SABAF è orientata alla creazione di valore nel medio lungo - termine: il ritorno economico

degli investimenti realizzati negli ultimi cinque anni avverrà per la maggior parte durante i prossimi anni. Coerentemente, la componente di remunerazione variabile del *management* è determinata da un piano di *stock options*, deliberato nel 2003, legato alle *performance* economiche (livelli di margine operativo lordo e di risultato operativo) e all'andamento delle quotazioni che si registreranno nel 2005.

Codice di internal dealing

Il Consiglio di Amministrazione di SABAF S.p.A ha approvato nel mese di dicembre 2002 il codice di comportamento in materia di *internal dealing*. Il codice è in vigore dal 1° gennaio 2003.

Il Codice di Comportamento prevede che SABAF S.p.A. comunichi trimestralmente al mercato le operazioni finanziarie inerenti le azioni di SABAF S.p.A., compiute dalle Persone Rilevanti del Gruppo SABAF, il cui ammontare, anche cumulato, sia almeno pari a 25.000 euro e senza indugio quelle di ammontare superiore a 100.000 euro. La comunicazione deve riguardare anche gli atti di esercizio di *stock options* o di diritti di opzione.

Il Codice vieta il compimento di qualsiasi operazione nei giorni intercorrenti tra la data di convocazione delle riunioni del consiglio di amministrazione di SABAF S.p.A. o delle Principali Controllate chiamate ad approvare situazioni economico-finanziarie consuntive o previsionali e la data delle riunioni stesse. Il consiglio di amministrazione si è inoltre riservato la facoltà di introdurre ulteriori divieti o limitazioni in determinati periodi.

La Società ha ricevuto dalle persone rilevanti n. 8 segnalazioni di operazioni di *internal dealing* compiute nel corso del 2004 per le quali è prevista la comunicazione periodica e n. 14 segnalazioni di

Sabaf e soci



operazioni per le quali è prevista la comunicazione immediata. Tali comunicazioni sono state diffuse al pubblico secondo le modalità previste dal Regolamento di Borsa.

Operazioni con parti correlate

Le operazioni con parti correlate sono riservate all'esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione, senza limiti di importo. È in essere una procedura interna che stabilisce le modalità operative per la gestione continua dell'elenco delle parti correlate e per il controllo delle operazioni poste in essere.

Anche nel corso dell'esercizio 2004 non sono stati intrattenuti rapporti con parti correlate, ad eccezione di quelli con la controllante e con le società controllate evidenziati nella relazione sulla gestione allegata al bilancio d'esercizio.

Trattamento delle informazioni riservate

Dal maggio 2001 il Consiglio di Amministrazione ha approvato una procedura interna avente ad oggetto il trattamento delle informazioni riservate. Tale procedura individua nell'Amministratore Delegato il responsabile della gestione delle informazioni riservate e della diffusione delle notizie *price sensitive*.

Remunerazione degli azionisti e andamento del titolo

La politica dei dividendi adottata da SABAF tende a garantire una valida remunerazione degli azionisti tramite il dividendo annuale e, compatibilmente con i risultati conseguiti e con i piani di investimento, una crescita continua.

Nel corso del 2004, il titolo SABAF ha registrato un massimo storico di quotazione il giorno 20 dicembre

Anno di pagamento	Dividendo
2001	0,31
2002	0,34
2003	0,37
2004	0,40
2005	0,48

al prezzo di euro 19,521 ed un minimo di 13,648 il giorno 30 gennaio, mentre il 30 dicembre la quotazione era pari a euro 19,043. I volumi medi scambiati sono stati pari a 13.640 azioni al giorno, pari ad un controvalore medio di circa 220.000 euro (150.000 euro nel 2003).

Sabaf e soci

SABAF promossa da ETHIBEL

Nel maggio 2004 SABAF ha superato positivamente il processo di verifica di ETHIBEL in tema di responsabilità sociale e, pertanto, è stata inclusa nella lista di società nelle quali i fondi etici, che si basano sulla valutazione di ETHIBEL (ad esempio l'italiana Etica Sgr), possono investire.

Ad oggi, in Italia sono sei le società promosse da ETHIBEL.

In particolare, i punti di eccellenza riscontrati da ETHIBEL riguardano il bilancio sociale di SABAF e le sue politiche sui fornitori. SABAF ha comunque ottenuto punteggi positivi in tutti gli ambiti analizzati.

	Valutazione
Politica sociale interna	4.9/6
Politica ambientale	4.1/6
Politica sociale esterna	4.2/6
Politica economica	5.3/6

Contenzioso

Non esiste contenzioso con i soci.

SABAF entra nel Kempen SNS Smaller European Index

A fine 2004 SABAF è stata inclusa nell'indice Kempen/SNS SRI, il primo e unico indice per small cap europee socialmente responsabili. L'indice include circa 100 società, scelte in un processo di selezione che coinvolge circa 1.700 società quotate europee.

Sabaf ha ottenuto punteggi elevati in tutte le aree oggetto di valutazione.

	Valutazione
Business ethics	81/100
Performance sociale (risorse umane)	76/100
Performance ambientale	78/100

Online:

http://www.kempen.com/home/sri_index/sri_index.asp?ComponentID=16343&SourcePageID=8815-2



Sabaf e clienti

Impegni nei confronti dei clienti

- > Agire con trasparenza, correttezza ed equità contrattuale.
- > Comunicare le informazioni su prodotti e servizi in modo chiaro e trasparente.
- > Adottare un comportamento moralmente integro, professionale e disponibile nei confronti dei clienti.
- > 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 dell'intera filiera produttiva.
- > Ascoltare le esigenze dei clienti attraverso un monitoraggio costante della *customer satisfaction* e degli eventuali reclami.
- > Informare i propri clienti di tutti i rischi legati all'utilizzo dei prodotti e del loro impatto ambientale.

SABAF tende a un rapporto improntato su una stretta collaborazione, in cui il rapporto di vendita si affianca ad attività di studio, progettazione ed assistenza a favore dei clienti.

La forte specializzazione raggiunta rappresenta un notevole vantaggio competitivo, grazie alla capacità di adeguare i vari processi produttivi alle esigenze specifiche dei clienti, rappresentati principalmente dai produttori di apparecchi domestici per la cottura.

Paesi e clienti

		2002					
paesi	0	50	100	150	200	250	300
clienti	0	50	100	150	200	277	300
		2003					
paesi	0	52	100	150	200	250	300
clienti	0	50	100	150	200	286	300
		2004					
paesi	0	56	100	150	200	250	300
clienti	0	50	100	150	200	283	300

In coerenza con le politiche commerciali seguite, gran parte dei rapporti commerciali attivi si caratterizza per relazioni consolidate nel lungo periodo.

Nel corso del 2004 il Gruppo SABAF ha emesso fatture (di importo superiore a 1000 euro) a 64 nuovi clienti (49 nel 2003), per complessivi 2,7 milioni di euro (4,4 milioni nel 2003), mentre 32 clienti attivi nel 2003 non hanno acquistato nel 2004, per complessivi 738.000 euro (42 l'anno precedente, per 1 milione di euro).

Sabaf e clienti

I clienti con un fatturato annuale superiore al milione di euro sono 21. La distribuzione per classi di fatturato è la seguente:

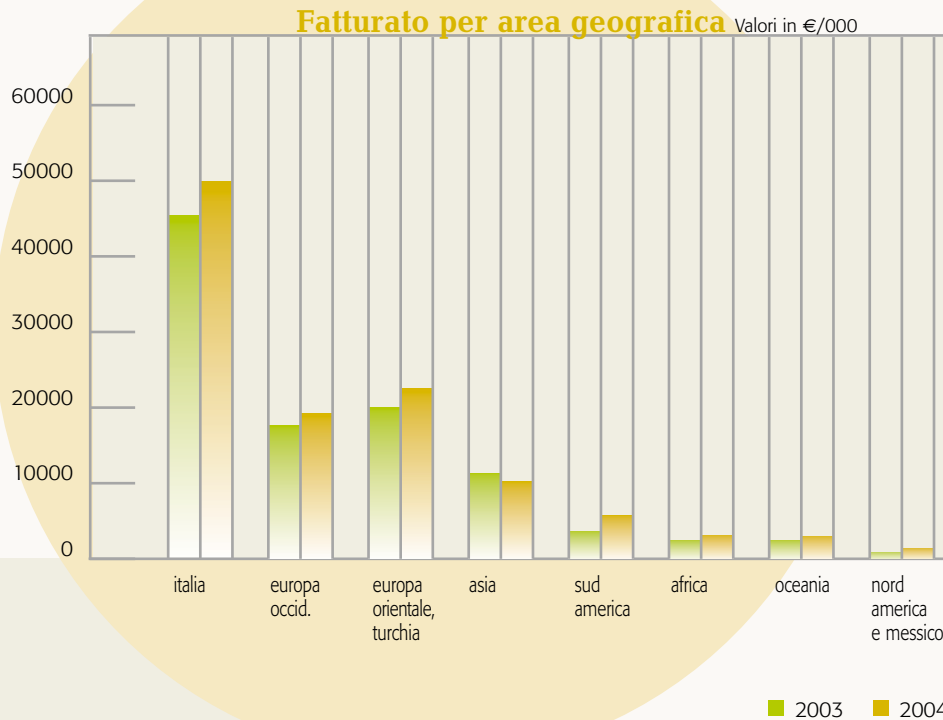
Distribuzione clienti per classi di fatturato



L'Ufficio Vendite nella sede di Ospitaletto conta: 4 Area Manager e 8 addetti al Back Office, coordinati dal Direttore Commerciale.

La rete commerciale si basa inoltre su due uffici di rappresentanza, in Cina e Messico, un distributore, in Australia, e 17 agenti.

Fatturato per area geografica



Sabaf e clienti

Vendite per nazione

Valori in €/000						
Paese	2002		2003		2004	
Italia	49.930	48,4%	52.835	47,1%	58.651	48,7%
Polonia	12.699	12,3%	13.088	11,7%	14.175	11,8%
Spagna	7.325	7,1%	7.604	6,8%	7.363	6,1%
Regno Unito	4.644	4,5%	4.686	4,2%	6.657	5,5%
Turchia	2.428	2,4%	4.480	4,0%	5.709	4,7%
Corea del Sud	7.086	6,9%	7.709	6,9%	4.776	4,0%
Brasile	2.255	2,2%	2.583	2,3%	3.054	2,5%
Cina	842	0,8%	1.095	1,0%	1.745	1,4%
Australia	2.115	2,0%	1.423	1,3%	1.649	1,4%
Colombia	636	0,6%	656	0,6%	1.332	1,1%
Altri	13.263	12,8%	13.860	11,3%	15.417	12,8%
Totale	103.223	100,0%	110.019	100,0%	120.528	100,0%

Nel corso del 2004, tutte le aree geografiche, ad eccezione dell' Asia che ha subito una contrazione a causa della crisi della Corea del Sud, hanno mostrato incrementi di fatturato. Le vendite in Europa Occidentale (in particolare Francia e Spagna) tendono ad essere sostituite da vendite in Europa Orientale (in particolare Polonia e Turchia) a seguito della delocalizzazione della produzione da parte dei gruppi multinazionali, dell'alta competitività dei produttori locali e della domanda interna in forte crescita, in particolare nel mercato turco. Vi è stata una buona crescita anche delle vendite a produttori italiani; dopo l'Italia il mercato più importante è la Polonia, seguito dalla Spagna, dal Regno Unito e dalla Turchia. Per le cerniere i mercati principali sono la Svizzera e la Romania.

Partnership

Normalmente SABAF condivide con la clientela i benefici derivanti dall'aumento dei volumi e dagli

incrementi di produttività provenienti da investimenti in automazione, in una ottica di *partnership* tesa a garantire le migliori condizioni di mercato possibili. Ai clienti che acquistano da SABAF il 100% dei loro consumi di tutte le linee di prodotto, SABAF cerca di offrire il massimo del servizio e le migliori condizioni di acquisto, nonché assistenza tecnica e di laboratorio immediata e priorità nella presentazione dei progetti di prodotti innovativi, in modo da coordinare al meglio lo sviluppo prodotto SABAF/cliente.

Normalmente per le linee di prodotto dove è possibile effettuare operazioni di copertura contro il rischio di variazione dei prezzi delle materie prime, SABAF garantisce alla clientela prezzi fissi per tutto l'anno. Fanno eccezione i prodotti in ferro/acciaio - per l'assenza di strumenti di copertura - i cui prezzi vengono rinegoziati al superamento di soglie massime di variazione del valore della materia prima. La vendita di prodotti speciali, esclusivi per un cliente, è sempre effettuata a fronte della conclusione di un contratto di fornitura specifico.

Sabaf e clienti

Processi di interscambio

Per agevolare i rapporti con i clienti sono attivi una serie di servizi *on line*:

> EDI: Electronic Data Interchange

Sono in essere da alcuni anni relazioni EDI per il ricevimento e l'invio di documenti relativi ai processi di vendita. L'EDI aumenta la velocità e l'accuratezza della comunicazione commerciale e ne riduce i costi. Attualmente sono attive relazioni EDI con 5 Clienti.

> Ordini di vendita in formato digitale

In alternativa all'EDI è previsto un meccanismo per l'invio da parte dei clienti di *file* digitali relativi agli ordini. Il veicolo utilizzato è la e-mail. L'applicazione è stata realizzata nel rispetto delle norme di riservatezza.

> Fatture di vendita

L'invio delle fatture di vendita avviene per la quasi totalità dei clienti in formato digitale (.pdf). L'invio avviene in modo automatico, a mezzo e-mail, immediatamente dopo la fase di stampa del documento.

Anche questa applicazione è stata realizzata nel rispetto delle norme di riservatezza.

Informazione e Comunicazione

Con l'obiettivo di crescere la *brand awareness*, SABAF ha anche esteso l'utilizzo della pubblicità dalle riviste tecniche di settore a riviste specializzate destinate al consumatore finale.

Ad ogni modo per SABAF la *modalità principale di comunicazione con la clientela rimane l'incontro one-on-one*, riunioni periodiche durante le quali vengono trattati tutti gli aspetti relativi alla fornitura del prodotto e dei servizi collegati. Nel corso del 2004 è stato dato ulteriore impulso all'uso di videoconferenze.

Al momento non esistono rapporti con le associazioni a tutela dei consumatori, anche se sono in fase di sviluppo alcuni progetti. In particolare SABAF vorrebbe incontrare le associazioni dei consumatori per rendere noto il minor impatto ambientale della cottura a gas rispetto alla cottura elettrica.

Condizioni negoziali

Le condizioni generali di vendita sono integrate annualmente da accordi sui prezzi, frutto di trattative con la clientela che normalmente iniziano ad ottobre. In queste trattative si tiene ovviamente conto di diversi parametri, fra i quali:

- > volumi acquistati dal cliente per singola linea di prodotto e complessivi;
- > capacità di programmazione del cliente e linearità nei flussi di consegne;
- > appartenenza ad un gruppo multinazionale con il quale vigano accordi quadro o interessi più generali di fornitura;
- > puntualità nei pagamenti e solvibilità a breve, medio e lungo termine;
- > valutazioni sul posizionamento strategico nel mercato e sua coerenza con il posizionamento di SABAF.

In base a queste valutazioni di carattere generale, si passa poi alla valutazione delle proposte di variazione del prezzo dei prodotti a listino, tenendo conto di:

- > variazioni intervenute nel costo nell'anno precedente (in primis materie prime e produttività);
- > variazioni previste nel costo del prodotto per l'anno a venire;
- > volumi a *budget* dichiarati dal cliente per l'anno a venire;
- > rispetto del *budget* nell'anno precedente.

Sabaf e clienti leader nella sicurezza

La strategia di innovazione di prodotto di SABAF si fonda in modo prioritario sulla ricerca di prestazioni superiori sotto il profilo della sicurezza e dell'impatto ambientale.

La sicurezza si è rivelata un fattore critico di successo nella specifica area di business, anche perché la Società è riuscita ad anticipare la domanda di prodotti con dispositivi di sicurezza nel mercato europeo e a stimolare la diffusione di tali prodotti anche nei paesi emergenti. SABAF si è fatta promotrice, anche nelle diverse sedi istituzionali, dell'introduzione di norme che rendano obbligatoria l'immissione sul mercato di prodotti con dispositivi di sicurezza termoelettrici anche sui bruciatori scoperti in Europa, e almeno sui bruciatori da forno più pericolosi in caso di fuoriuscita di gas incombusti, nei Paesi emergenti.

Nel 2005 è stata presentata la nuova tipologia di bruciatori Serie III; si tratta di una linea di bruciatori con una efficienza di oltre il 25% superiore ai limiti richiesti dalle normative europee e di oltre il 15% rispetto ai bruciatori attualmente in commercio. Le caratteristiche tecniche dei bruciatori Serie III, con particolare riferimento alla loro eco-efficienza, sono dettagliatamente descritte all'interno della Sezione 5 – Performance Ambientale.

Tutte le famiglie di prodotto hanno contribuito alla crescita del fatturato nel 2004: si rileva peraltro, in controtendenza con il trend storico, il deciso incremento nelle vendite di rubinetti semplici, segmento sul quale SABAF sta guadagnando quote di mercato, a seguito di una politica commerciale più aggressiva.

