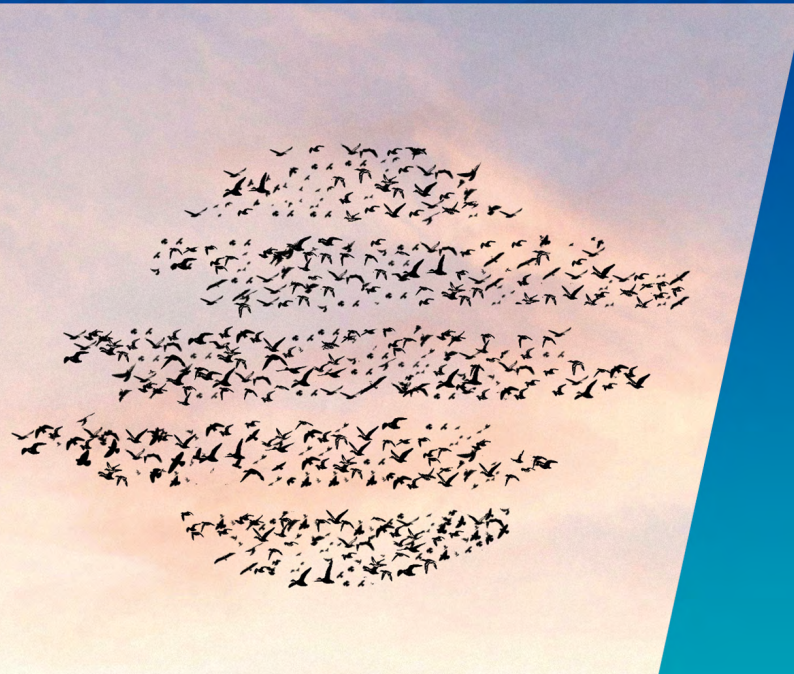




EMPOWERED PERFORMANCE

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

OMAL 2023



www.omal.com



EMPOWERED PERFORMANCE

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

OMAL 2023



www.omal.com

SOMMARIO	
LA STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ DI OMAL: LETTERA AGLI STAKEHOLDER	6
SUSTAINABILITY HIGHLIGHTS 2023	8
OMAL SPA SOCIETÀ BENEFIT	10
Chi siamo	10
Mission & Vision	13
La missione per la sostenibilità	14
Il nostro bilancio di sostenibilità	16
Relazioni per lo sviluppo sostenibile	17
IL CONTESTO DI SOSTENIBILITÀ	18
Analisi del contesto	18
Gli stakeholder di OMAL: esigenze e aspettative	18
I nostri stakeholder: una partnership sostenibile	18
Dialogo con gli stakeholder	19
L'analisi di materialità	20
Gli obiettivi per la crescita sostenibile	24
LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LA SUA GOVERNANCE	31
La governance dell'organizzazione	31
Codice etico e politiche	33
Gestione dei rischi e due diligence	36
STRUTTURA DELLE PRESTAZIONI	38
Business continuity	38
Le certificazioni	39
Crescita responsabile: valore economico generato e distribuito	40
Gestione dei rapporti con la catena del valore	41
I clienti	42
La catena di approvvigionamento	43
Intangibles e i risultati ottenuti	46
IL SISTEMA DI MONITORAGGIO	47
Prestazioni ambientali, sociali e di governance	47
Il "B Impact Assessment" (BIA)	47
Ecovadis	48
Affidabilità economico-finanziaria	49
OMAL E L'AMBIENTE	50
Politica e obiettivi ambientali dell'organizzazione	50
Aspetti e impatti ambientali	51
Utilizzo delle risorse	54
Prevenzione dell'inquinamento	58
Politica, risorse e obiettivi per l'economia circolare	59
Conformità legislativa e normativa	59

OMAL E LE PERSONE	60
Politica e obiettivi dell'organizzazione per la dignità e il rispetto delle persone	60
Personale dell'organizzazione	61
Politica retributiva	62
Coinvolgimento dei lavoratori e generazione di benessere	62
Condizioni di lavoro e di vita familiare	64
Diversità e inclusione	64
Formazione e sviluppo delle competenze	65
Salute, sicurezza e diritti umani	66
L'IMPEGNO NELLA TRASPARENZA E PER LA COLLETTIVITÀ	69
Politica per la comunità	69
Supporto alla comunità	69
Verso le nuove generazioni: le collaborazioni con gli istituti scolastici	70
Trasparenza e comunicazione	71
NOTA METODOLOGICA	74
CONTENT INDEX GRI	76