Fatturato per linea di prodotto

Valori in €/000

	2002					
rubinetti semplici	7.344	10.000	20.000	30.000	40.000	50.000
rubinetti con sicurezza	0	19.849	20.000	30.000	40.000	50.000
termostati	0	12.526	20.000	30.000	40.000	50.000
bruciatori	0	10.000	20.000	35.447	40.000	50.000
cerniere	8.685	10.000	20.000	30.000	40.000	50.000
accessori e altri componenti	0	19.372	20.000	30.000	40.000	50.000
	2003					
rubinetti semplici	7.149	10.000	20.000	30.000	40.000	50.000
rubinetti con sicurezza	0	10.000	23.305	30.000	40.000	50.000
termostati	0	12.661	20.000	30.000	40.000	50.000
bruciatori	0	10.000	20.000	30.000	46.587	50.000
cerniere	9.836	10.000	20.000	30.000	40.000	50.000
accessori e altri componenti	0	10.481	20.000	30.000	40.000	50.000
	2004					
rubinetti semplici	8.712	10.000	20.000	30.000	40.000	50.000
rubinetti con sicurezza	0	10.000	23.830	30.000	40.000	50.000
termostati	0	14.702	20.000	30.000	40.000	50.000
bruciatori	0	10.000	20.000	30.000	40.000	50.626
cerniere	0	11.029	20.000	30.000	40.000	50.000
accessori e altri componenti	0	11.628	20.000	30.000	40.000	50.000

Sabaf e clienti il sistema qualità

Il sistema di gestione della qualità contribuisce a consolidare e a rafforzare la leadership

Il sistema di gestione della qualità, conforme alla norma ISO 9001:2000 (Vision 2000), si integra con i sistemi di gestione ambientale e della sicurezza sul luogo di lavoro, ed ha lo scopo di consentire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a.** accrescere la soddisfazione dei clienti, attraverso la comprensione e il soddisfacimento delle loro esigenze presenti e future;
- b.** migliorare continuamente i processi e i prodotti, con particolare attenzione alla salvaguardia dell'ambiente e della sicurezza dei dipendenti;
- c.** coinvolgere i *partner* ed i fornitori nel processo di miglioramento continuo, favorendo la logica della "comakership";
- d.** valorizzare le risorse umane;
- e.** migliorare la *business performance*.

Coerentemente con i principi sopra esposti SABAF ritiene di fondamentale importanza la gestione dei seguenti processi:

- > rilevazione delle aspettative e dei bisogni del cliente;
- > monitoraggio della *customer satisfaction*;
- > analisi dei reclami e adozione delle necessarie azioni correttive/preventive;
- > gestione per processi, finalizzata alla misurazione ed al miglioramento delle prestazioni;
- > innovazione dei processi e dei prodotti, in funzione dell'evoluzione delle conoscenze tecniche del settore;
- > formazione del personale, affinché sia consapevole della rilevanza e dell'importanza delle proprie attività e di come queste contribuiscano al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- > periodica verifica da parte di soggetti esterni indipendenti della conformità ed efficacia del sistema di gestione per la qualità.

Spese per la qualità spese correnti

Valori espressi in €

2002	2003	2004
Certificazione prodotto		
20.233	51.815	49.899
Certificazione sistema qualità		
3.269	4.250	2.471
Apparecchiature e strumenti di misura (acquisto)		
7.967	28.090	26.093
Apparecchiature e strumenti di misura (taratura)		
18.398	16.442	17.965
Norme tecniche, software e riviste		
6.334	7.409	10.799
Prove e test presso laboratori esterni		
0	1.903	1.308
Totale		
56.201	109.909	108.535

Spese per la qualità investimenti

Valori espressi in €

2002	2003	2004
Apparecchiature e strumenti di misura (acquisto)		
10.800	63.404	149.352
Totale		
10.800	63.404	149.352

Sabaf e clienti il sistema qualità

Nel 2004 è stata ottenuta la certificazione di conformità CE da parte di IMQ e la certificazione CSA dei rubinetti semplici in alluminio.

Le certificazioni di processo e di prodotto

Il Sistema Qualità di SABAF è certificato ISO 9001 dal 1993; nel 2002 è stato adeguato ai requisiti della norma ISO 9001:2000 ("Vision 2000"). Il Sistema Qualità di FARINGOSI HINGES è certificato ISO 9001 dal 2001; nel 2003 è stato adeguato ai requisiti della Vision 2000.

I rubinetti ed i termostati SABAF hanno ottenuto la certificazione di conformità CE da parte di I.M.Q.; nel 2001 è stata inoltre completata la certificazione di questi prodotti da parte di C.S.A. (*Canadian Standard Association*) in conformità agli *standard* tecnici vigenti in Nord America. I rubinetti ed i termostati SABAF sono inoltre certificati A.G.A. (*Australian Gas Association*) in conformità agli *standard* tecnici vigenti in Australia. I portagomma hanno invece ottenuto la certificazione di prodotto da parte di I.M.Q. e dall'ente di normazione francese N.F.

Incidenza costi qualità sul fatturato SABAF S.P.A.

2002	2003	2004
0,42 %	0,47%	0,50 %

Incidenza costi qualità sul fatturato FARINGOSI

2002	2003	2004
0,18 %	0,25%	0,28 %



certificazione di conformità alla norma ISO 9001:2000, rilasciata dall'Istituto Italiano del Marchio di Qualità (I.M.Q.)-Divisione CSQ. Certificato CSQ n°9155 SAB3

Sabaf e clienti

la soddisfazione del cliente

Soddisfare le esigenze del cliente, migliorando continuamente la qualità dei prodotti e dei servizi offerti, è per SABAF un obiettivo strategico.

Nel corso del 2004 SABAF, al fine di meglio comprendere e soddisfare le esigenze dei clienti e di verificare il modo in cui è percepito il suo modo di operare, ha svolto un'indagine di *customer satisfaction*, i cui risultati sono esposti nel Bilancio Sociale 2003.

Obiettivi di miglioramento

Gli obiettivi commerciali SABAF prevedono per il futuro di proseguire nella crescita media annua delle vendite superiore al 10% che ha contraddistinto il recente passato, mantenendo gli alti livelli di redditività attuali. L'arricchimento in valore degli apparecchi di cottura a gas, l'estensione della gamma di prodotti offerti, con valori aggiunti crescenti (bruciatori speciali, cerniere per lavastoviglie), la crescita dimensionale e le economie di scala derivanti

potranno permettere di conseguire questi ambiziosi obiettivi, pur richiedendo ulteriori investimenti in ricerca e sviluppo e automazione dei processi in Italia e investimenti in strutture commerciali, logistiche e produttive in quei mercati potenzialmente molto attraenti dal punto di vista dimensionale, ma oggi non ancora con *standard* allineati a quelli europei (ad esempio il Brasile, l'India e la Cina).

Contenzioso

Nel mese di ottobre 2004 è stata pronunciata la sentenza definitiva relativamente ad una causa promossa da SABAF nel Regno Unito per contraffazione di un brevetto. La sentenza è stata sfavorevole e SABAF è stata chiamata a pagare le spese legali alla controparte.

Non sono in essere altre vertenze legali con i clienti.



Sabaf e fornitori

Impegni nei confronti dei fornitori

> Agire con trasparenza, correttezza, integrità ed equità contrattuale.

> Considerare la certificazione di qualità, la capacità innovativa e la ricaduta sul territorio elementi qualificanti nella selezione dei fornitori.

> Privilegiare i fornitori che rispettano l'ambiente, che adottano un comportamento socialmente responsabile nella condotta degli affari e che godono di una buona reputazione.

> Favorire la condivisione dei valori comuni e informare sullo sviluppo delle strategie di SABAF.

> Promuovere la condivisione della conoscenza e favorire rapporti di collaborazione di lungo periodo.

> Stimolare i fornitori ad adottare buone pratiche di responsabilità sociale.

> Garantire l'imparzialità nella scelta dei fornitori, offrendo a tutti i potenziali fornitori in possesso dei requisiti previsti la possibilità di concorrere all'assegnazione della fornitura.

> Pagare i fornitori nei tempi e nei modi stabiliti.

> Non accettare dai fornitori regali che eccedono le normali pratiche di cortesia e che possano tendere a influenzare la valutazione obiettiva del prodotto e del servizio.

> Evitare di avere rapporti con fornitori che sfruttano lavoro minorile e che non rispettano i diritti basilari della persona.

> Richiedere ai fornitori che operano nei Paesi ove i diritti dei lavoratori non sono rispettati opportune garanzie sul rispetto dei principi della Norma SA 8000 in tema di 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.

SABAF s'impegna affinché il proprio modello di gestione responsabile sia seguito anche dai suoi fornitori, in modo tale che l'intera filiera di produzione sia controllata e sicura.

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. SABAF garantisce l'assoluta imparzialità nella scelta dei fornitori e si impegna a rispettare rigorosamente i termini di pagamento pattuiti (ad oggi, salvo rare eccezioni, la totalità degli acquisti sono stati pagati secondo gli accordi).

Ogni anno SABAF dà un significativo impulso al processo di acquisizione di nuove aziende fornitrici che dimostrino di possedere e garantire gli *standard* qualitativi ed economici che SABAF ricerca.

La norma SA 8000 e i fornitori

SABAF si è posta come impegno di ottenere la certificazione di conformità ai requisiti della norma SA8000 (*Social Accountability 8000*) e, pertanto, l'Azienda richiede ai propri fornitori di rispettare, in tutte le loro attività, i principi della norma, quale criterio minimo per stabilire un rapporto duraturo basato sui principi della responsabilità sociale.

I contratti di fornitura, rivisti nel corso del 2003, includono una clausola di carattere etico ispirata alla Norma SA8000. Tale clausola impegna i fornitori a garantire il rispetto dei diritti umani e sociali, in particolare: ad evitare l'impiego di persone in età inferiore a quella stabilita dalla legislazione vigente nel Paese, a garantire ai lavoratori un luogo di lavoro sicuro, a tutelare la libertà sindacale, a rispettare la legislazione in materia di orario di lavoro, ad assicurare ai lavoratori il rispetto del minimo retributivo legale.

Nel 2004 l'Azienda ha inviato a tutti i fornitori anche il testo integrale della Norma, per ottenerne un'adesione più consapevole, che favorisca l'adozione di concreti comportamenti etici.

Sabaf e fornitori

La Norma SA8000 è stata spedita a 271 fornitori, attualmente 251 l'hanno resa controfirmata per accettazione. L'eventuale mancata accettazione dei principi della Norma SA8000 potrà determinare l'interruzione dei rapporti di fornitura.

SABAF mira a favorire lo sviluppo del territorio in cui opera e, pertanto, nella selezione dei fornitori, favorisce le aziende locali; l'incidenza del fatturato sul territorio nel 2004 si può considerare allineata a quella dell'anno precedente (49,3% in provincia e 14,2% in Lombardia nel 2004 a fronte rispettivamente del 51% e 15,6% nel 2003).

Il fatturato realizzato al di fuori dell'Unione Europea proviene per la maggior parte dalla Svizzera ed è relativo all'acquisto di macchinari ed attrezzature: nel 2004 si è avuto un netto incremento determinato dai

maggiori investimenti effettuati. Tra i restanti fornitori localizzati in Paesi extra UE uno solo è situato in Cina, ha effettuato forniture di componenti per 218.000 euro nel 2004 (0,40% del totale) ed ha sottoscritto il rispetto dei principi della norma SA 8000.

In linea con la propria missione, SABAF richiede ai suoi fornitori la capacità di sapersi rinnovare tecnologicamente nel tempo, 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 corso del 2004 il fatturato dei fornitori con sistema di qualità certificato ha raggiunto il 52,3% del totale.

Distribuzione territoriale dei fornitori

	2002		2003		2004	
	fatturato	%	fatturato	%	fatturato	%
provincia di brescia	33.264	45,8	31.446	51,0	36.886	49,3
lombardia	11.013	15,2	9.637	15,6	10.587	14,2
italia	17.141	23,6	12.863	20,9	15.249	20,4
unione europea	6.783	9,3	6.927	11,2	7.708	10,3
extra UE	4.438	6,1	805	1,3	4.362	5,8
totale	72.639	100,0	61.678	100,0	74.792	100,0

Sabaf e fornitori

Fatturato fornitori certificati ISO9000

Valori in €/000					
2002		2003		2004	
fatturato	%	fatturato	%	fatturato	%
35.286	48,6	29.086	47,2	39.118	52,3

Ripartizione fornitori per tipologia di prestazione

	2002	2003	2004
Componenti	32,5%	28,6%	23,3%
Servizi	32,0%	38,1%	37,0%
Materie Prime	22,0%	27,3%	26,8%
Macchinari	13,5%	6,0%	12,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Principali fornitori per tipologia di fornitura

MATERIE PRIME:

Traf. C. Gnutti(*) - Raffinerie Metalli Capra(*) - Vedani
Carlo Metalli(*) - Metalli Alloys (*) - Veneta Nastri(*)

COMPONENTI:

Orkli (*) - Flli Barazza - SIT la Precisa(*) - Cast(*) - Caem

MACCHINARI:

Camas - Mikron(*) - El.mec - Buhler(*) -
Jungheinrich Italiana(*)

SERVIZI:

Adecco (Lavoro temporaneo) - MZ Pressofusioni
(Pressofusione) - Essegemme (Smaltatura) - B&B
(Lavorazioni meccaniche) - GV Stamperie(*)

(*) Fornitore certificato ISO 9001:2000 o ISO 9002.

Sabaf e fornitori

Tra le iniziative volte a favorire i fornitori, è da sottolineare che nel 2003 la Società ha raggiunto un accordo di collaborazione con un primario istituto (Unicredit Factoring S.p.A.), al quale ha segnalato diversi nominativi di fornitori ai quali può essere concessa una specifica linea di credito per eventualmente smobilizzare i crediti vantati nei confronti di SABAF. Tale accordo, di cui hanno beneficiato 3 fornitori nel corso del 2004, non ha ovviamente comportato alcuna variazione nelle condizioni contrattuali in essere con i fornitori ed, in particolar modo, non ha modificato i termini di pagamento.

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

Per favorire la condivisione con i fornitori dei valori alla base del proprio modello di *business* e per favorire la massima trasparenza e conoscenza reciproca, ha distribuito in modo capillare la Carta Valori e periodicamente invia la newsletter "SABAF Magazine".

Contenzioso

Non esiste contenzioso in essere con i fornitori.

lo standard SA8000

> È uno *standard* internazionale, elaborato nel 1997 dall'ente americano SAI (*Social Accountability International*), che elenca **nove requisiti** fondamentali per un comportamento eticamente corretto delle imprese e della filiera di produzione verso i lavoratori.

> È uno *standard* di certificazione volontario del rispetto dei diritti dei lavoratori, che si fonda sui principi di 11 Convenzioni emanate dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (1948) e della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino (1959).

> La conformità alle norme dello *standard* è garantita da una certificazione di PARTE TERZA, INDIPENDENTE, emessa da ORGANISMI ACCREDITATI.

> Richiede, oltre ai comportamenti, di evidenziare pubblicamente LA GESTIONE DEL SISTEMA.

I requisiti sociali indicati dallo *standard* ineriscono a:

- > lavoro minorile
- > lavoro forzato
- > salute e sicurezza
- > libertà di associazione e rappresentanza collettiva
- > discriminazione
- > pratiche disciplinari
- > orario di lavoro
- > salario

Il nono requisito riguarda il sistema di gestione e richiede che politiche, procedure e documentazioni dimostrino la continua conformità allo *standard*.

Sabaf e finanziatori

Impegni nei confronti dei finanziatori

- > Comunicare le proprie strategie e politiche in modo tempestivo, completo, chiaro e trasparente, evitando ogni asimmetria informativa.
- > Garantire la continuità aziendale.

SABAF, coerentemente con i propri valori di riferimento di trasparenza e di correttezza, ha sempre collaborato con il sistema bancario, fornendo in maniera puntuale e completa tutte le informazioni necessarie per un'adeguata analisi finanziaria (bilanci, situazioni semestrali e trimestrali, comunicazioni sulle operazioni più significative).

I rapporti con gli istituti di credito sono tenuti personalmente dal Direttore Finanziario per le problematiche di carattere straordinario, mentre sono gestiti dall'incaricata della Tesoreria per le problematiche di carattere ordinario.

Anche nel 2004 SABAF ha fatto raramente ricorso al credito bancario a breve termine, facendo fronte ai suoi impegni finanziari a breve con i rilevanti flussi di autofinanziamento. Nel 2004, l'incidenza degli oneri finanziari netti sul fatturato è pari allo 0,40% (0,92% nel 2003).

Debiti finanziari

	31/12/2002			31/12/2003			31/12/2004		
	Entro 12 mesi	Oltre 12 mesi	Totale	Entro 12 mesi	Oltre 12 mesi	Totale	Entro 12 mesi	Oltre 12 mesi	Totale
Mutui	787	13.551	14.338	2.962	20.371	23.333	2.702	15.283	17.985
Leasing finanziari	686	2.332	3.018	436	1.927	2.363	437	8.947	9.384
Altri finanziamenti	60	172	232	60	115	175	60	57	117
Totale	1.533	16.055	17.588	3.458	22.413	25.871	3.199	24.287	27.486

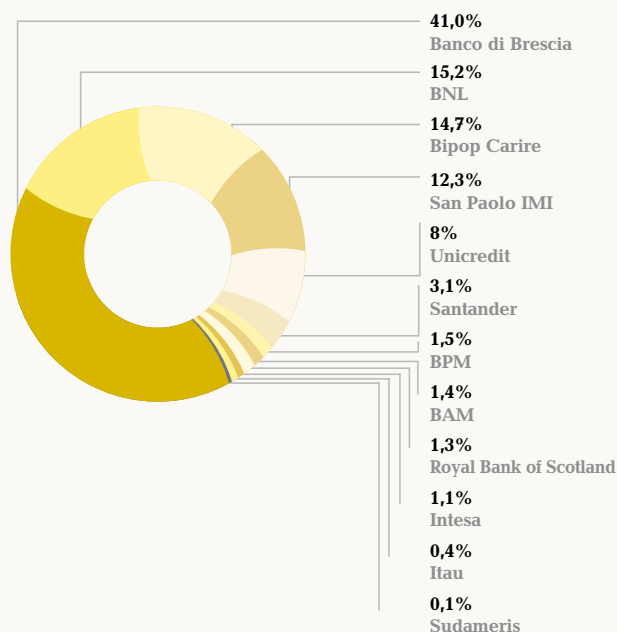
Sabaf e finanziatori

Statistica di movimentazione per istituto in percentuale sul totale

A fine 2004 i mutui, tutti in essere con il Banco di Brescia, includono un mutuo chirografario di residui 6.887.000 euro rimborsabile entro il 2008 e mutui ipotecari per residui 11.098.000 rimborsabili entro il 2016.

Nel corso dell'esercizio sono stati rimborsate anticipatamente quote di mutui in essere per euro 3.000.000.