LA STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ DI OMAL: LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Gentili Stakeholders,

per l'ottavo anno OMAL presenta il suo report di sostenibilità, un resoconto che va oltre i numeri e le cifre. Un racconto di visione e di responsabilità verso un cammino che richiede impegno costante. Essere stati pionieri nel nostro settore di questo approccio organizzativo, porta infatti con sé la stimolante sfida di garantire agli stakeholders la continuità dei programmi e una progettualità coerente con lo storico aziendale. A maggior ragione avendo abbracciato la forma giuridica di Società Benefit, scelta che ha lo scopo di rappresentarci non solo come azienda, ma come comunità di persone che lavorano insieme per un futuro migliore.

Come esplicitato nell'ultimo report di sostenibilità, stiamo consolidando una cultura aziendale che, attraverso processi e procedure mirate, rifletta i nostri valori e obiettivi strategici di sostenibilità, mettendo al centro il cuore pulsante della OMAL: i dipendenti.

Al secondo anno dalla sua nascita, il dipartimento CSR & HR si è concentrato sull'obiettivo di supportare l'azienda nel creare un ambiente di lavoro inclusivo dove ognuno possa esprimere il proprio potenziale. Iniziative come il processo di onboarding e il programma "Stop&Go", mirano ad agevolare l'inserimento dei neoassunti, che percepiscono il proprio ruolo come significativo nella nostra storia aziendale. Il "Sustainability Tour" ha lo scopo di aggiornare i lavoratori, in un contesto informale, sui progetti in ambito sostenibile e di raccogliere proposte utili a rafforzare un'identità aziendale allineata ai propositi strategici di sostenibilità. I periodici incontri con il personale, di gruppo o "one to one", permettono all'azienda di valutare il coinvolgimento dei lavoratori, di mappare le esigenze formative e di sviluppo, di ricevere input organizzativi e di creare un canale comunicativo diretto ed efficace.

Ci impegniamo, a tutti i livelli, a essere l'eco di una visione che va oltre il profitto, abbracciando il benessere delle persone. Tra i progetti pensati a supporto dell'intera popolazione aziendale abbiamo l'attivazione di una piattaforma welfare con credito di € 2.000 annui a dipendente e la preziosa collaborazione con Cassa Salutissima che permette ai dipendenti di beneficiare di un rimborso fino al 97% sulle spese mediche. Queste scelte non vogliono essere solo un beneficio finanziario ma un segno tangibile del nostro impegno verso coloro che rendono possibile la nostra crescita.

Oltretutto, come abbiamo sempre raccontato, la nostra azienda è profondamente radicata nella comunità locale. Anche quest'anno abbiamo collaborato attivamente con gli istituti scolastici, offrendo opportunità di orientamento in azienda ai giovani talenti del futuro. Accogliamo gli studenti in stage, permettendo loro di sperimentarsi e crescere nel mondo del lavoro. Questa sinergia tra formazione e impresa è un investimento nel nostro futuro comune.

L'internazionalizzazione è un altro pilastro fondamentale. Dopo l'apertura di OMAL USA, il 2023 è stato testimone dell'individuazione di Bangkok, Thailandia, come sede per la filiale OMAL APAC, dimostrando la nostra volontà di essere globali, senza però perdere la nostra identità. La sostenibilità è parte integrante di questa espansione: in questi territori puntiamo a inserirci nelle nicchie di mercato legate a settori impegnati per l'ambiente.

Continua inoltre l'indagine per un'efficace integrazione dell'intelligenza artificiale nei nostri

processi come passo verso il futuro. Questo ci permetterà di ottimizzare risorse, ridurre gli sprechi e contribuire a un mondo più sostenibile. Cerchiamo di essere un faro di innovazione, un esempio di come l'impresa possa essere un motore di cambiamento positivo.

In conclusione, desideriamo ribadire il nostro impegno costante verso l'eccellenza e l'innovazione responsabile. La nostra strategia sostenibile, come anche quella commerciale, si astiene dall'autoreferenzialità e preferisce sposare una visione aperta al cambiamento e al miglioramento continuo. Per questo, ci impegniamo a mantenere l'asticella delle nostre ambizioni sempre alta, stabilendo obiettivi che ci spingano a superare i nostri limiti ma che rispecchino i nostri valori e che rappresentino sempre un passo, seppur piccolo, verso il progresso collettivo.