Inoltre, il Gruppo SABAF ha finanziato in leasing parte degli investimenti immobiliari. Nel corso del 2004, in particolare, è stato stipulato un contratto di leasing in erigendum di 9 milioni di euro per finanziare la costruzione di un nuovo capannone industriale all'interno del complesso di Ospitaletto. L'edificazione verrà completata nel corso del 2005 e il contratto di leasing avrà la durata di 8 anni.



Contenzioso

Non esiste contenzioso con i finanziatori.

Affidamenti a breve termine

Valori in migliaia di euro					
Istituto	C/C	Sbf	Necessità Finanziarie	Fideiussioni	Totale
BANCO DI BRESCIA	517	300	6.133	806	7.756
BIPOP CARIRE	100	2.000	3.000	-	5.100
SANPAOLO IMI	100	3.900	-	-	4.000
BNL	300	2.000	1.000	-	3.300
UNICREDIT	775	1.291	-	-	2.066
INTESA	-	155	103	-	258
BPM	-	155	-	-	155
Totale	1.792	9.801	10.236	806	22.635

Sabaf e concorrenti

Impegni nei confronti dei concorrenti

- > Agire con trasparenza e correttezza.
- > Garantire l'integrità nella gestione dell'impresa.
- > Promuovere azioni di responsabilità sociale nel proprio settore.
- > Comunicare in modo tempestivo, completo, chiaro e trasparente.
- > Promuovere una competizione leale con i concorrenti rispettando i diritti legati ai brevetti e ai marchi

SABAF occupa una posizione di *leadership* di mercato a livello internazionale. La continua innovazione di prodotto e un portafoglio diversificato per i clienti assicurano a SABAF la capacità di difendere la qualità dei risultati anche a fronte di pressioni sui prezzi di vendita. Grazie a processi produttivi esclusivi, alle economie di scala e alla forte integrazione verticale, SABAF vanta anche la *leadership* di costo nel settore. In tale scenario, SABAF è fortemente competitiva sia nell'alto di gamma, dove può proporre con continuità prodotti che garantiscono prestazioni superiori, sia sul

mercato di massa.

In Italia ed in Europa SABAF stima di detenere una quota di mercato superiore al 40% in ogni segmento di prodotto ed è l'unica società a fornire la gamma completa di componenti per la cottura a gas, mentre i suoi concorrenti producono soltanto parte della gamma di prodotti.

I due principali concorrenti di SABAF sul mercato internazionale sono Copreci e Burner System International.

Copreci è una cooperativa situata in Spagna nei Paesi Baschi, parte di Mondragon Co-operative Corporation e dopo SABAF è il principale produttore di rubinetti e termostati in Europa.

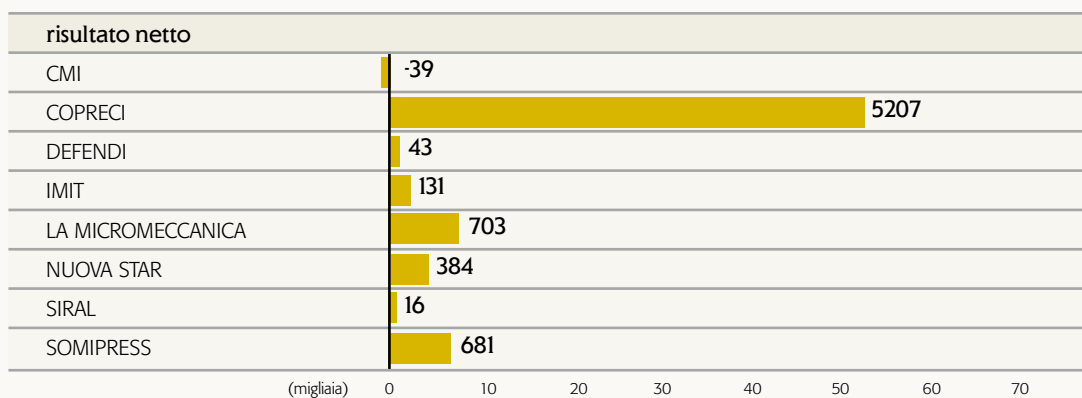
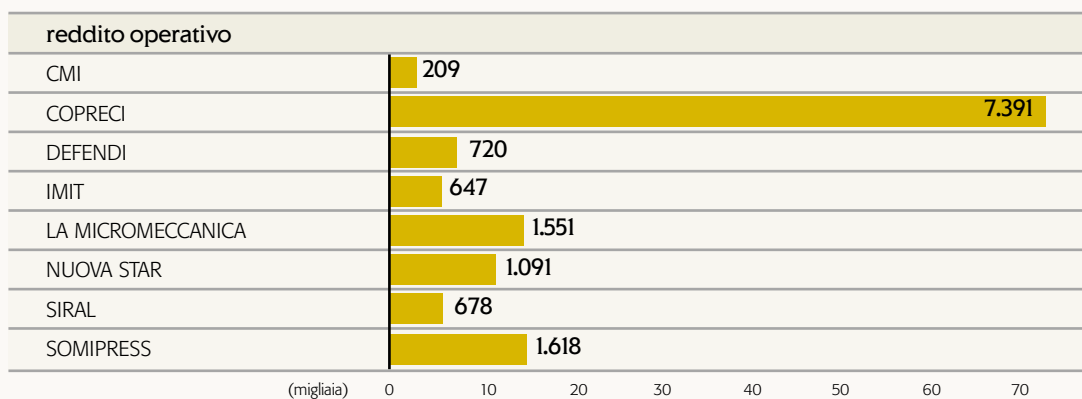
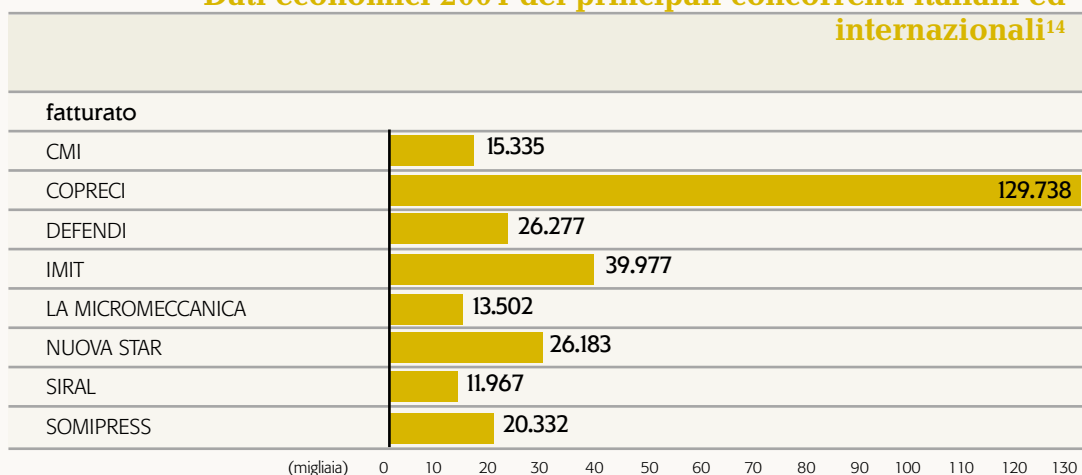
Burner Systems International (BSI) è un gruppo americano, che ha acquisito il controllo del produttore francese Sourdillon, storico concorrente di SABAF e, nel 2004, di Harper Wyman, storicamente il più importante produttore di componenti per la cottura a gas per il mercato nordamericano.

Principali concorrenti italiani ed internazionali

		Rubinetti	Termostati	Brucciatori	Cerniere
SABAF		•	•	•	•
Burner Systems International	(U.S.A)	X	X	X	
CMI	(Italia)				X
Copreci	(Spagna)	X	X		
Harper Wyman	(U.S.A)	X	X	X	
Imit	(Italia)	X	X		
La Micromeccanica	(Italia)	X			
Nuova Star	(Italia)				X
Off Mecc Defendi	(Italia)			X	
Siral	(Italia)	X			
Somipress	(Italia)			X	

Sabaf e concorrenti

Dati economici 2004 dei principali concorrenti italiani ed internazionali¹⁴



¹⁴ Elaborazione Sabaf dai bilanci delle varie società

Sabaf e pubblica amministrazione

Impegni nei confronti della Pubblica Amministrazione

- > Garantire l'assoluto rispetto della legge e dei regolamenti vigenti.
- > Comunicare in modo chiaro, tempestivo, completo e trasparente.
- > Collaborare con le istituzioni per garantire lo sviluppo di prodotti più sicuri nel proprio settore.
- > Condividere le proprie conoscenze tecniche con le istituzioni in studi e ricerche riguardanti il proprio settore e la responsabilità sociale d'impresa.
- > Rispettare le regole antitrust e i regolamenti delle relative authority.
- > Non finanziare partiti politici nei Paesi in cui il Gruppo opera.

Coerentemente con le linee politiche di riferimento, i rapporti di SABAF nei confronti della Pubblica Amministrazione e dell'Erario sono improntati alla massima trasparenza e correttezza.

Imposte pagate Gruppo SABAF

	2002	2003	2004
Imposte correnti	5.130	7.299	8.511
Imposte differite	1.274	285	801
Imposte anticipate	0	(15)	(120)
TOT.IMP. SUL REDDITO	6.404	7.569	9.192
IMP.NON SUL REDDITO	197	202	189
TOTALE	6.601	7.771	9.381

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

Nel 2004 il Gruppo ha distribuito al Sistema Stato 9,4 milioni di euro di imposte, che rappresentano il 20,6 % del Valore Aggiunto prodotto (7,7 milioni nel 2003, pari al 18,9% del valore aggiunto). Il tax-rate (incidenza delle imposte sul reddito sull'utile prima delle imposte) è stato pari al 43,1% (42,5% nel 2003).

Sabaf e pubblica amministrazione

SABAF esprime apprezzamento verso i provvedimenti legislativi che mirano a ridurre il carico fiscale delle imprese che investono con continuità o che assumono personale. SABAF, peraltro, non ha mai ricevuto contributi a fondo perduto o particolari agevolazioni pubbliche di sostegno alla sua attività.

Nonostante non siano in essere rapporti di natura commerciale con la Pubblica Amministrazione, la Società ha effettuato una valutazione dell'allineamento dei propri modelli organizzativi e di controllo alle esigenze espresse dal **D.Lgs. N. 231/2001** in materia di reati contro la Pubblica Amministrazione e di cosiddetti "reati societari".

Rispetto della privacy

In tutte le società del Gruppo nel corso del 2004 si è proceduto ad un esame delle problematiche in materia di protezione dei dati personali disciplinata dal D.Lgs. 196 del 30 giugno 2003. In particolare si

è effettuata un'analisi organizzativa e delle basi dati personali con l'obiettivo di definire i sistemi informativi contenenti dati personali e sensibili, sia in formato cartaceo che informatico.

Le misure minime di sicurezza da adottare all'interno dell'organizzazione consistono in un insieme di strumenti tecnologici e organizzativi (policy, procedure, flussi organizzativi, etc.) che siano in grado di prevenire ogni perdita, alterazione o diffusione non consentita dei dati.

Sono stati predisposti i Documenti Programmatici della Sicurezza (DPS). Entro la fine del 2005 verrà completata la definizione degli interventi tecnici da predisporre per l'applicazione delle Misure minime di sicurezza come previsto dal disciplinare tecnico.

Contenzioso

Non è in essere alcun contenzioso significativo con le Autorità Fiscali, né con altri Enti Pubblici.



Sabaf e collettività iniziative benefiche

Impegni nei confronti della collettività

- > Operare nelle comunità locali in modo socialmente responsabile, ossia come un "buon cittadino".
- > Contribuire al miglioramento della qualità della vita nelle comunità locali in cui la società opera attraverso interventi nel sociale, nella cultura, nell'educazione e nello sport.
- > Promuovere il rispetto dei diritti umani nelle comunità locali in cui opera la società.
- > Erogare contributi e sponsorizzazioni alle associazioni senza fini di lucro in coerenza con le politiche di intervento fissate preventivamente dal Consiglio di Amministrazione.
- > Contribuire all'educazione dei giovani attraverso collaborazioni con gli istituti scolastici e le università.
- > Promuovere la diffusione dei prodotti con sistemi di sicurezza per tutelare la salute collettiva.

L'attenzione che SABAF ripone alla collettività si estrinseca non soltanto in elargizioni di denaro a sostegno di associazioni umanitarie, sportive e culturali presenti sul territorio, ma soprattutto in una costante attività di divulgazione delle buone pratiche del fare impresa, al fine di rendere il modello di gestione socialmente responsabile comunemente apprezzato e imitato.

Tra i contributi di carattere sociale più significativi figura il dono al Comune di Ospitaletto di un veicolo perfettamente attrezzato per il trasporto dei diversamente abili.

Adozioni a distanza

Per il secondo anno consecutivo l'azienda ha proposto ai suoi fornitori di sostituire i tradizionali regali di Natale con qualcosa di più utile e significativo, ossia donazioni all'Associazione Volontari per il Servizio Internazionale (AVSI), un'organizzazione non governativa senza scopo di lucro, impegnata in progetti internazionali di aiuto allo sviluppo. Nello specifico, le donazioni sono state destinate al sostegno a distanza di sedici bambini che vivono in diversi Paesi del mondo.

L'ammontare delle liberalità nel 2002 è stato di 50.800 euro, nel 2003 di 46.200 euro e nel 2004 di 91.900 euro.

Liberalità 2004

Valori in migliaia di euro

	Iniziative locali (comune di Ospitaletto)	Iniziative di zona (Brescia e provincia)	Iniziative nazionali	Iniziative internazionali	TOTALE
Associazioni umanitarie	40,2	1	2	10	53,2
Associazioni sportive	7	4		-	11
Associazioni culturali	3	5,9	18,8	-	27,7
Totale	50,2	10,9	20,8	10	91,9

Sabaf e collettività

la divulgazione della responsabilità sociale

Incontri con gli studenti

SABAF organizza annualmente alcune visite aziendali con gruppi di studenti, in particolare nel 2004 hanno visitato lo stabilimento di Ospitaletto studenti dell' IPSIA di Rovato (BS), dell' Istituto Artigianelli e dell'I.T.C. Lunardi di Brescia, dell'I.T.C. Sraffa di Sarezzo (BS) e dell'I.T.C. Plaggia di Viareggio (PI).

Partecipazione a convegni

Anche nel corso del 2004 SABAF è stata invitata a portare la propria testimonianza di *best practice* in tema di responsabilità sociale all'interno di importanti convegni svoltisi in diverse città d'Italia.

I principali hanno visto come organizzatori:

- Il Sole 24 Ore – Milano
- Università Bocconi – Milano
- Associazione Comunità del Melograno – Udine
- Agenzia del Lavoro – Trento
- Aiesec – Pisa e Napoli
- Università degli Studi di Brescia – Brescia
- Università di Parma - Parma

Il Progetto "The Silent Leaders"

SABAF è stata una delle società analizzate nell'ambito del progetto "The Silent Leaders" condotto dalla Scuola di Management di Nijmegen in collaborazione con l'Università Erasmus di Rotterdam. Il progetto, basato su approfondite visite aziendali, ha analizzato una decina di società che hanno da tempo avviato approcci creativi ed efficaci al tema dello sviluppo sostenibile.

Rapporti con l'Università

Dal 2002 SABAF collabora con l'AIIESEC (Associazione Internazionale di Studenti in Scienze Economiche e Commerciali), la più grande associazione di studenti universitari esistente al mondo, che negli ultimi anni è stata particolarmente attiva nello studio della responsabilità sociale d'impresa.

SABAF ha supportato l'apertura del Comitato Locale AIIESEC presso l'Università degli Studi di Brescia ed è intervenuta in molteplici percorsi formativi per universitari e progetti di promozione della responsabilità sociale d'impresa.

Inoltre, come avviene già da alcuni anni, nel corso del 2004 SABAF ha seguito numerosi laureandi di diverse Università Italiane, nella preparazione delle loro tesi di laurea, che vertevano per la maggior parte sul tema del bilancio sociale e della RSI.

Canale di comunicazione privilegiato con l'intera collettività è il sito Web istituzionale (www.sabaf.it), sul quale sono presenti tutte le informazioni riguardanti la SABAF, le documentazioni di interesse finanziario e sociale e sono attivi strumenti per l'invio di e-mail o schede al fine di assicurare la possibilità d'interazione tra i visitatori e gli operatori SABAF. Dal 2003 il bilancio sociale è disponibile on-line in formato web interattivo.

07

06

05 performance
ambientale >

04

05

03

02

01





Sabaf e ambiente politica ambientale

Impegni nei confronti dell'ambiente

- > Gestire le attività produttive minimizzando 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 specifici obiettivi ambientali e programmi di miglioramento, volti alla minimizzazione degli impatti ambientali significativi.
- > Sensibilizzare e formare il personale, affinché sia consapevole degli aspetti ed impatti ambientali connessi alle proprie attività e si impegni ad operare nel rispetto dell'ambiente, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi aziendali.
- > Fornire all'autorità locale tutte le informazioni necessarie a comprendere gli eventuali rischi ambientali legati all'attività dell'impresa.

SABAF ha sempre mostrato un'attenzione particolare verso l'ambiente, cercando di ridurre continuamente gli impatti determinati dalla propria attività industriale.

La forte sensibilità sull'importanza del rispetto degli equilibri ambientali si è manifestata nelle diverse scelte effettuate in questi anni che, oltre a rispettare le norme legislative, tendono a un miglioramento continuo delle *performance* ambientali.

L'attenzione della Società per il rispetto dell'ambiente risulta evidente anche da alcune soluzioni innovative adottate nell'impianto di Ospitaletto. Durante la fase di progettazione e successiva realizzazione, SABAF si è fortemente impegnata nel ridurre al massimo gli impatti ambientali e nel rendere maggiormente confortevole l'ambiente di lavoro.