Amedeo Bonomi
CEO OMAL S.p.A. Società Benefit

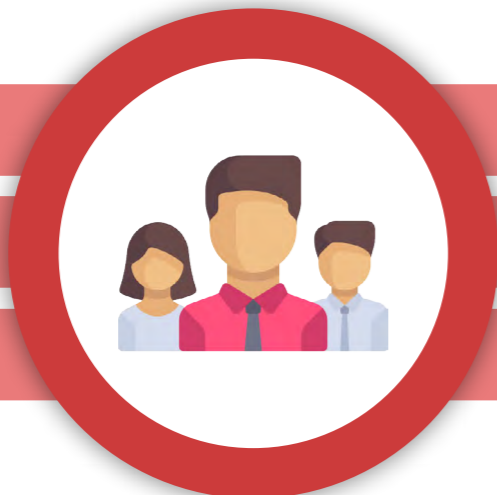



SUSTAINABILITY HIGHLIGHTS 2023

ENVIRONMENTAL



SOCIAL



GOVERNANCE



OMAL SOCIETÀ BENEFIT

CHI SIAMO

PRODUTTORI DI VALVOLE E ATTUATORI DAL 1981 OMAL: UN RIFERIMENTO SICURO PER I NOSTRI CLIENTI

La nostra competenza e professionalità si riscontra nelle valvole ed attuatori creati ad hoc, nel servizio al Cliente su misura, in una forte impronta etica che garantisce qualità assoluta e risultati in tutti i mercati in cui operiamo, come: alimentare, chimico e farmaceutico, power and energy, navale e molti altri.

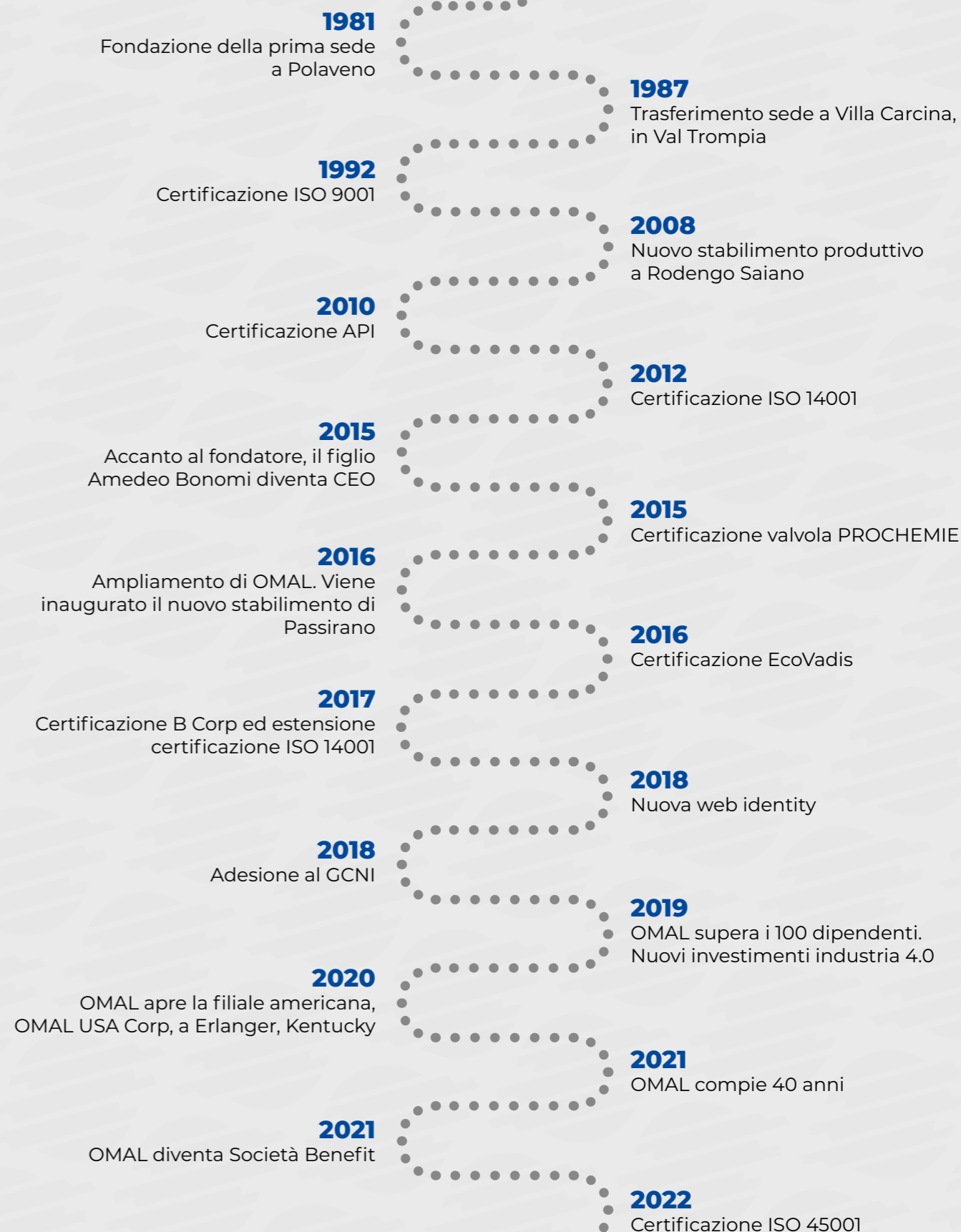
Progettiamo valvole e attuatori con la volontà di migliorare e accrescere la performance degli impianti produttivi. Questo impegno guida l'azienda dalla fase progettuale sino all'installazione dei prodotti in impianto. È un processo, ed è anche una scelta precisa: sin dalla primissima scintilla creativa della progettazione fino all'effettiva operatività in impianto dei nostri prodotti, desideriamo che ogni singolo istante del processo sia "empowered".