La tutela dell'ambiente e la salvaguardia delle risorse sono per SABAF un impegno strategico. Per questo motivo SABAF ha deciso di attuare e mantenere un Sistema di gestione ambientale conforme alla norma ISO 14001 che, integrandosi con i Sistemi di gestione della qualità e della salute e sicurezza del luogo di lavoro, costituisca un mezzo efficace per perseguire una costante riduzione dell'impatto ambientale conseguente ai processi ed ai prodotti dell'azienda e consenta il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. prevenzione dell'inquinamento e miglioramento continuo dei processi/prodotti finalizzati al rispetto dell'ambiente;
2. conformità alle norme e leggi vigenti, considerate requisito minimo inderogabile, nonché agli altri requisiti sottoscritti dall'Azienda;
3. riesame periodico della situazione aziendale, effettuato mediante la determinazione degli aspetti ed impatti ambientali conseguenti alle attività dell'Azienda, e definizione di specifici obiettivi ambientali e programmi di miglioramento, volti alla minimizzazione degli impatti ambientali significativi;
4. documentare, rendere operativa, mantenere e diffondere la politica ambientale a tutto il personale, affinché all'interno dell'Azienda ciascuno sia consapevole degli aspetti ed impatti ambientali connessi alle proprie attività e si impegni ad operare nel rispetto dell'ambiente, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
5. comunicazione trasparente e collaborativa con i dipendenti, le realtà locali, l'Amministrazione pubblica, gli Enti di controllo e le altre parti interessate.

Dal 2003 il sistema di gestione ambientale del sito produttivo di Ospitaletto è certificato conforme alla norma ISO 14001.

Sabaf e ambiente politica ambientale

I sistemi di cottura a gas: economici ed ecologici

SABAF da tempo promuove la diffusione di informazioni circa i minori impatti ambientali derivanti dall'impiego di cottura a gas invece di cottura elettrica. L'utilizzo di energia elettrica per la cottura appare quanto mai inopportuno per le seguenti ragioni:

a) In Europa la produzione di energia elettrica sempre più difficilmente terrà il passo con la domanda, soprattutto per le crescenti necessità derivanti dall'utilizzo di altre apparecchiature (lavastoviglie, condizionatori, etc.). In ogni caso, qualora tale domanda di energia elettrica venisse soddisfatta con la costruzione di nuove centrali, il costo per l'utente diventerebbe significativamente superiore.

b) I consumi energetici legati alla cottura sono tipicamente di picco, intorno alle ore dei pasti, e questa tipologia di consumo si coniuga negativamente con la produzione di energia elettrica, non accumulabile. Il gas invece è una risorsa energetica accumulabile e disponibile "on demand".

c) Il mercato della cottura richiede sempre di più in tutto il mondo potenze alte e numerosi punti di cottura per cucinare rapidamente i pasti. Sempre più piani cottura in Europa utilizzano un quinto bruciatore centrale a triplo anello di fiamma da 3,8 kW, che aggiunto agli altri quattro porta il totale della potenza disponibile in un piano di cottura a gas a 11,3 kW. Un piano di cottura alimentato elettricamente in Italia dovrà sempre sottostare alla limitazione imposta dal contatore che nella maggior parte dei casi arriva a 3,3kW, e solo alcuni allacciamenti hanno 4,5 kW o 6 kW di potenza massima erogabile. In Germania ed in altri paesi si arriva anche a 15 kW, proprio per alimentare gli apparecchi di cottura, ad alto consumo energetico.



Sabaf e ambiente politica ambientale



Innovazione di prodotto e sostenibilità: i bruciatori Serie III

Nel 2004 è stata sviluppata la nuova linea di Bruciatori Serie III: tali nuovi bruciatori, estremamente innovativi, si caratterizzano per rendimenti notevolmente superiori a quelli attualmente in circolazione.

Rendimento η bruciatore standard	Rendimento η bruciatore SABAF Serie III	Variazione %
52%	65%	+ 25%

La migliore efficienza del bruciatore SABAF Serie III si traduce in un minore consumo di gas ed una maggiore velocità nel raggiungere la temperatura di cottura desiderata.

Prendendo come riferimento i consumi di gas metano di un piano cottura a 4 fuochi dotato di bruciatori standard ed ipotizzando un utilizzo giornaliero dei bruciatori alla portata nominale di 1 ora (semirapido e rapido) o di 30 minuti (ausiliario), la riduzione in termini di consumo calcolata in base al rendimento teorico è di seguito riassunta.

	bruciatore standard	SABAF Serie III
Consumo totale per 1 piano cottura (l/giorno)	678,7	543,0
	l / giorno	l / anno
Risparmio di gas per 1 piano cottura	135,7	49.544,6

Ipotizzando una vendita annua di bruciatori pari alla produzione di SABAF del 2004 (circa 21.000.000 di pezzi, pari a 5.250.000 piani cottura a 4 fuochi), l'utilizzo del bruciatore SABAF Serie III potrà consentire **ogni anno un risparmio di 260.000.000 m³ di gas metano**, superiore al fabbisogno annuo per la sola cottura di una città come Milano.

Maggiore efficienza e minor consumo si traducono anche in un dimezzamento delle emissioni di CO (monossido di carbonio) ed una significativa riduzione delle emissioni di CO₂ (biossido di carbonio) rispetto al bruciatore standard di riferimento. Questo significa che, con le ipotesi sopra esposte, l'utilizzo dei bruciatori SABAF Serie III potrà consentire **una riduzione delle emissioni di CO pari a 2.200.000 m³/anno ed una riduzione delle emissioni di CO₂ di ben 260.000.000 m³/anno.**

Sabaf e ambiente politica ambientale



Risparmio energetico e impatto ambientale: rubinetti in lega di alluminio

La produzione di rubinetti semplici in alluminio comporta diversi vantaggi rispetto alla produzione di rubinetti semplici in ottone in termini sia di risparmio energetico nella produzione, sia di minor contenuto di piombo nel prodotto.

Fabbisogno energetico per la produzione di un rubinetto semplice in ottone e di un rubinetto semplice in alluminio

	Rubinetti semplici in ottone	Rubinetti semplici in alluminio
	kWh/pz	kWh/pz
Estrusione barra maschio	0,0128	0,0048
Lavorazione torni multimandrino	0,0075	0,0065
Lavorazione transfer maschio	0,0125	0,0108
Diamantatura maschio	0,0117	0,0112
Estrusione barra corpo	0,0474	0,0767
Taglio spezzoni barra corpo alluminio	–	0,0111
Stampaggio corpo ottone - incluso taglio e sbavatura	0,0758	–
Lavorazione transfer corpo	0,0500	0,0343
Diamantatura corpo	0,0125	0,0120
Estrusione barra astina	0,0361	0,0254
Lavorazione transfer astina	0,0350	0,0217
Montaggio e collaudo	0,0017	0,0017
Totale	0,3031	0,2183
Differenza di fabbisogno energetico rubinetti alluminio rispetto a rubinetti ottone %		-28,0%

Contenuto di metalli pesanti (piombo)

Contenuto di metalli pesanti (piombo) nel rubinetto semplice in ottone (g)	2,24
Contenuto di metalli pesanti (piombo) nel rubinetto semplice in alluminio (g)	0,30
Differenza %	- 86,4%

Inoltre il rubinetto in alluminio è molto più leggero rispetto al rubinetto in ottone, e questo consente una sensibile riduzione nei consumi per imballo e trasporto.

Peso totale rubinetto in ottone (g)	73,2
Peso totale rubinetto in alluminio (g)	31,1
Differenza %	-57,5%

Sabaf e ambiente

impatto ambientale

Materiali utilizzati e riciclabilità dei prodotti

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

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

Il significativo aumento delle quantità di leghe di alluminio e di acciaio utilizzate è motivato dall'aumento della produzione di bruciatori e dal funzionamento a regime del reparto tranceria, destinato alla produzione dei coperchi bruciatore. Il significativo aumento delle quantità di ottone

utilizzato è, invece, motivato dall'aumento della produzione di rubinetti e termostati.

I bruciatori SABAF, nonché i rubinetti ed i termostati senza sicurezza soddisfano pienamente i requisiti della direttiva 2002/95/EC (**Direttiva RoHS**) che tende a limitare l'impiego di sostanze pericolose come il piombo nella produzione di apparecchiature elettriche ed elettroniche, categoria che include tutti gli elettrodomestici inclusi gli apparecchi di cottura a gas (che sono equipaggiati con accensioni elettroniche). Per quanto riguarda rubinetti e termostati con sicurezza è in fase di completamento l'adeguamento ai requisiti della direttiva stessa.

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

Materiali utilizzati (*) (Kg) - SABAF S.P.A.

Materiale	Consumo 2002 (Kg)	Consumo 2003 (Kg)	Consumo 2004 (Kg)
Ottone	3.849.250	4.470.685	4.795.196
Leghe alluminio	4.785.550	4.951.586	5.570.931
Zama	53.660	81.000	68.200
Acciaio	2.695.910	3.460.761	4.734.174

*inclusi fornitori esterni

Materiali utilizzati (Kg) GRUPPO SABAF

Materiale	Consumo 2004 (Kg)
Ottone	4.795.196
Leghe alluminio	5.628.929
Zama	68.200
Acciaio	6.870.109

Sabaf e ambiente

impatto ambientale

Consumi energetici

L'incremento del consumo di energia riflette direttamente i maggiori volumi di produzione. Fino al 2004, non sono intervenute variazioni nei processi produttivi che abbiano determinato significative variazioni nei consumi energetici.

Consumi di metano

Sabaf S.p.A. utilizza metano come fonte energetica per la fusione dell'alluminio e per la cottura dei coperchi smaltati.

L'incremento nei consumi di metano riflette l'incremento della produzione interna dei reparti pressofusione e smalteria.

La produzione delle altre società industriali del Gruppo non utilizza metano come fonte energetica.

Consumi di acqua

La drastica diminuzione del consumo complessivo di acqua nel 2003 e nel 2004 è stata ottenuta grazie all'adozione nella sede di Ospitaletto di un impianto di raffreddamento delle macchine diamantatrici a circuito completamente chiuso, a differenza dell'impianto presente nella sede di Lumezzane, che prevedeva lo scarico in fognatura di parte dell'acqua utilizzata.

L'incremento del consumo di acqua prelevata dal pozzo è strettamente connesso all'internalizzazione della produzione di coperchi.

Consumi energia elettrica

(kWh) - SABAF S.P.A.

	Totale	Var. %
2002	13.954.923	
2003	15.983.403	+14,5%
2004	18.200.383	+13,9%

Consumi energia elettrica

(kWh) - GRUPPO SABAF

	Totale
2004	18.888.807

Consumi metano

(m³) - SABAF S.P.A.

	Totale	Var. %
2002	2.267.361	
2003	2.164.503	-4,5%
2004	2.504.925	+15,7%

(migliaia di pezzi)

	Produzione interna di pezzi pressofusi	Var. %	Produzione interna di pezzi smaltati	Var. %
2002	37.258		1.748	
2003	37.328	+0,2%	6.520	+273,0%
2004	40.191	+7,7%	12.017	+84,3%

Consumi di acqua (m³) - SABAF S.P.A.

		Totale parziale	Totale	Var. %
2002	Acqua prelevata da acquedotto	12.456	78.099	
	Acqua prelevata da pozzo	65.643		
2003	Acqua prelevata da acquedotto	14.027	32.818	-58,0%
	Acqua prelevata da pozzo	18.791		
2004	Acqua prelevata da acquedotto	13.453	35.687	+8,7%
	Acqua prelevata da pozzo	22.234		

Sabaf e ambiente impatto ambientale

Consumi di acqua (m³) - GRUPPO SABAF (*)

	2002	2003	2004
Totale acquedotto	18.290	19.166	16.650
Totale pozzo	65.643	18.791	22.234
TOTALE	83.933	37.957	38.884

(*) esclusi i consumi di acqua di SABAF do Brasil, non significativi.

I rifiuti

Sfridi e rifiuti derivanti dal processo produttivo sono identificati e raccolti separatamente, per essere poi destinati al recupero o allo smaltimento. Gli sfridi

derivanti dalla lavorazione di ottone, alluminio ed acciaio e quelli derivanti dalla pressofusione dell'alluminio sono destinati direttamente al riutilizzo. I rifiuti destinati allo smaltimento ed al recupero sono di seguito riassunti.

Rifiuti (Kg)

	SABAF S.P.A.			GRUPPO SABAF
	2002	2003	2004	2004
Ass. urbano	207.230	176.490	213.610	218.610
Non pericoloso (smaltimento)	172.840	688.935	3.428.217	3.428.217
Non pericoloso (recupero)	577.617	1.347.048	1.905.081	2.876.699
Tot. non pericoloso	750.457	2.035.983	5.333.298	6.304.916
Variazione %		+171,3%	+162,0%	
Pericoloso (smaltimento)	2.413.069	3.786.733	3.963.117	3.978.200
Pericoloso (recupero)	8.240	-	-	-
Tot. pericoloso	2.421.309	3.786.733	3.963.117	3.978.200
Variazione %		+56,4%	+4,7%	

L'aumento dei rifiuti non pericolosi destinati allo smaltimento è imputabile all'attivazione di un secondo impianto di smaltitura coperchi. L'aumento dei rifiuti non pericolosi destinati al recupero è, invece, in gran parte riconducibile al funzionamento a regime del reparto di tranciatura coperchi.

L'aumento dei rifiuti pericolosi è legato all'aumento di produzione di pezzi pressofusi.

SABAF ha attivato, a partire dal mese di settembre 2004, la raccolta differenziata di **carta/cartone, vetro, lattine e plastica**. A tal fine SABAF si è avvalsa dei servizi di Cogeme, società che persegue da anni con particolare impegno un' oculata pianificazione per la gestione coordinata del territorio, ed in particolare dei servizi ambientali e di cui il comune di Ospitaletto è socio dal 1996.

Il percorso dei rifiuti che vanno al recupero è sintetizzato come segue:

Sabaf e ambiente

impatto ambientale

- **CARTA e CARTONE:** una volta ritirati confluiscono in un impianto di cernita dove vi sono dei macchinari per la differenziazione del materiale in:
 - carta bianca;
 - carta stampata (riviste, etc.);
 - cartone ondulato.

La carta così differenziata viene pressata in balle e da questo impianto trasportata nelle diverse destinazioni (la carta bianca ed il cartone ritornano nelle cartiere e divengono carta riciclata, la carta stampata, invece, non essendoci una forma di riciclo ad hoc, viene utilizzata come combustibile nei termovalorizzatori).

- **VETRO e LATTINE:** in un impianto di selezione avviene la separazione delle lattine dal vetro e di quest'ultimo in vetro bianco e colorato. Vetro e alluminio vengono quindi smistati sul mercato e completamente recuperati (nascono nuove lattine dall'alluminio delle lattine usate, bottiglie e barattoli dal vetro).

- **PLASTICA:** trasportata in un impianto di cernita, viene separata da tutto ciò che non è plastica da imballaggio, pressata in balle e poi trasportata negli impianti convenzionati COREPLA (Consorzio Nazionale per il recupero degli Imballaggi in Plastica) dove viene differenziata in trasparente e colorata per poi essere tritata e rimessa sul mercato. Il 90% della plastica è recuperato (per arredi da giardino, parchi giochi per bambini, nuove fibre e filati per indumenti).

Da settembre a dicembre 2004 la raccolta differenziata ha permesso il recupero di carta/cartone per 15.640 kg e di imballaggi di plastica per 2.610 Kg.

Nell'ambito del programma ambientale, SABAF ha definito alcuni indici di prestazione ambientale, ritenuti più significativi, relativamente ai quali si è posta specifici obiettivi.

Per quanto concerne i rifiuti, è stato calcolato l'**Indice di prevalenza rifiuti pericolosi/non pericolosi** (iR_p/np), che si ottiene dal rapporto tra la quantità di rifiuti pericolosi prodotti nell'anno e la quantità totale di rifiuti prodotti. L'obiettivo di SABAF è di mantenere la quantità di rifiuti pericolosi prodotti nell'anno inferiore al 55% della quantità totale di rifiuti prodotti (pericolosi + non pericolosi).

Aspetto Ambientale	Rifiuti
Impatto generato o potenziale	Inquinamento da rifiuti
Origine dell'impatto	Tutto il sito
Valori indice per lo specifico impatto e data rilevazione valore	iR_p/np = 41,6 (2004)
Obiettivo 2004	iR_p/np < 70
Obiettivo 2005	iR_p/np < 55

Emissioni in atmosfera

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

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

1 - la produzione dei componenti che costituiscono i bruciatori (coppe portainietto e spartifiamma) prevede la fusione e la successiva pressofusione della lega di alluminio, la sabbiatura dei pezzi, una serie di lavorazioni meccaniche con asportazione di materiale, il lavaggio di alcuni componenti, l'assemblaggio ed il collaudo. Tale processo

Sabaf e ambiente impatto ambientale

produttivo comporta l'emissione di nebbie oleose e di percloroetilene in misura poco significativa, oltre a polveri e anidride carbonica;

2 - la produzione di rubinetti e termostati, nella quale sono utilizzate come materie prime principalmente barre e corpi stampati in ottone e barre in acciaio. Il ciclo produttivo è suddiviso nelle seguenti fasi: lavorazione meccanica con asportazione di materiale di barre e corpi stampati, lavaggio dei semilavorati e dei componenti così ottenuti, finitura della superficie di accoppiamento corpi-maschi mediante utensile a diamante, assemblaggio e collaudo finale del prodotto finito. Da questo processo si generano nebbie oleose ed emissioni di percloroetilene in misura poco significativa;

3 - la produzione dei coperchi di bruciatori, in cui viene utilizzato l'acciaio come materia prima, il quale viene sottoposto alla tranciatura e coniatatura dei coperchi, al lavaggio, alla sabbiatura, all'applicazione e alla cottura dello smalto. Tutto ciò a fronte dell'emissione di polveri.

> In Faringosi per la produzione delle cerniere viene utilizzato come materia prima principale l'acciaio, il quale viene sottoposto ad una serie di lavorazioni meccaniche che non comportano alcuna emissione significativa.

> In Sabaf do Brasil viene svolto l'intero processo produttivo dei bruciatori, quindi l'attività di lavorazione, montaggio e collaudo dei bruciatori, la coniatatura e smaltatura dei coperchi ed (avvalendosi di fornitori locali) la pressofusione delle coppe e degli spartifiamma. Dall'analisi del processo interno non si evidenziano emissioni significative.