Il concetto "**empowered**" traspare in ogni fase aziendale: il processo produttivo internalizzato e Made in Italy garantisce un'elevata qualità. L'alto livello tecnologico dei processi assicura una maggiore cura per il dettaglio nella fase di progettazione e produzione ed una grande flessibilità rispetto alle richieste e al servizio al cliente. La vocazione al miglioramento caratterizza OMAL in ogni anello della catena del valore. Questo valore, offerto ai clienti e acquistato dai fornitori, deve essere, in relazione al prodotto, focalizzato su parametri non solo economici, ma anche di servizio, qualità, innovazione, sicurezza e sostenibilità. Inoltre, l'azienda si impegna a rispettare il territorio che la circonda investendo nella sostenibilità ambientale e nella responsabilità sociale d'impresa. Questo è il senso del motto aziendale "**Empowered Performance**" che si completa con i valori aziendali: rispetto, passione e senso del dovere.

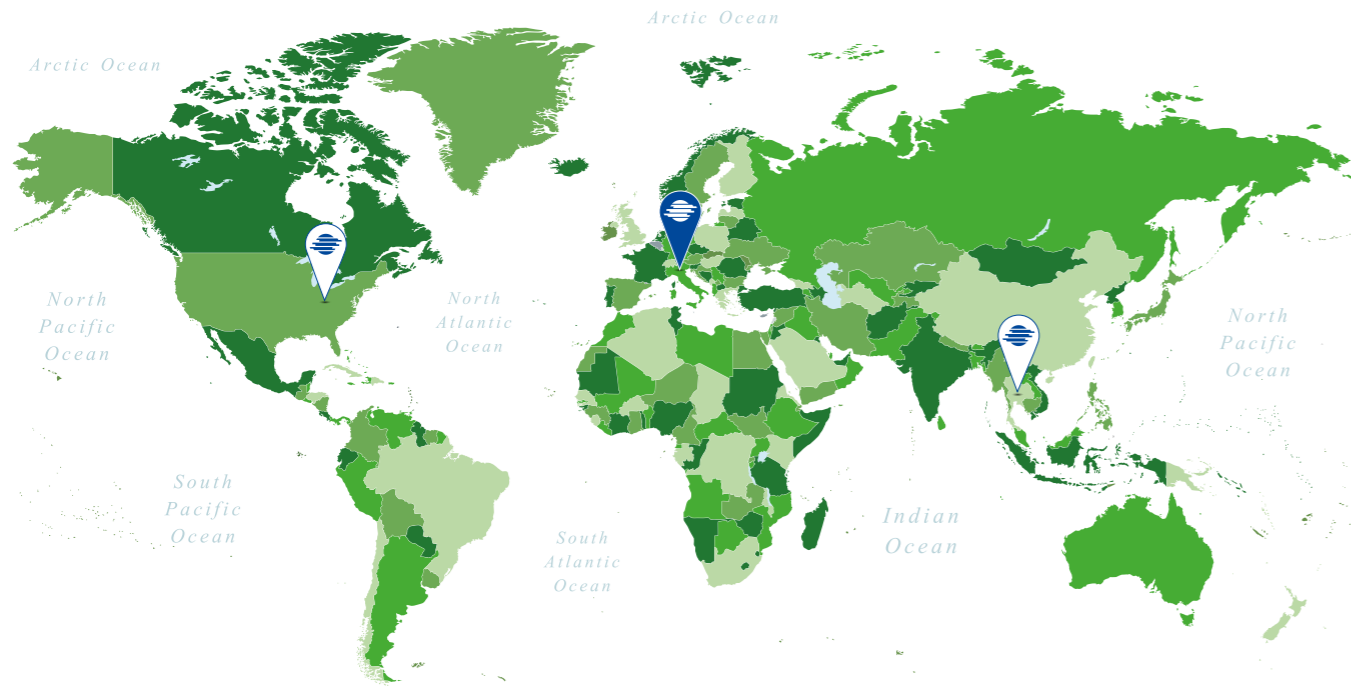
Il pay off aziendale sintetizza la promessa che vogliamo fare ai clienti sulla base delle milestone valoriali che sorreggono l'architettura del nostro fare impresa. Non basta presentare un prodotto sul mercato, deve essere "empowered" rispetto alla concorrenza.



LA NOSTRA STORIA



DOVE SIAMO



COSA FACCIAMO

La nostra azienda produce una gamma completa di valvole, disponibili in asse libero, con leva o azionate dai nostri attuatori. Le valvole sono studiate e realizzate per far fronte alla gran parte delle applicazioni in tutti i settori industriali.

VALVOLE A SFERA

VALVOLE A FARFALLA

VALVOLE PNEUMATICHE

Offriamo anche una vasta gamma di attuatori, pneumatici ed elettrici, disponibili in differenti misure e valori ISO per la movimentazione efficiente di ogni tipo di valvola. Per performance migliori ed un'elevata qualità, il processo produttivo dei nostri attuatori e delle nostre valvole è internalizzato, prevedendo quindi diverse fasi e processi:

Progettazione soluzioni complete

Pressofusione

Stampaggio materiale plastico



Lavorazioni meccaniche

Montaggio e collaudo

Qualità



MISSION & VISION



VISION

Il giusto equilibrio tra uomo e ambiente migliora la qualità della vita, garantendo un mondo migliore alle generazioni future.



MISSION

Garantiamo un mondo migliore ai nostri figli. Grazie ai nostri prodotti proteggiamo l'ambiente che ci circonda e miglioriamo concretamente la qualità della vita rendendo più sicuri ed affidabili gli impianti.

I VALORI CHE CI GUIDANO



PASSIONE

Ci impegniamo incessantemente ad accrescere le nostre performance tendendo al miglioramento continuo del prodotto e del processo, senza dimenticare la crescita delle persone.



RISPETTO

È la capacità di cogliere le necessità e le differenze dei propri interlocutori, rispettando le esigenze di tutti e confrontandosi continuamente per identificare soluzioni condivise ed efficaci per il bene aziendale.



SENSO DEL DOVERE

Consiste innanzitutto nel rispetto degli accordi, delle promesse e degli obiettivi più ambiziosi entro i tempi stabiliti e nei modi condivisi con i propri partner. Quando necessario, il senso del dovere richiede la flessibilità necessaria a trovare soluzioni fuori dagli schemi, originali e coraggiose.

LA MISSIONE PER LA SOSTENIBILITÀ

OMAL condivide la visione per cui qualsiasi azienda, nell'esercizio della propria attività, svolge un ruolo sociale con un impatto significativo sulle persone e sul contesto. È nell'ambito della nostra attività ordinaria che cerchiamo di creare valore per gli stakeholder diretti e per la società: questa è la vera e sostanziale **Responsabilità Sociale d'Impresa**.