Il livello di efficienza dei sistemi di depurazione è assicurato attraverso la loro regolare manutenzione ed il periodico monitoraggio di tutte le emissioni, che ha sino ad ora evidenziato come siano ampiamente rispettati i valori di legge.

Nella tabella sono riassunti i risultati delle analisi delle principali emissioni e sono riportati gli obiettivi che l'Azienda si è posta in riferimento alle emissioni in atmosfera.



Sabaf e ambiente

impatto ambientale

ASPETTO AMBIENTALE	IMPATTO GENERATO O POTENZIALE	
Emissioni in atmosfera	Inquinamento atmosferico	
ORIGINE DELL'IMPATTO	VALORI INDICE per lo specifico impatto e DATA rilevazione valore	OBIETTIVO
Cap. A: aspirazione isole pressofusione	iE _E ² = 20,7 (02/2004)	Restare al di sotto del 50% dei limiti di legge e quindi mantenere iE _{En} < 50
Cap. A: aspirazione forno fusorio	iE _E = 22,6 (02/2004)	
Cap. A: sabbiatrice	iE _E = 5,9 (02/2004)	
Cap. A: aspirazione torni lav. barra	iE _E = 8,5 (02/2004)	
Cap. A: aspirazione scorifica forni	iE _E = 6,7 (02/2004)	
Cap. B: aspirazione transfer / torni	iE _E = 4,0 (07/2004)	Mantenere iE _{En} < 50
Cap. B: lavametalli	iE _E = 27,6 (07/2004)	Mantenere iE _{En} < 80
Cap. B: aspirazione fumi saldatura	iE _E = 18,3 (07/2004)	Mantenere iE _{En} < 50
Cap. B: macchine elettroerosione	iE _E = 28,3 (07/2004)	Mantenere iE _{En} < 50
Cap. B: aspirazione macchine affilatrici	iE _E = 4,4 (07/2004)	
Cap. C: sabbiatrice	iE _E = 19,3 (06/2004)	Mantenere iE _{En} < 50
Cap. C: forno cottura smalto	iE _E = 26,0 (06/2004)	Mantenere iE _{En} < 80
Cap. C: cabina applicazione smalto	iE _E = 60,0 (09/2004)	
Cap. C: forno asciugatura smalto	iE _E = 20,8 (06/2004)	
Cap. C: forno asciugatura ganci	iE _E = 43,0 (06/2004)	

² Indice di emissione, dato dal rapporto tra il livello di emissione medio rilevato e il valore limite di legge.

Sabaf e ambiente impatto ambientale

Emissioni di CO₂ derivanti dalla combustione del gas naturale (*)

	Tonnellate di CO ₂
2001	3.066
2002	4.822
2003	4.603
2004	5.327

(*) Calcoli effettuati sulla base delle linee-guida "Revised 1996 IPCC guidelines for National Gas Inventories".

L'uso di gas metano per l'alimentazione dei forni fusori comporta l'emissione in atmosfera di NOX e SOX, comunque tali emissioni risultano poco significative.

L'utilizzo di un combustibile relativamente pulito quale il metano nelle fasi di combustione, permette a SABAF di contribuire in misura trascurabile alle emissioni nazionali di gas serra: si consideri che in Italia vengono emesse annualmente circa 550 milioni di tonnellate di CO₂.

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



Sabaf e ambiente

investimenti ambientali

Spese correnti ambientali e per la salute e la sicurezza dei lavoratori

	<i>Valori espressi in euro</i>		
	2002	2003	2004
Impianti, attrezzature, materiali (sicurezza)	8.327	12.930	39.348
Impianti, attrezzature, materiali (ambiente)	1.224	4.016	4.306
DPI	40.165	43.825	67.649
Formazione esterna	25.416	10.522	2.975
Gestione sistema sicurezza – ambiente (consulenze esterne)	16.307	32.161	17.151
Analisi ambiente lavoro	5.894	3.110	4.650
Analisi emissioni	9.741	13.300	15.150
Controlli sanitari (incluse visite preassuntive)	20.152	17.504	17.533
Smaltimento rifiuti	235.302	316.632	473.642
Software e database	178	640	1.231
TOTALE	362.706	454.640	643.635

Investimenti ambientali e per la salute e la sicurezza dei lavoratori

	<i>Valori espressi in euro</i>		
	2002	2003	2004
Impianti, attrezzature, materiali (sicurezza)	25.010	201.970	91.825
Impianti, attrezzature, materiali (ambiente)	233.954	82.500	17.644
TOTALE	258.964	284.470	109.469

Contenzioso

Non esiste contenzioso in materia ambientale.

07

06 sistema di rilevazione

05

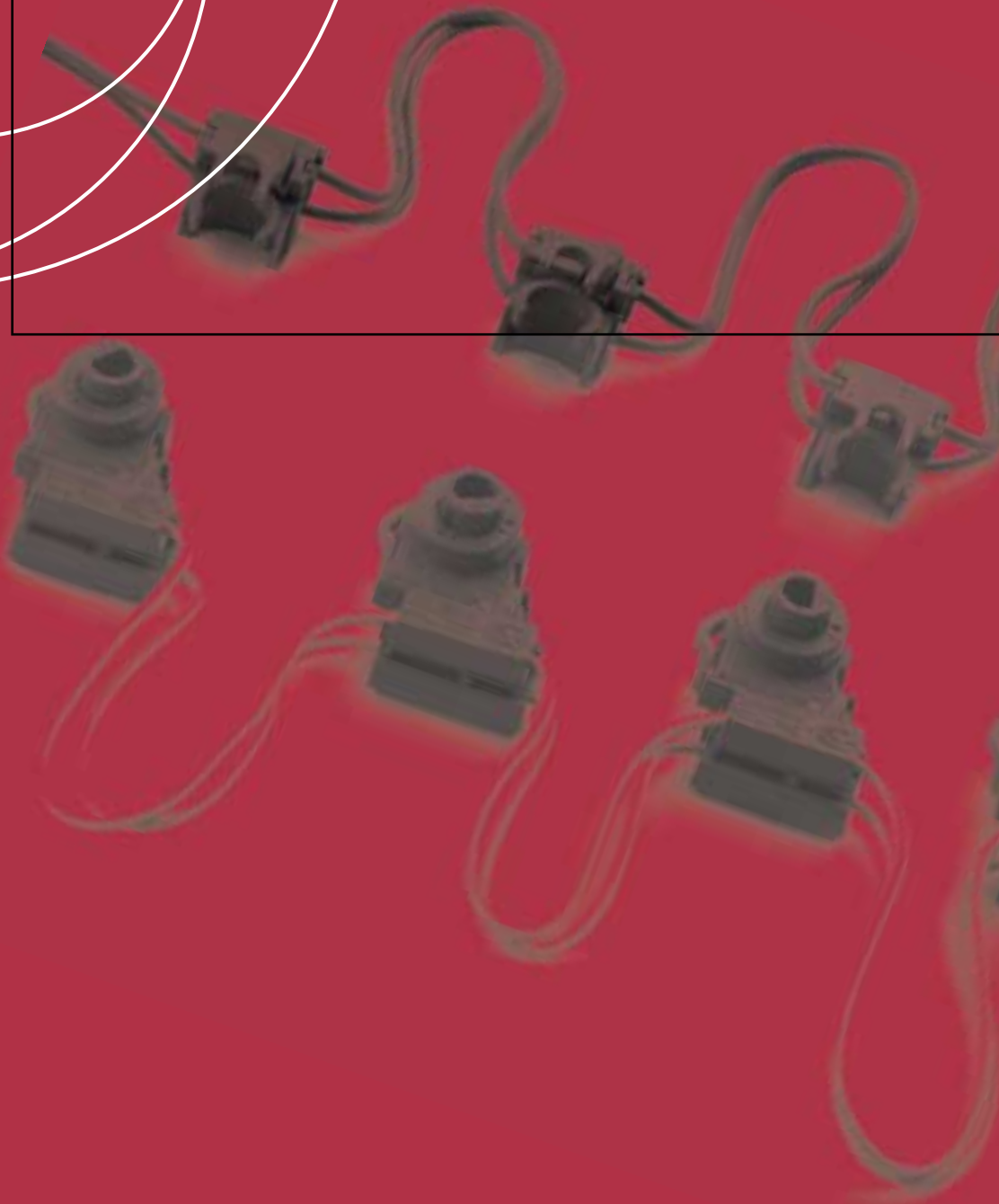
06

03

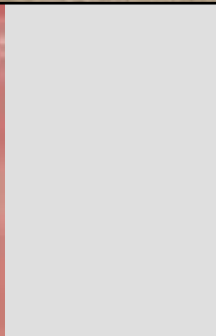
02

01

06



06 sistema di rilevazione



06 sistema di rilevazione



Sistema di rilevazione

Un modello imprenditoriale che integra la CSR non può essere autoreferenziale, ma deve necessariamente aprirsi alle valutazioni degli stakeholder e verso di essi impegnarsi. Consapevole dell'importanza strategica che riveste il sistema di rilevazione, Sabaf anche quest'anno ha deciso di sottoporre al giudizio dei diversi stakeholder il comportamento della Società nei loro confronti ed il Bilancio Sociale.

Il dialogo si realizza attraverso una serie di occasioni di incontro e confronto con le varie categorie di soggetti portatori di interesse, coinvolti periodicamente e sistematicamente.

Dipendenti: survey di employee satisfaction realizzata con cadenza biennale, incontri con i dipendenti, panel con le organizzazioni sindacali;

Clienti: indagine di customer satisfaction (con una apposita sezione dedicata al Bilancio Sociale e alla CSR) realizzata con cadenza biennale;

Fornitori: questionario e organizzazione di un incontro ogni due anni dedicato ai principali fornitori, dove vengono illustrate le strategie di Sabaf e le evoluzioni del processo di gestione della responsabilità sociale;

Azionisti: incontro one to one con i fondi etici, panel annuale multi-stakeholder presso la sede di Borsa Italiana dedicato al Bilancio sociale;

Collettività e Istituzioni: panel multi-stakeholder presso la sede di Borsa Italiana a cui partecipano i rappresentanti della società civile e delle istituzioni.

Metodologie di rilevazione

Come riportato nel paragrafo "SABAF e collaboratori" (pagine 76-77), a distanza di circa due anni, all'inizio del 2005, Sabaf ha svolto un'indagine del clima organizzativo interno, che rileva il livello di soddisfazione del personale all'interno di Sabaf S.p.A.

La Società ha, inoltre, organizzato due *panel* di dis-

cussione nel mese di settembre 2005 con i fornitori l'uno, e con diverse categorie di *stakeholder* l'altro.

Il panel con i fornitori

Nel mese di settembre 2005, Sabaf ha invitato a prendere parte ad un panel di discussione sulla bozza del Bilancio Sociale 2004 i fornitori che rappresentano l'80% degli acquisti complessivi.

L'incontro si proponeva come momento di discussione e confronto circa il Bilancio Sociale, in particolare è stato chiesto ai fornitori di esprimersi circa:

- > la chiarezza e la completezza del documento;
- > la condivisione delle scelte fatte;
- > l'evoluzione dei rapporti tra Sabaf e fornitori negli ultimi 5 anni;
- > il coinvolgimento partecipativo e responsabile, anche per la costruzione di rapporti di collaborazione di lungo periodo.

Nel corso della riunione sono state fornite anche alcune informazioni sulla Norma SA 8000: in particolare sulla definizione ed il contenuto della norma e ciò che questa richiede ai fornitori, in vista dell'ottenimento della certificazione da parte di Sabaf entro fine 2005.

I circa 40 fornitori presenti hanno unanimemente apprezzato le iniziative intraprese da Sabaf negli ultimi anni e l'impegno della Società a rendere il documento di anno in anno più dettagliato.

Dall'incontro è emersa la sostanziale condivisione dei valori che ispirano Sabaf con quelli dei fornitori presenti, frutto anche di collaborazioni che durano da decenni e che hanno permesso una comune crescita dimensionale e culturale.

L'incontro è anche stato occasione di dibattito sul fenomeno, di grande attualità, della delocalizzazione. Il management di Sabaf ha ribadito che le scelte strategiche effettuate sono orientate a rafforzare la competitività dei siti produttivi italiani. La crescita sui mercati internazionali, che potrà comportare lo sviluppo o l'ulteriore apertura di nuove sedi all'estero, non sarà realizzata tramite il ridimensionamento delle attività italiane, che peraltro devono dimostrarsi in grado di mantenere gli attuali livelli di competitività.

Il panel di Milano

Sabaf ha inviato la bozza del suo Bilancio Sociale

Sistema di rilevazione

2004 anche ad una rappresentanza molto qualificata dei suoi principali *stakeholders* esterni, invitandoli poi ad un tavolo di discussione svoltosi nel mese di settembre presso la sede di Borsa Italiana.

Al panel hanno preso parte 34 *stakeholder* appartenenti alle categorie: università, comunità finanziaria, media, collettività e organizzazioni non profit (vedi tabella).

I partecipanti all'incontro hanno espresso opinioni positive sui contenuti del Bilancio Sociale Sabaf, per la sua chiarezza, completezza e coerenza negli anni. Il percorso intrapreso dalla Società è stato considerato un valido modello di riferimento anche per altre realtà aziendali e da più parti si è affermata la necessità di stimolare sempre di più le imprese italiane ad adottare analoghi processi di responsabilità sociale.

E' stata anticipata l'intenzione di Sabaf di abbandonare la prassi di predisporre il bilancio sociale distintamente e successivamente al bilancio economico, per unire tutte le informazioni in un unico documento economico, sociale ed ambientale.

Dal panel sono emersi alcuni spunti di riflessione e suggerimenti di diverso tipo. In particolare è stato molto apprezzato il progetto di gestione del capitale intellettuale attuato attraverso la definizione e la rilevazione sistematica di alcuni indicatori gestionali.

La richiesta di chiarimenti al management aziendale ha riguardato in gran parte proprio questo sistema di indicatori, soprattutto le modalità di individuazione e costruzione di tali indicatori. E' stata anche suggerita l'introduzione di altri indicatori ritenuti interessanti (soprattutto in merito al capitale relazionale, considerato troppo centrato sui clienti) e l'inserimento di spiegazioni per favorirne la lettura.

Sono stati suggeriti miglioramenti ed approfondimenti anche relativamente ad altre tematiche, in particolare è stato proposto di fornire maggiori informazioni sul contesto di riferimento, sulla rete di interlocutori a livello associativo, sui collegamenti tra governance societaria e governance della sostenibilità, sulle relazioni industriali e lo stile gestionale nelle relazioni con il personale, sulla comunicazione interna introducendo anche dati sulla profondità degli interventi (ad esempio la percentuale di dipendenti coinvolti). Per migliorare la leggibilità del documento è stato anche suggerito di utilizzare il più possibile i grafici, che consentono una comparazione più immediata e permettono di cogliere l'andamento nel corso del tempo.

Tutti gli aspetti del bilancio su cui gli *stakeholder* hanno mostrato perplessità sono stati successivamente rianalizzati dal Gruppo di Progetto per la responsabilità sociale.

Partecipanti al panel di Milano

AIAF (Associazione Italiana Analisti Finanziari)
Aiesec (Associazione Internazionale di Studenti in Scienze Economiche e Commerciali)
ANIE
Apparecchi elettrodomestici
Avanzi
Banca Intesa
Borsa Italiana
E-Capital Partners
Editoriale "Vita"
GBS Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale
Il Mondo - Avvenire
Il Sole 24 Ore
Il Tempo Economico
IR Top
Kpmg
OSIF (Osservatorio sulla Sostenibilità dell'Impresa e della Finanza)
Saf Acli
SCS Azioninnova - Impronta etica
Sodalitas
Università Cattolica del Sacro Cuore Milano - ISVI
Università degli Studi di Brescia Facoltà di Economia e Commercio

Alcuni degli spunti di miglioramento emersi dai *panel*, coerenti con il processo di gestione responsabile intrapreso da SABAF, sono stati inseriti nel capitolo 07 "Proposta di miglioramento", altri sono al vaglio del Gruppo di Progetto per la responsabilità sociale.

07 proposta di miglioramento >

07

06

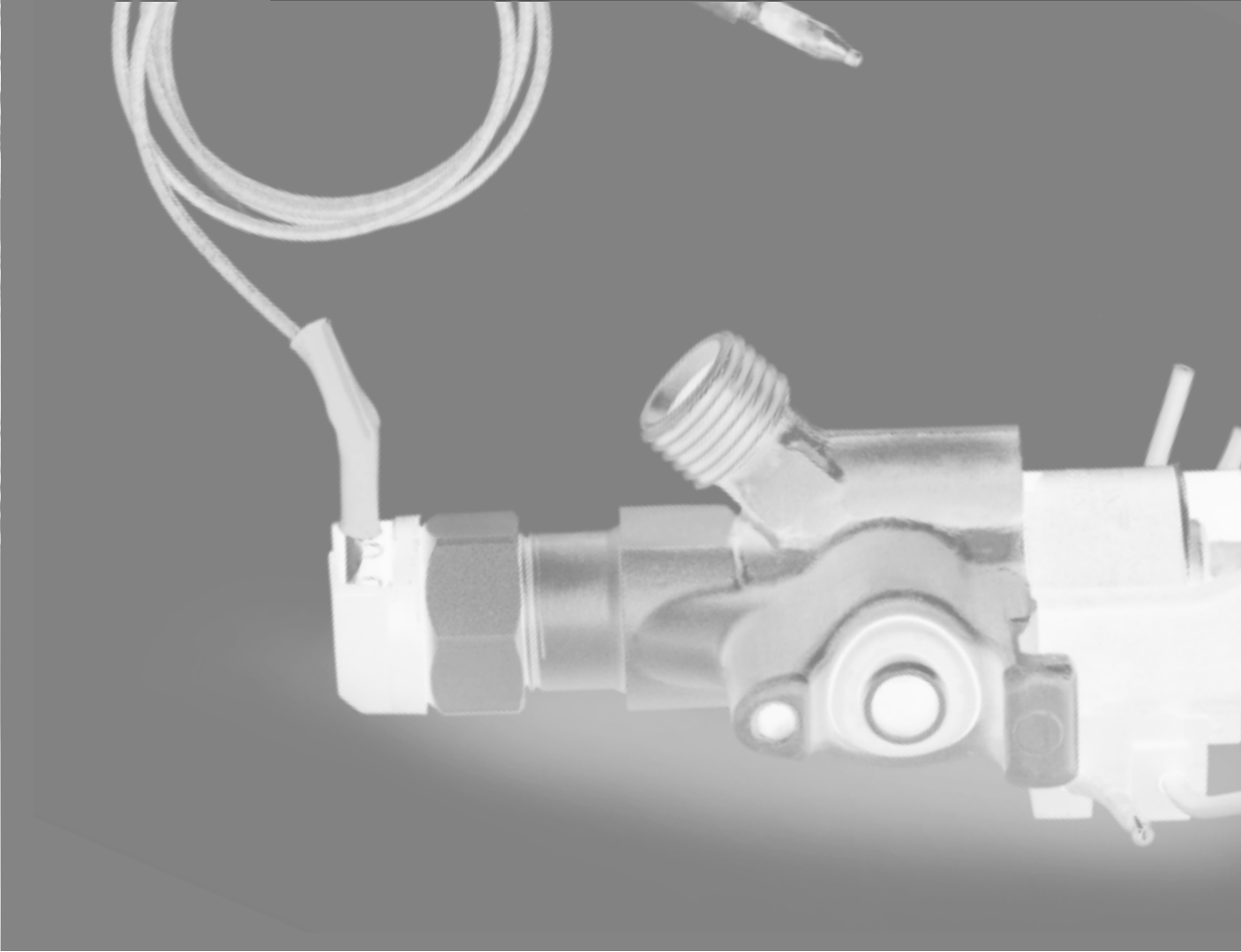
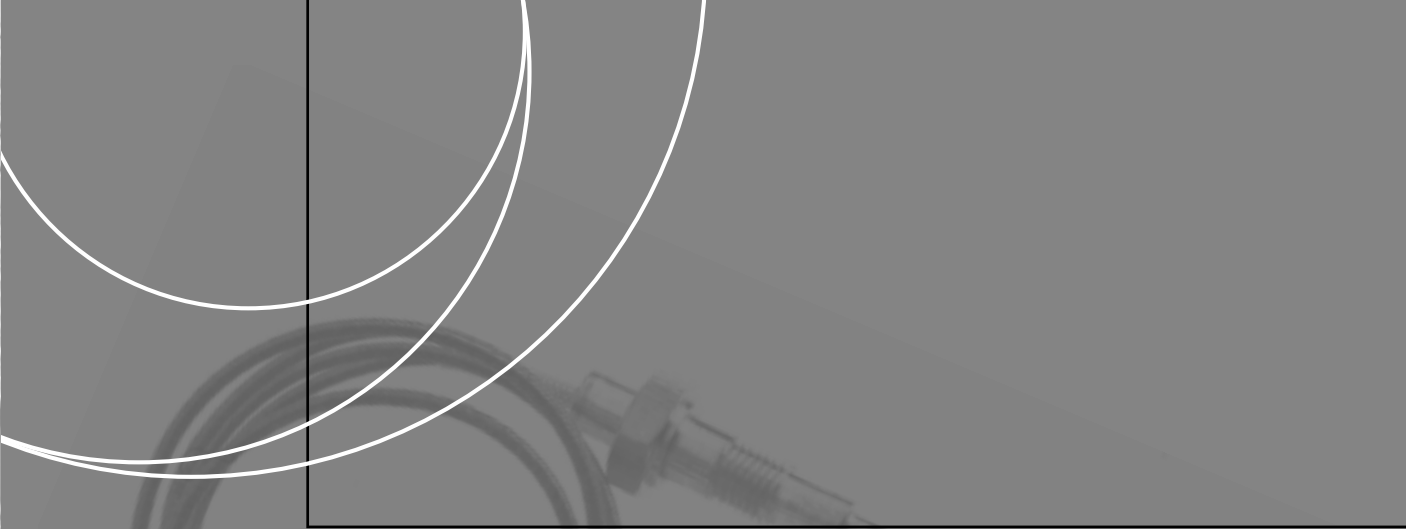
05

04

03

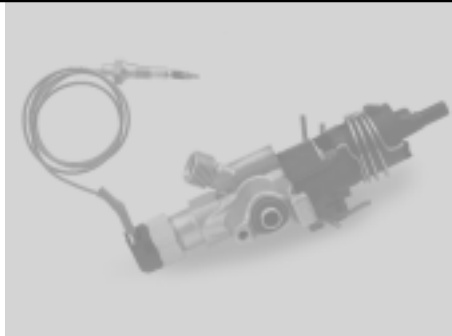
02

01





07 proposta di miglioramento



07 proposta di miglioramento



Proposta di miglioramento il processo di gestione socialmente responsabile (ProGReSS)

Nell'ambito di ProGReSS©, Sabaf continuerà nell'applicazione di percorsi di eccellenza coerenti con la sua missione aziendale.

In particolare per il 2005/2006 si pone i seguenti obiettivi di miglioramento dei sistemi di gestione:

Formazione e comunicazione

SABAF si impegna a garantire il mantenimento di elevati livelli qualitativi e quantitativi di formazione ed a proseguire nei progetti mirati a favorire la comunicazione interna (progetto "Vivere i valori", pubblicazione trimestrale del "SABAF Magazine"). L'obiettivo è di continuare ed aumentare il confronto con i dipendenti, cercando un coinvolgimento sempre maggiore.

Indicatori di performance

SABAF proseguirà nel progetto di analisi del capitale intellettuale, perfezionando gli indicatori individuati sino ad oggi, eventualmente integrandoli con altri ritenuti significativi ed abbandonando quelli non rilevanti. L'obiettivo è arrivare ad inserire tali informazioni nei report direzionali, in modo che possano fornire un supporto sistematico agli Amministratori nelle scelte gestionali.

Mantenimento del sistema di gestione ambientale conformemente alla norma ISO 14001

SABAF intende avviare entro la fine del 2005 l'impianto di recupero delle acque di fonderia che consentirà di ridurre significativamente i consumi di acqua e le quantità di rifiuti, in gran parte pericolosi, destinati allo smaltimento. L'investimento per il solo impianto (esclusi lavori edili ed idraulici) è di oltre 300.000 euro.

Sistema di gestione integrato qualità/sicurezza/ambiente/responsabilità sociale

E' proseguita l'integrazione delle procedure dei Sistemi di gestione per qualità, ambiente, sicurezza e responsabilità sociale. Il lavoro è stato svolto dall'ufficio Qualità, ambiente e sicurezza in collaborazione con l'ufficio Risorse umane nell'ambito dell'iter di valutazione per l'ottenimento della certificazione SA 8000, attesa alla fine del 2005.

Interventi sull'ambiente di lavoro e per la sicurezza dei lavoratori

Sono stati acquistati nuovi sollevatori per i reparti smalteria, diamantatrici e montaggio rubinetti/termostati, che consentono di ridurre la movimentazione manuale dei carichi e quindi la fatica per l'operatore.



Proposta di miglioramento il bilancio sociale 2005

E' intenzione di Sabaf predisporre per il 2005 un unico bilancio integrato economico, sociale ed ambientale che verrà pubblicato ad aprile, in modo da contestualizzare informazioni economiche ed informazioni sociali e ambientali in un unico documento.

Questo progetto è coerente con l'idea di fondo che la dimensione socio-ambientale ed quella economica non siano elementi separati, ma debbano essere gestiti e vissuti, e quindi rendicontati, congiuntamente.

Attestazione di conformità procedurale



KPMG S.p.A.
Revisione e organizzazione contabile
Piazzale della Repubblica, 4
24122 Bergamo BG

Telefono 035 240218
Telefax 035 240220
e-mail it-frmucity@kpmg.com

Relazione della società di revisione sul bilancio sociale - Attestazione di conformità

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

- 1 Abbiamo svolto le verifiche di conformità sul bilancio sociale al 31 dicembre 2004 del Gruppo SABAF, descritte nel paragrafo 2 della presente relazione. Le procedure di verifica sono state svolte al fine di valutare l'affermazione del Consiglio di Amministrazione, riportata nel paragrafo "Premessa metodologica" del bilancio sociale al 31 dicembre 2004 del Gruppo SABAF, secondo cui lo stesso è stato predisposto in conformità alle linee guida definite dal GRI - *Global Reporting Initiative* -, alle linee guida definite dal GBS - Gruppo di studio per il Bilancio Sociale - e ai principi AA 1000 emanati da *AccountAbility*. La responsabilità della predisposizione del bilancio sociale in accordo con i menzionati principi compete agli Amministratori della SABAF S.p.A.
- 2 Allo scopo di poter valutare l'affermazione riportata nel paragrafo "Premessa metodologica", sopra richiamata, sono state svolte le seguenti procedure di verifica, come previsto dal principio di revisione *International Standard on Assurance Engagements 3000 - Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Information* statuito a livello internazionale dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* ("IAASB"), dall'AA 1000 Assurance Standard e dal Documento di Ricerca n. 1 "Linee guida per la revisione del Bilancio Sociale" del Gruppo di studio per il Bilancio Sociale ("GBS"):
 - verifica della rispondenza dei dati e delle informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel bilancio sociale ai dati e alle informazioni presenti nel bilancio consolidato del Gruppo SABAF al 31 dicembre 2004, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su cui è stata emessa da altro revisore la relativa relazione di revisione contabile in data 16 aprile 2005;
 - analisi delle modalità di funzionamento dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione dei dati quantitativi inclusi nel bilancio sociale. In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:
 - interviste e discussioni con i delegati della Direzione e il personale di alcune società del Gruppo, al fine di ottenere una generale comprensione dell'attività della stessa, di raccogliere informazioni circa il sistema informativo, contabile e di reporting alla base della predisposizione del bilancio sociale e di rilevare i processi, le procedure ed il sistema di controllo interno che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni alla funzione responsabile della predisposizione del bilancio sociale;



KPMG S.p.A., an Italian limited liability share capital company, is a member firm of KPMG International, a Swiss corporation.

Milano-Ancona Bari Bergamo
Bologna Bologna Brescia Catania
Como Firenze Genova Lecce
Napoli/Pescara Padova Palermo
Perugia Perugia Pescara/Rovigo
Torino Treviso Trieste Udine
Venezia Verona

Società per azioni
Capitale sociale
Euro 9.198.425.401,11
Registra Imprese Milano e
Cassa di Risparmio di
P.E.A. Milano n. 51/2961
Perc. IVA 02/08402/00
Sede legale: Via 1799 Pissardi, 25
20124 Milano (MI)



Gruppo SABAF
Relazione della società di revisione
sul bilancio sociale
31 dicembre 2004

- analisi a campione della documentazione di supporto alla predisposizione del bilancio sociale, al fine di ottenere una conferma dell'attendibilità delle informazioni acquisite attraverso le interviste e dell'efficacia dei processi in atto, della loro adeguatezza in relazione agli obiettivi descritti e del funzionamento del sistema di controllo interno per il corretto trattamento dei dati e delle informazioni;
 - analisi della completezza e della congruenza interna delle informazioni qualitative riportate nel bilancio sociale. Tale attività è stata svolta sulla base delle linee guida di riferimento sopra evidenziate;
 - verifica del processo di coinvolgimento degli stakeholder, con riferimento alle modalità utilizzate e alla completezza dei soggetti coinvolti mediante l'analisi dei verbali riassuntivi degli aspetti salienti emersi dal confronto con gli stessi rispetto a quanto riportato nel bilancio sociale;
 - ottenimento della lettera di attestazione, sottoscritta dal legale rappresentante della Capogruppo, sull'attendibilità e completezza del bilancio sociale e delle informazioni e dati in esso contenuti, nonché sulla conformità ai principi di redazione.
- 3 Trattandosi del primo anno nel quale viene redatto il bilancio sociale di Gruppo, i dati e le informazioni contenuti nello stesso riferiti all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2003 o precedenti non sono stati esaminati. Il nostro giudizio pertanto non si estende ai dati e alle informazioni che non sono stati da noi esaminati.
- 4 Sulla base delle procedure di verifica svolte, riteniamo che il bilancio sociale al 31 dicembre 2004 del Gruppo SABAF sia conforme alle linee guida e ai principi con riferimento ai quali esso è stato predisposto, riportati nel paragrafo 1 della presente relazione. Inoltre, i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario del bilancio sociale corrispondono ai dati e alle informazioni del bilancio consolidato di Gruppo e gli altri dati e informazioni sono coerenti con la documentazione fornita e rispondenti ai contenuti richiesti dalle linee guida e dai principi in conformità ai quali il bilancio sociale stesso è stato predisposto.

Bergamo, 22 settembre 2005

KPMG S.p.A.

Stefano Azzolari
Socio

Indice degli argomenti secondo le linee guida GRI, GBS e del Ministero del Welfare Italiano

Codice GRI	INDICATORE	LINEE GUIDA			SABAF
		GRI	GBS	MW*	Sezione del Bilancio Sociale 2004
1. VISIONE E STRATEGIA					
1.1	Dichiarazione della visione e della strategia dell'organizzazione relativamente al proprio contributo per uno sviluppo sostenibile.	●	●		Identità aziendale
1.2	Lettera dell'Amministratore Delegato (o dirigente equivalente) sugli elementi chiave del bilancio.	●			Lettera dell'Ad
2. PROFILO					
Profilo Organizzativo					
2.1	Nome dell'organizzazione.	●	●	●	Identità aziendale
2.2	Principali prodotti e/o servizi.	●	●	●	Identità aziendale
2.3	Strutture operative.	●	●		Identità aziendale
2.4	Descrizione delle divisioni principali, aziende operative, sussidiarie e joint-venture.	●	●	●	Identità aziendale
2.5	Paesi in cui sono localizzate le attività.	●	●	●	SABAF e clienti
2.6	Assetto proprietario, forma legale.	●	●	●	Identità aziendale
2.7	Natura dei mercati serviti.	●	●	●	Identità aziendale
2.8	Dimensione dell'organizzazione.	●	●	●	SABAF e collaboratori; Performance economica; SABAF e clienti
2.9	Lista degli stakeholder: caratteristiche principali di ognuno e relazione con l'Azienda.	●	●	●	Performance sociale
Ampiezza del Report					
2.10	Contatti e indirizzi utili per ottenere informazioni sul Bilancio Sociale (indirizzo e.mail, indirizzo Web)	●			4 ^a copertina
2.11	Periodo di reporting delle informazioni fornite.	●			Premessa metodologica
2.12	Data di pubblicazione del Bilancio Sociale più recente.	●			Introduzione
2.13	Area di consolidamento.	●			Premessa metodologica
2.14	Cambiamenti significativi nelle dimensioni, nella struttura, nella proprietà o nei prodotti/servizi, avvenuti dalla redazione del bilancio precedente.	●			n.a.
2.15	Elementi di discontinuità che possono aver inficiato significativamente la comparabilità tra periodi e/o organizzazioni.	●			n.a.
2.16	Spiegazione della natura e degli effetti di ogni rettifica di informazioni fornite nel report precedente, e ragioni di tali rettifiche.	●			n.a.
Profilo del Report					
2.17	Decisione di non applicare i principi o i protocolli GRI nella preparazione del report.	●			n.a.
2.18	Criteri e definizioni utilizzate in ogni contabilità relativa a costi e benefici ambientali e sociali.	●			n.d.
2.19	Cambiamenti significativi nei metodi di misurazione dei dati.	●			n.a.
2.20	Politiche e pratiche interne per migliorare e prevedere la revisione relativamente all'accuratezza, alla completezza ed all'affidabilità del bilancio.	●			Governance della sostenibilità
2.21	Politiche e pratiche correnti relative alla previsione di revisione esterna per l'intero report.	●	●		Attestazione di conformità procedurale
2.22	Altre fonti informative su aspetti economici, sociali e ambientali delle attività dell'organizzazione.	●			Relazioni e bilanci; sito Web istituzionale.
INDICATORI ADDIZIONALI GBS					
Assetto Istituzionale			●		Identità aziendale/Governance della sostenibilità

(*) : Ministero Welfare MW

n.a.: indicatore non applicabile perché non rilevante per SABAF o perché il dato richiesto è nullo.

n.d.: informazione non disponibile.