Come Società Benefit, abbiamo scelto di perseguire, nell'esercizio dell'attività economica, finalità specifiche di "Beneficio Comune", intese come "uno o più effetti positivi, o la riduzione degli effetti negativi, su una o più categorie di stakeholder". Nella nostra visione, questo non significa solo aggiungere azioni specifiche di impatto sociale al business, ma piuttosto cercare l'impatto positivo al centro della nostra attività e della ragion d'essere dell'impresa.

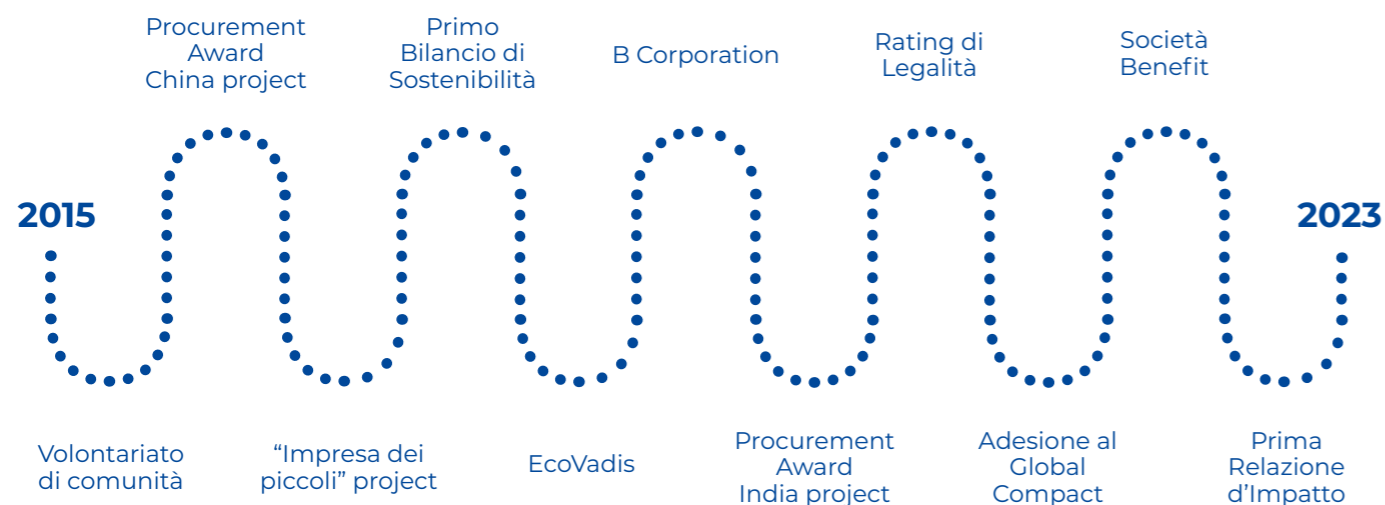
Parallelamente, tale creazione di valore deve basarsi sulla gestione responsabile e sostenibile di tutte le ricadute che il fare impresa ha sulla comunità e sull'ambiente, lungo tutta la catena del valore, rispettando l'impegno generale al rispetto di tutte le persone, direttamente e indirettamente.

ROAD MAP DELLA SOSTENIBILITÀ

Nel 2022 l'attività di supervisione delle nostre attività in ottica di sostenibilità è stata rinnovata e potenziata con l'inserimento in azienda di una **CSR Manager** e, nel 2023, con il consolidamento di un dipartimento dedicato al perseguimento degli obiettivi per la sostenibilità aziendale, che oggi vede una seconda risorsa all'interno.

L'attività svolta, grazie alla collaborazione delle varie funzioni e fungendo da raccordo con la Direzione aziendale, ha consentito il raggiungimento degli obiettivi posti e favorirà l'attuazione di quelli futuri.

Di seguito riportiamo una rappresentazione grafica della Road Map della nostra azienda fino ad oggi:



La nostra impresa ha sempre collaborato con tutti gli stakeholder per coniugare crescita economica, salvaguardia dell'ambiente e rispetto della società. Grazie a politiche aziendali atte a perseguire obiettivi concreti in tema di governance, ambiente e società e a un approccio sistemico, inclusivo e trasparente, siamo costantemente alla ricerca di soluzioni innovative in grado di rispondere alle necessità del mercato. Tutti i progetti e le azioni intraprese ai fini specifici della società benefit sono rendicontati in questo documento.