Indice degli argomenti secondo le linee guida GRI, GBS e del Ministero del Welfare Italiano

2004 bilancio
sociale

Codice GRI	INDICATORE	LINEE GUIDA			Sezione del Bilancio Sociale 2004
		GRI	GBS	MW*	
Valori di riferimento			●		Identità aziendale
Missione			●		Identità aziendale
3. STRUTTURA DI GOVERNO E SISTEMI DI GESTIONE					
Struttura e Governo					
3.1	Struttura di governo dell'organizzazione.	●		●	Governance della sostenibilità
3.2	Percentuale dei componenti il C.d.A. che sono indipendenti, dirigenti non esecutivi.	●			Governance della sostenibilità
3.3	Processo per la determinazione delle competenze necessarie ai membri del C.d.A. per guidare la direzione strategica dell'organizzazione.	●			Governance della sostenibilità
3.4	Processi a livello di consiglio per controllare l'identificazione e la gestione da parte della Società di rischi ed opportunità ambientali e sociali.	●			n.d.
3.5	Legame tra compensi dei dirigenti e raggiungimento degli obiettivi finanziari e non dell'organizzazione.	●			Governance della sostenibilità
3.6	Struttura organizzativa e persone chiave per il controllo, l'implementazione e l'audit delle politiche economiche, ambientali e sociali collegate.	●			Governance della sostenibilità
3.7	Impegni relativi alla Missione e ai valori enunciati e stato avanzamento.	●			Introduzione
3.8	Meccanismi a disposizione degli azionisti per fornire raccomandazioni o direttive al C.d.A.	●			Sabaf e soci
Coinvolgimento degli Stakeholder					
3.9	Principi per identificare e selezionare i principali stakeholder.	●	●		Performance sociale
3.10	Approcci per la consultazione degli stakeholder.	●	●	●	Sistema di rilevazione
3.11	Tipi di informazioni emerse dalle consultazioni con gli stakeholder.	●	●		Sistema di rilevazione
3.12	Utilizzo delle informazioni risultanti dal coinvolgimento degli stakeholder.	●			Obiettivi di miglioramento
Politiche Direzionali e Sistemi di Gestione					
3.13	Spiegazione del se e del come il principio o approccio di precauzione è trattato dalla Società.	●			Identità aziendale
3.14	Codici di condotta volontari sviluppati esternamente relativi alle performance ambientali, economiche e sociali, set di principi o altre iniziative che l'organizzazione appoggia o applica.	●		●	Identità aziendale - Governance della sostenibilità
3.15	Principali associazioni industriali e di business a cui si partecipa, e/o gruppi di pressione nazionali/internazionali di riferimento.	●			Identità aziendale
3.16	Politiche e/o sistemi di gestione degli impatti ascendenti e/o discendenti.	●			SABAF e fornitori; Performance ambientale
3.17	Approccio dell'organizzazione alla gestione degli impatti economici, ambientali e sociali indiretti risultanti dalle proprie attività.	●			n.d.
3.18	Decisioni principali prese durante il periodo di reporting relativamente alle localizzazioni o alle modifiche della localizzazione delle attività.	●			n.a.
3.19	Obiettivi, programmi e procedure relative alle performance economiche, ambientali e sociali.	●	●		Proposta di miglioramento
3.20	Stato della certificazione relativa a sistemi di gestione ambientale, economica e sociale.	●		●	SABAF e clienti, Performance ambientale
INDICATORI DI PERFORMANCE ECONOMICA					
Impianti economici diretti					
Clienti					
EC1 Core	Fatturato Netto.	●	●	●	Performance economica
EC2 Core	Suddivisione geografica dei mercati.	●			SABAF e clienti

Indice degli argomenti secondo le linee guida GRI, GBS e del Ministero del Welfare Italiano

Codice GRI	INDICATORE	LINEE GUIDA			Sezione del Bilancio Sociale 2004
		GRI	GBS	MW*	
Fornitori					
EC3 Core	Costo di tutti i beni, materie prime e servizi acquistati.	●			Performance economica
EC4 Core	Percentuale di contratti pagati nei termini concordati, ad esclusione dei risarcimenti concordati.	●			SABAF e fornitori
EC11 Additional	Dettaglio dei fornitori per organizzazione e Paese.	●			SABAF e fornitori
Collaboratori					
EC5 Core	Remunerazioni e benefici totali.	●			SABAF e collaboratori
Finanziatori					
EC6 Core	Remunerazioni ai fornitori di capitale.	●			Performance economica
EC7 Core	Incremento/decremento utili non distribuiti alla fine del periodo	●			Performance economica
Settore Pubblico					
EC8 Core	Somma totale tasse ed imposte pagate, suddivise per Paese.	●	●		SABAF e PA
EC9 Core	Sussidi ricevuti per Paese o Regione.	●	●	●	n.a.
EC10 Core	Donazioni alla comunità, alla società civile, e ad altri gruppi.	●	●	●	SABAF e collettività
EC12 Additional	Spese totali sostenute per lo sviluppo di infrastrutture non legate al core-business.	●			n.a.
Impatti Economici Indiretti					
EC13 Additional	Impatti economici indiretti dell'organizzazione.	●			Performance ambientale
INDICATORI ADDIZIONALI GBS					
	Prospetto di determinazione del valore aggiunto.		●		Performance economica
	Prospetto di riparto del valore aggiunto agli interlocutori.		●		Performance economica
INDICATORI DI PERFORMANCE AMBIENTALE					
Materie Prime					
EN1 Core	Materie prime totali utilizzate, esclusa l'acqua, per tipologia.	●	●	●	Performance ambientale
EN2 Core	Percentuale sul totale dei materiali utilizzati rappresentati da rifiuti (processati o meno) di organizzazioni terze.	●		●	n.d.
Energia					
EN3 Core	Utilizzo diretto di energia.	●	●	●	Performance ambientale
EN4 Core	Utilizzo indiretto di energia.	●		●	Performance ambientale
EN17 Additional	Iniziative per l'utilizzo di fonti di energia rinnovabile e per aumentare l'efficienza energetica.	●		●	n.d.
EN18 Additional	Impronta di consumo energetico dei principali prodotti.	●			Performance ambientale
EN19 Additional	Altri usi indiretti di energia e varie implicazioni	●			n.a.
Acqua					
EN5 Core	Utilizzo totale di acqua	●	●	●	Performance ambientale
EN20 Additional	Fonti di acqua ed ecosistemi/habitat correlati, significativamente coinvolti dall'utilizzo di acqua.	●			n.a.
EN21 Additional	Approvvigionamenti annuali di acque sotterranee e di superficie come percentuale del totale annuale di quantità rinnovabile disponibile dalle fonti.	●			n.a.
EN22 Additional	Riciclaggio e riuso totale dell'acqua.	●			n.a.

(*) : Ministero Welfare MW
n.a.: indicatore non applicabile perché non rilevante per SABAF o perché il dato richiesto è nullo.
n.d.: informazione non disponibile.

Indice degli argomenti secondo le linee guida GRI, GBS e del Ministero del Welfare Italiano

2004 bilancio
sociale

Codice GRI	INDICATORE	LINEE GUIDA			Sezione del Bilancio Sociale 2004
		GRI	GBS	MW*	
Biodiversità					
EN6 Core	Localizzazione e dimensioni di terreni posseduti, affittati o gestiti in habitat ricchi di biodiversità.	●			n.a.
EN7 Core	Descrizione dei maggiori impatti sulla biodiversità correlati alle attività e/o ai prodotti e servizi in ambienti terrestri, d'acqua dolce e marina.	●			n.a.
EN23 Additional	Ammontare totale di terreni posseduti o gestiti per attività produttive o di estrazione.	●			n.a.
EN24 Additional	Ammontare di superfici impermeabili come percentuale dei terreni posseduti o affittati.	●			n.a.
EN25 Additional	Impatti di attività e impianti su aree protette e sensibili.	●			n.a.
EN26 Additional	Mutamenti degli habitat naturali risultanti dalle attività e dagli impianti, e percentuale degli habitat protetti o ripristinati.	●			n.a.
EN27 Additional	Obiettivi, programmi e target per proteggere e ripristinare gli ecosistemi e le specie native in aree degradate.	●			n.a.
EN28 Additional	Numero di specie elencate nella Lista Rossa IUCN con habitat nelle aree coinvolte dagli impianti.	●			n.a.
EN29 Additional	Unità aziendali correntemente operative o attività pianificate in/o attorno ad aree protette o sensibili.	●			n.a.
Emissioni, Effluenti e Rifiuti					
EN8 Core	Emissioni di gas serra.	●	●		Performance ambientale
EN9 Core	Uso ed emissione di sostanze che aggrediscono l'ozono	●	●		n.a.
EN10 Core	NOx, SOx e altre emissioni significative nell'aria, per tipologia.	●	●		Performance ambientale
EN11 Core	Ammontare totale dei rifiuti per tipo e destinazione.	●	●		Performance ambientale
EN12 Core	Scarichi significativi in acqua, per tipologia.	●	●		n.a.
EN13 Core	Perdite significative di elementi chimici, oli e combustibili in termini di numero totale o volume totale.	●			n.a.
EN30 Additional	Altre emissioni indirette rilevanti di gas serra.	●			n.a.
EN31 Additional	Ogni produzione, trasporto o importazione di ogni rifiuto identificato come "pericoloso" nei termini della Convenzione di Basilea.	●	●		Performance ambientale
EN32 Additional	Fonti d'acqua e relativi ecosistemi/habitat coinvolti in modo significativo dagli scarichi di acqua e dalle perdite.	●	●		n.a.
Fornitori					
EN33 Additional	Performance dei fornitori relative ai componenti ambientali di programmi e procedure descritti nella sezione 3.16.	●			n.d.
Prodotti e Servizi					
EN14 Core	Impatti ambientali dei principali prodotti e servizi.	●			Performance ambientale
EN15 Core	Percentuale del peso dei prodotti venduti che può essere richiesto al termine della vita utile del prodotto e percentuale che è attualmente richiesta.	●			n.a.
Conformità					
EN16 Core	Incidenti o multe per non rispondenza con tutte le dichiarazioni/ convenzioni/trattati internazionali applicabili e regolamentazioni nazionali, regionali e locali associate a questioni ambientali.	●	●	●	Performance ambientale
Trasporti					
EN 34 Additional	Impatti ambientali significativi dei trasporti utilizzati a fini logistici.	●			n.a.

Indice degli argomenti secondo le linee guida GRI, GBS e del Ministero del Welfare Italiano

		GRI	GBS	MW*	SABAF
Codice GRI	INDICATORE	LINEE GUIDA			Sezione del Bilancio Sociale 2004
Generale					
EN35 Additional	Spese ambientali generali per tipo.	●			Performance ambientale
INDICATORI ADDIZIONALI GBS					
Collettività					
Interessi di natura ambientale					
	Sistemi di gestione ambientale e di gestione del rischio		●		Performance ambientale
	Formazione ed educazione		●		SABAF e collaboratori
INDICATORI ADDIZIONALI MW					
Ambiente					
	Strategie ambientali e relazioni con la comunità			●	Performance ambientale
INDICATORI DI PERFORMANCE SOCIALE					
Pratiche di lavoro e "lavoro dignitoso e di qualità"					
Impiego					
LA1 Core	Suddivisione della forza lavoro:				
	Per regione/Paese.	●	●	●	SABAF e collaboratori
	Per status.	●	●	●	SABAF e collaboratori
	Per tipo di impiego (full time, part time).	●	●	●	SABAF e collaboratori
	Per tipo di contratto (determinato, indeterminato, interinali).	●	●	●	SABAF e collaboratori
LA2 Core	Creazione netta di posti di lavoro e turnover medio del personale segmentato per regione/Paese.	●	●	●	SABAF e collaboratori
LA12 Additional	Benefit erogati ai dipendenti oltre a quelli stabiliti per legge.	●		●	SABAF e collaboratori
Relazioni Industriali					
LA3 Core	Percentuale dei dipendenti iscritti ad organizzazioni sindacali confederali ed a organizzazioni autonome autorizzate a partecipare alle trattative.	●	●	●	SABAF e collaboratori
LA4 Core	Politiche e procedure di informazione, consultazione e negoziazione con i lavoratori relative a cambiamenti nelle attività dell'organizzazione.	●	●		SABAF e collaboratori
LA13 Additional	Previsioni di rappresentanza formale dei lavoratori nel sistema decisionale o di management, incluso il governo d'impresa.	●			n.a.
Salute e Sicurezza					
LA5 Core	Pratiche di registrazione e notifica degli incidenti sul lavoro, e loro relazione con il Codice di Condotta OIL sulla Registrazione e Notifica degli incidenti sul Lavoro e delle Malattie Professionali.	●		●	SABAF e collaboratori
LA6 Core	Descrizione di comitati formali di sicurezza e salute comprendenti rappresentanti del management e dei lavoratori e proporzione della forza lavoro coperta da tali comitati.	●			n.d.
LA7 Core	Indici standard relativi a infortuni, giornate di lavoro perse, tassi di assenteismo e numero di incidenti sul lavoro (compresi compiti affidati in appalto).	●			SABAF e collaboratori
LA8 Core	Descrizione delle politiche o dei programmi (sia sul luogo di lavoro che al di fuori) relative a HIV/AIDS.	●			n.a.
LA14 Additional	Prove di sostanziale conformità con le Linee Guida OIL sui Sistemi di Gestione della Salute sul Lavoro.	●			SABAF e collaboratori
LA15 Additional	Descrizione di accordi formali con sindacati ed altri rappresentanti dei lavoratori a tutela della sicurezza e salute sul luogo di lavoro.	●			SABAF e collaboratori
Formazione e Addestramento					
LA9 Core	Ore medie di formazione annue per categoria di lavoratori.	●	●	●	SABAF e collaboratori
LA16 Additional	Descrizione di programmi per sostenere la formazione continua dei lavoratori.	●	●	●	SABAF e collaboratori
LA17 Additional	Politiche e programmi specifici per la gestione delle competenze e l'apprendimento continuo.	●		●	SABAF e collaboratori

(*): Ministero Welfare MW

n.a.: indicatore non applicabile perché non rilevante per SABAF o perché il dato richiesto è nullo.

n.d.: informazione non disponibile.

Indice degli argomenti secondo le linee guida GRI, GBS e del Ministero del Welfare Italiano

2004 bilancio
sociale

		GRI	GBS	MW*	SABAF
Codice GRI	INDICATORE	LINEE GUIDA			Sezione del Bilancio Sociale 2004
Diversità e Pari Opportunità					
LA10 Core	Descrizione delle politiche e dei programmi di pari opportunità, come pure dei sistemi di monitoraggio per assicurare l'applicazione e risultati del monitoraggio.	●	●	●	SABAF e collaboratori
LA11 Core	Composizione dei dirigenti e degli organismi di governo d'impresa (compreso il C.d.A.), incluso rapporto uomini - donne ed altri indicatori di diversità culturalmente appropriati.	●			SABAF e collaboratori
Diritti Umani					
Strategia e gestione					
HR1 Core	Descrizione delle politiche, linee guida, struttura aziendale e procedure relative al rispetto dei diritti umani rilevanti per le attività dell'impresa.	●			Governance della sostenibilità_SA8000
HR2 Core	Prove di considerazione degli impatti sui diritti umani come parte delle decisioni di investimento e di fornitura, inclusa la selezione dei fornitori.	●			SABAF e fornitori
HR3 Core	Descrizione delle politiche e procedure per valutare e rispondere alla performance sui diritti umani della catena di fornitura.	●			SABAF e fornitori
HR8 Additional	Formazione dei lavoratori su politiche e pratiche concernenti tutti gli aspetti dei diritti umani rilevanti per le attività dell'organizzazione.	●			Governance della sostenibilità_SA8000
Non - discriminazione					
HR4 Core	Descrizione delle politiche globali e procedure/programmi per prevenire ogni forma di discriminazione nelle attività dell'impresa.	●			Governance della sostenibilità_SA8000
Libertà di Associazione					
HR5 Core	Descrizione della libertà di associazione e di quanto tale politica sia applicata universalmente anche indipendentemente dalla legislazione locale.	●			Governance della sostenibilità_SA8000
Lavoro Minorile					
HR6 Core	Descrizione delle politiche che escludono il lavoro minorile, come definito dalla Convenzione 138 dell'OIL, e di quanto tale politica sia visibilmente applicata.	●		●	Governance della sostenibilità_SA8000
Lavoro Forzato od Obbligatorio					
HR7 Core	Descrizione delle politiche per prevenzione il lavoro forzato e estensione di quanto tale politica sia visibilmente applicata.	●		●	Governance della sostenibilità_SA8000
Pratiche Disciplinari					
HR9 Additional	Descrizione delle pratiche di denuncia, incluse, ma non limitate, alle questioni dei diritti umani.	●		●	SABAF e collaboratori
HR10 Additional	Descrizione delle politiche di non ritorsione e dei sistemi effettivi, confidenziali di reclamo da parte dei dipendenti.	●			n.a.
Pratiche di sicurezza					
HR11 Additional	Formazione ai diritti umani per il personale di sicurezza.	●			SABAF e collaboratori
Diritti delle popolazioni indigene					
HR12 Additional	Descrizione delle politiche, linee guida e procedure per rispondere ai bisogni delle popolazioni indigene.	●			n.a.
HR13 Additional	Descrizione dei sistemi/autorità di reclamo delle comunità gestiti congiuntamente.	●			n.a.
HR14 Additional	Percentuali di reddito operativo dell'area di attività ridistribuiti alla comunità locale.	●			Performance economica
Società					
Collettività					
SO1 Core	Descrizione delle politiche per gestire gli impatti sulle comunità nelle aree interessate dalle attività dell'organizzazione, come pure procedure/programmi per rispondere a tale questione.	●			n.a.
SO4 Additional	Premi ricevuti per le performance sociali, etiche e ambientali dell'organizzazione	●			Introd. Identità Aziendale

Indice degli argomenti secondo le linee guida GRI, GBS e del Ministero del Welfare Italiano

		GRI	GBS	MW*	SABAF
Codice GRI	INDICATORE	LINEE GUIDA			Sezione del Bilancio Sociale 2004
Corruzione					
SO2 Core	Descrizione delle politiche, procedure, sistemi di gestione e meccanismi di rispondenza per l'organizzazione ed i lavoratori riguardo la corruzione.	●			Governance della sostenibilità_ Carta Valori
Contributi Politici					
SO3 Core	Descrizione delle politiche, procedure, sistemi di gestione e meccanismi di rispondenza per gestire pressioni politiche e contributi.	●			n.a.
SO5 Additional	Contributi pagati a partiti politici ed istituzioni la cui prima funzione sia di finanziare partiti politici o loro candidati.	●			n.a.
Concorrenza e Prezzi					
SO6 Additional	Sentenze relative a cause di violazione delle normative anti-trust e di monopolio.	●			n.a.
SO7 Additional	Descrizione delle politiche, procedure, sistemi di gestione e meccanismi di rispetto per prevenire comportamenti anti - competitivi.	●			n.a.
Responsabilità di prodotto					
Salute e sicurezza dei consumatori					
PR1 Core	Descrizione delle politiche per assicurare la salute e la sicurezza dei consumatori nell'uso di prodotti e servizi.	●			Identità aziendale - SABAF e clienti
PR4 Additional	Numero e tipo di istanze di non conformità alla normativa relativa a salute e sicurezza, incluse multe e penalità comminate per tali violazioni.	●	●	●	n.a.
PR5 Additional	Numero di reclami sollevati da organismi regolatori o analoghe istituzioni che sovrintendono o regolano la salute e sicurezza dei prodotti e servizi.	●		●	n.a.
PR6 Additional	Conformità a codici volontari, etichette di prodotto o premi relative a responsabilità sociale/ambientale che la Società è qualificata ad utilizzare o ha ricevuto.	●		●	Governance della sostenibilità
Prodotti e Servizi					
PR2 Core	Descrizione delle politiche, procedure, sistemi di gestione e meccanismi di rispondenza relative all'informazione sui prodotti e all'etichettatura.	●			n.a.
PR7 Additional	Numero e tipo di dichiarazioni di non conformità alla regolamentazione riguardo le informazioni sui prodotti, incluse le condanne	●			n.a.
PR8 Additional	Descrizione di politiche, procedure, sistemi di gestione e meccanismi di rispondenza relative alla soddisfazione dei clienti, inclusi i risultati di indagini sulla soddisfazione degli stessi.	●	●	●	SABAF e clienti
Pubblicità					
PR9 Additional	Descrizione delle politiche, procedure, sistemi di gestione e meccanismi di rispondenza per l'aderenza a standard e codici volontari in materia di pubblicità.	●		●	n.a.
PR10 Additional	Numero e tipologie di infrazioni delle normative di pubblicità e di marketing.	●		●	n.a.
Rispetto della Privacy					
PR3 Core	Descrizione delle politiche, procedure, sistemi di gestione e meccanismi di rispondenza per la tutela della privacy dei consumatori.	●		●	SABAF e PA
PR11 Additional	Numero di reclami comprovati relativi a violazione della privacy dei consumatori.	●			n.a.
INDICATORI ADDIZIONALI GBS					
Personale					
Linee politiche e risultati attesi coerenti ai valori di riferimento e alla missione.			●	●	SABAF e collaboratori
Consistenza per età, sesso, qualifica, funzione, anzianità.			●	●	SABAF e collaboratori
Organizzazione del lavoro.			●	●	Identità aziendale
Attività sociali.			●	●	SABAF e collaboratori
Sistema di remunerazione e incentivazione.			●	●	SABAF e collaboratori
Informazione e comunicazione.			●	●	SABAF e collaboratori
Contenzioso e litigiosità.			●	●	SABAF e collaboratori

(*) : Ministero Welfare MW

n.a.: indicatore non applicabile perché non rilevante per SABAF o perché il dato richiesto è nullo.

n.d.: informazione non disponibile.

Indice degli argomenti secondo le linee guida GRI, GBS e del Ministero del Welfare Italiano

2004 bilancio
sociale

Codice GRI	INDICATORE	LINEE GUIDA			Sezione del Bilancio Sociale 2004
		GRI	GBS	MW*	
Azionisti					
	Linee politiche e risultati attesi coerenti ai valori di riferimento e alla missione.	●	●		SABAF e soci
	Ripartizione percentuale del capitale fra gli azionisti, distinti per natura giuridica e nazionalità.	●	●		SABAF e soci
	Agevolazioni riservate agli azionisti.	●	●		SABAF e soci
	Remunerazione del capitale investito.	●	●		SABAF e soci
	Partecipazione degli azionisti al governo dell'azienda e tutela delle minoranze.	●	●		Governance della sostenibilità
<i>Investor relations.</i>					
	Informazione e comunicazione.		●		SABAF e soci
	Contenzioso e litigiosità.	●			SABAF e soci
Finanziatori					
	Linee politiche e risultati attesi coerenti ai valori di riferimento e alla missione.	●	●		SABAF e finanziatori
	Composizione, tipologia e caratteristiche dei finanziatori e dei finanziamenti.	●	●		SABAF e finanziatori
	Rapporti con istituti di credito.	●	●		SABAF e finanziatori
<i>Investor relations.</i>					
	Informazione e comunicazione.	●			SABAF e finanziatori
	Contenzioso e litigiosità.	●			SABAF e finanziatori
Clienti					
	Linee politiche e risultati attesi coerenti ai valori di riferimento e alla missione.	●	●		SABAF e clienti
	Caratteristiche e analisi della clientela e dei mercati serviti.	●	●		SABAF e clienti - Identità aziendale (Contesto di riferimento)
	Sistemi di qualità.	●			SABAF e clienti
	Valutazione della soddisfazione dei clienti (customer satisfaction).	●	●		SABAF e clienti
	Condizioni negoziali.	●			SABAF e clienti
	Informazione e comunicazione.	●			SABAF e clienti
	Contenzioso e litigiosità.	●			SABAF e clienti
Fornitori					
	Linee politiche e risultati attesi coerenti ai valori di riferimento e alla missione.	●	●		SABAF e fornitori
	Caratteristiche e analisi dei fornitori.	●	●		SABAF e fornitori
	Sistemi di qualità.	●			SABAF e fornitori
	Condizioni negoziali.	●			SABAF e fornitori
	Ricaduta sul territorio.	●			SABAF e fornitori
	Rispetto degli standard omogenei nella catena di fornitura.	●			SABAF e fornitori
	Informazione e comunicazione.	●	●		SABAF e fornitori
	Contenzioso e litigiosità.	●			SABAF e fornitori
Pubblica Amministrazione					
	Linee politiche e risultati attesi coerenti ai valori di riferimento e alla missione.	●	●		SABAF e PA
	Tariffe differenziate.	●			n.a.
	Rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione.	●	●		n.a.
	Norme interne e sistemi di controllo volti a garantire l'osservanza della legge.	●	●		SABAF e PA
	Informazione e comunicazione.	●			SABAF e PA
	Contenzioso e litigiosità.	●			SABAF e PA

Indice degli argomenti secondo le linee guida GRI, GBS e del Ministero del Welfare Italiano

Codice GRI	INDICATORE	LINEE GUIDA			Sezione del Bilancio Sociale 2004
		GRI	GBS	MW*	
Collettività					
Interessi di natura sociale					
	Linee politiche e risultati attesi coerenti ai valori di riferimento e alla missione.	●	●		SABAF e collettività
	Descrizione degli apporti diretti al sociale in termini di arricchimento della qualità della vita nei diversi ambiti di intervento: Istruzione, Sport, Sanità, Cultura, Ricerca, Solidarietà sociale.	●	●		SABAF e collettività
	Rapporti con associazioni e istituzioni.	●	●		SABAF e collettività
INDICATORI ADDIZIONALI MW					
Risorse Umane					
	Relazione tra salario maschile e femminile		●		SABAF e collaboratori
	Politica verso le persone con disabilità e le minoranze in genere		●		SABAF e collaboratori
	Stage		●		SABAF e collaboratori
	Orari di lavoro per categoria		●		SABAF e collaboratori
	Percorsi di carriera		●		n.d.
	Assenze		●		SABAF e collaboratori
	Progetti speciali per la sicurezza		●		n.d.
	Soddisfazione del personale, ricerche di employee satisfaction rivolte all'interno e progetti		●		SABAF e collaboratori
Soci/Azionisti e comunità finanziaria					
	Andamento quotazioni		●		SABAF e soci
	Rating		●		SABAF e soci
	Presenza di soci di minoranza nel C.d.A.		●		Governance della sostenibilità
	Frequenza riunioni del C.d.A.		●		Governance della sostenibilità
Clienti					
	Sviluppo del mercato		●		SABAF e clienti
	Nuovi prodotti/servizi		●		SABAF e clienti
Partner Finanziari					
	Rapporti con le compagnie di assicurazione		●		n.a.
	Rapporti con società di servizi finanziari (società di <i>leasing</i>)		●		n.a.
Comunità					
	Relazione con i mezzi di comunicazione		●		Governance della sostenibilità; SABAF e clienti
	Comunità virtuale		●		n.a.

(*): Ministero Welfare MW
n.a.: indicatore non applicabile perché non rilevante per SABAF o perché il dato richiesto è nullo.
n.d.: informazione non disponibile.

Principi del Global Compact

Diritti umani

Principio I

Promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza.

- > Capitolo 4, par. "SABAF e collaboratori", pagina 54
- > Partecipazione a convegni e ad eventi che promuovono la CSR

Principio II

Non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

- > Capitolo 4, par. "SABAF e fornitori", pagina 90

Lavoro

Principio III

Sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva.

- > Capitolo 4, par. "SABAF e collaboratori", pagine 54; 73-74
- > Capitolo 4, par. "SABAF e fornitori", pagina 90

Principio IV

Eliminare tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.

- > Capitolo 4, par. "SABAF e collaboratori", pagina 54
- > Capitolo 4, par. "SABAF e fornitori", pagina 90

Principio V

Eliminazione effettiva del lavoro minorile.

- > Capitolo 4, par. "SABAF e collaboratori", pagina 54
- > Capitolo 4, par. "SABAF e fornitori", pagina 90

Principio VI

Eliminare ogni forma di discriminazione in materia di impiego e di professione.

- > Capitolo 4, par. "SABAF e collaboratori", pagine 54; 60-62
- > Capitolo 4, par. "SABAF e fornitori", pagina 90

Ambiente

Principio VII

Sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali.

- > Capitolo 5, par. "SABAF e ambiente", pagina 104

Principio VIII

Intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale.

- > Capitolo 5, par. "SABAF e ambiente", pagina 104

Principio IX

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

- > Capitolo 5, par. "SABAF e ambiente-politica ambientale", pagine 104-107

Lotta alla corruzione

Principio X

Contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

- > Capitolo 4, par. "SABAF e pubblica amministrazione", pagina 98

Nota: tutti i principi del Global Compact sono recepiti dalla Carta Valori di Sabaf, la cui attuazione è illustrata a pagina 36, inoltre la società prevede di ottenere la certificazione secondo la norma SA 8000 entro fine 2005.

Glossario

- > **AA1000 (Accountability 1000)**: standard sviluppato dall'ISEA (Institute of Social and Ethical Accountability) per favorire l'adozione dei principi della responsabilità sociale d'impresa, fornendo garanzie agli stakeholders in merito alla qualità dell'accounting, auditing e reporting sociale ed etico delle Organizzazioni.
- > **Benchmark**: Parametro oggettivo di riferimento.
- > **CO2**: Anidride Carbonica. Gas che si origina in tutti i processi di combustione, respirazione, decomposizione di materiale organico, per ossidazione totale del carbonio.
- > **Comakership**: strategia di gestione dei fornitori volta a trasformarli in partner con i quali operare in collaborazione aperta, stipulando contratti a lungo termine e rinsaldando i rapporti. Il lavoro in comune può riguardare il prodotto, il servizio, il processo, allo scopo di realizzare un miglioramento dovuto alle sinergie del collegamento.
- > **Corporate governance**: l'insieme dei criteri e dei processi di governo di un'azienda finalizzati alla salvaguardia della creazione di valore nel tempo per gli azionisti e gli altri stakeholder. In particolare le attività di corporate governance tendono a monitorare il raggiungimento degli obiettivi e la trasparenza delle attività d'impresa.
- > **D.Lgs 626/94**: Decreto Legislativo che regola le attività inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.
- > **Eco-efficienza**: attività perseguibile attraverso l'erogazione di beni e servizi a prezzi competitivi per soddisfare i bisogni umani e migliorare la qualità della vita, riducendo allo stesso tempo progressivamente gli impatti ecologici e l'intensità delle risorse durante il ciclo di vita a un livello quanto meno in linea con la capacità di carico della Terra. Il termine fu coniato per la prima volta dal WBCSD (World Business Council for Sustainable Development).
- > **Emas (EcoManagement and Audit scheme)**: Regolamento 761/2001 del Consiglio Europeo sull'adesione volontaria delle imprese industriali e di servizi ad un sistema comunitario di ecogestione e audit.
- > **G.B.S. (Gruppo di Studio per la Statuizione dei principi di redazione del Bilancio Sociale)**: promosso da KPMG, SMAER e SEAN, è nato ufficialmente nel 1998 per rispondere alle crescenti esigenze informative espresse dagli accademici e dalle società in tema di bilancio sociale.
- > **G.R.I. (Global Reporting Initiative)**: è la struttura creata nel 1997 dall'UNEP e dal CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies) finalizzata a creare un sistema di "sustainability reporting" per una volontaria rendicontazione delle performance in campo economico, ambientale e sociale delle attività d'impresa.
- > **I.B.S. (Istituto Europeo per il Bilancio Sociale)**: fondato nel 1996, tra i primi in Italia ad essersi occupato di ricerca scientifica ed applicata in materia di bilancio sociale e di implementazione dei sistemi di gestione responsabile nelle imprese.
- > **Impatto ambientale**: qualunque modificazione dell'ambiente, positiva o negativa, totale o parziale, conseguente ad attività, prodotti o servizi di un'organizzazione.
- > **Indice di frequenza**: indicatore di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro che, in riferimento ad un dato arco temporale, esprime il rapporto fra il numero di infortuni realizzatisi e il numero di ore lavorate.
- > **Indice di gravità**: con riferimento ad un dato arco temporale, esprime il rapporto fra il numero di giorni di invalidità temporanea associati agli infortuni realizzatisi e il numero di ore lavorate.
- > **Infortunio in itinere**: designa l'infortunio occorso al lavoratore durante il percorso di andata e ritorno dal luogo di residenza a quello di lavoro.
- > **Missione**: rappresenta l'orientamento finalistico verso i macro obiettivi di fondo, espressione delle ragioni d'essere di ciascuna azienda. In coerenza con i valori dichiarati, la missione coniuga valenze tipicamente merceologiche con quelle di contributo alla collettività, in termini di accrescimento del benessere, della qualità della vita e dell'integrazione sociale.
- > **OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series)**: Nel novembre 1998 il BSI (British Standards Institution) avviò un gruppo di lavoro costituito dai principali enti di certificazione, da organismi di normazione nazionali e da consulenti specialisti, allo scopo di pervenire ad uno standard normativo internazionale per aiutare le aziende a formulare obiettivi e politiche a favore della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori (SSL) secondo quanto previsto dalle normative vigenti e in base ai pericoli ed ai rischi associati potenzialmente presenti sul posto di lavoro.

Glossario

- > **Partnership:** il termine indica un rapporto di stretta collaborazione in cui due o più organizzazioni si trovano a condividere determinati scopi e mettono a disposizione le proprie risorse operative per il raggiungimento di tali obiettivi. La partnership favorisce il dialogo e lo scambio di idee, elementi determinanti per una corretta valutazione e gestione dei rischi di tipo ambientale e sociale.
- > **Presetting:** prerogativa degli utensili fuori macchina, con apparecchiature a CNC e telecamera; serve a semplificare le procedure di attrezzamento e la sostituzione di utensili complessi usurati e quindi a ridurre i fermi macchina.
- > **Responsabilità sociale:** l'insieme delle strategie d'impresa volte ad accrescere il valore economico rispettando l'ambiente e considerando gli interessi ed i bisogni legittimi degli stakeholder.
- > **SA8000 (Social Accountability):** standard internazionale di certificazione in tema di rispetto dei diritti dei lavoratori, che attesta l'operato delle imprese e permette di migliorare le condizioni e l'ambiente di lavoro, di ridurre il rischio di incidenti e di migliorare la reputazione dell'impresa sul mercato.
- > **SGA (Sistemi di Gestione Ambientale):** la parte del sistema di gestione generale che comprende la struttura organizzativa, le attività di pianificazione, le responsabilità, le prassi, le procedure, i processi, le risorse per elaborare, mettere in atto, conseguire, riesaminare e mantenere attiva la politica ambientale.
- > **Stakeholder:** Gli stakeholder in senso stretto, sono tutti quegli individui e gruppi ben identificabili da cui l'impresa dipende per la sua sopravvivenza: azionisti, dipendenti, clienti, fornitori, e agenzie governative chiave. In senso più ampio, tuttavia, stakeholder è ogni individuo ben identificabile che può influenzare o essere influenzato dall'attività dell'organizzazione in termini di prodotti, politiche e processi lavorativi. In questo più ampio significato, gruppi di interesse pubblico, movimenti di protesta, comunità locali, enti di governo, associazioni imprenditoriali, concorrenti, sindacati, e la stampa, sono tutti da considerare stakeholder (R. E., Freeman, Strategic Management: a Stakeholder Approach, Pitman, Boston, 1984).
- > **Stock options:** contratti di opzione di acquisto di azioni della società emesse con aumenti di capitale dedicati, che concedono il diritto di acquistare entro un tempo prestabilito e ad un prezzo prefissato, le azioni stesse. Vengono utilizzati quale forma di remunerazione integrativa, incentivante e fidelizzante per singoli dipendenti, per particolari categorie o per la totalità dei dipendenti.
- > **Sviluppo sostenibile:** rappresenta la capacità di garantire lo sviluppo, rispettando i valori condivisi della "persona" e dell'"ambiente"; definizione che amplia quella tradizionale del *Rapporto Brundtland*: "lo sviluppo capace di soddisfare i bisogni dell'attuale generazione senza compromettere la possibilità per le generazioni future di soddisfare le proprie necessità".
- > **UNI EN ISO 9001:** la norma certifica il sistema di qualità raggiunto dalla gestione organizzativa, attestando la conformità dell'intero processo produttivo, dalla fase di progettazione e sviluppo, a quella di approvvigionamento e produzione, collaudo e installazione, fino alla fase di assistenza.
- > **UNI EN ISO 14001:** La logica ISO 14001 rientra nella serie di norme internazionali 14000 che rappresentano uno strumento volontario per migliorare la gestione della variabile ambientale all'interno dell'impresa o di qualsiasi altra organizzazione. ISO 14001 "Sistemi di gestione ambientale - Requisiti guida per l'utilizzo" è l'unica norma prescrittiva mentre le altre sono delle semplici guide. Essa fornisce i requisiti di un SGA in modo tale da permettere ad un'organizzazione di formulare una politica e stabilire degli obiettivi, tenendo conto delle prescrizioni legislative e delle informazioni riguardanti gli impatti ambientali significativi.
- > **Visione:** Per l'impresa è l'immagine di un futuro che si ritiene prossimo e rappresenta quello in cui essa crede, il quadro, lo scenario entro il quale vuole muoversi e che gli permette di capire quali sono i suoi obiettivi e con quali mezzi raggiungerli.



Sitografia sulla responsabilità sociale

www.accountability.org.uk

www.aiesec.org

www.bilanciosociale.it

www.csreurope.org

www.ebbf.it

www.ethibel.com

www.eticare.it

www.eticasgr.it

www.europa.eu.int/comm/

www.fianza-etica.org

www.finanzeostenibile.it

www.globalreporting.org

www.gruppobilanciosociale.org

www.isvi.org

www.orsadata.it

www.sean.it

www.sodalitas.it

www.unglobalcompact.org

www.wbcds.org

www.welfare.gov.it



Stampato su carta riciclata Freelife Cento Fedrigoni