Inquadrando il seguente QR CODE si possono trovare i premi e i riconoscimenti ottenuti negli anni in ambito sostenibilità.



OMAL: SOCIETÀ BENEFIT

Il 12 luglio 2021 abbiamo adottato nel nostro Statuto la disciplina delle Società Benefit regolamentata dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208 commi 376/384 (Legge di Stabilità 2016), diventando così **Società Benefit**. Tale processo non ha fatto altro che formalizzare in termini giuridici un modus operandi che la nostra Società ha sempre avuto nel suo DNA. Da decenni, infatti, l'azienda diffonde la cultura della qualità ponendo l'attenzione all'ambiente, al benessere dei propri dipendenti e sostenendo il tessuto sociale, lo sport, la cultura e, più in generale, l'intera collettività nella quale è radicata, spinta da un forte senso di responsabilità sociale che è parte integrante del suo "**fare azienda**".

Le Società Benefit perseguono volontariamente, nell'esercizio dell'attività d'impresa, oltre allo scopo di lucro anche una o più finalità di beneficio comune.

Per beneficio comune si intende il perseguimento di uno o più effetti positivi (perseguibili anche riducendo gli effetti negativi) su persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni e altri portatori di interessi. Si tratta, quindi, di società tradizionali con obblighi modificati che impegnano il management e gli azionisti a standard più elevati di scopo, responsabilità e trasparenza.

Nello Statuto aziendale sono state individuate tre specifiche finalità di beneficio comune che abbiamo deciso di perseguire nell'esercizio dell'attività economica di impresa. Sono state definite con l'obiettivo di produrre redditività, creare utili e generare benessere verso le persone, la collettività e il territorio nel quale operiamo.

La nostra aspirazione, infatti, è integrare coerentemente tutti gli aspetti della sostenibilità per noi rilevanti nelle nostre attività quotidiane, in linea con le aziende più virtuose ed evolute in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa.

LE FINALITÀ PER IL BENEFICIO COMUNE**FINALITÀ I**

Investire nell'innovazione dei prodotti e dei processi aziendali per garantire il giusto equilibrio tra uomo e ambiente e costruire un mondo migliore per le generazioni future.

FINALITÀ II

Promuovere la formazione e la realizzazione professionale, incoraggiare la socializzazione e il confronto all'interno della comunità mediante il sostegno a proposte ricreative socio-culturali, attività associative e pratiche sportive.

FINALITÀ III

Creare un ambiente di lavoro inclusivo e propositivo che assicuri diritti e doveri, che tuteli la salute e la sicurezza e che sostenga misure di welfare aziendale.

**CURIOSITÀ**

Nella Relazione d'Impatto 2023, pubblicata sul sito aziendale, abbiamo rendicontato i traguardi raggiunti lo scorso anno e gli obiettivi futuri per ognuna di queste finalità. Per visualizzare la versione integrale del documento, inquadrare il QR code.

IL NOSTRO BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

La redazione di questo **"Bilancio di Sostenibilità"** è dettata dalla scelta di continuare a condividere con gli stakeholder i risultati che abbiamo raggiunto in tema di sostenibilità, grazie alle attività introdotte per monitorare e ridurre gli impatti ambientali di processo e di prodotto, per valorizzare e sostenere le nostre persone e la comunità, fattori imprescindibili per poter proseguire nel cammino della crescita responsabile. Si tratta di un cammino che ci impegniamo a percorrere con continuità e coerenza, nonostante ci muoviamo in un contesto internazionale ancora scosso dalla complessa situazione geopolitica che coinvolge l'Europa. Questo bilancio formalizza il nostro impegno per l'eccellenza, la promozione di nuovi paradigmi di business, la sostenibilità e, ultimo ma non meno importante, la trasparenza verso tutti i portatori di interesse. Ognuno di questi principi fa parte integrante del nostro "DNA".

Il nostro bilancio inoltre segna un altro passo molto importante, l'intento di un primo percorso verso i nuovi scenari richiesti dalla Direttiva Europea CSRD che, anche se non ci vedrà rientrare nell'obbligo della rendicontazione delle nostre performance di sostenibilità, ci porterà ad essere tra le aziende che riceveranno richieste sempre più specifiche e dettagliate riguardo la nostra due diligence.

RELAZIONI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

Per noi l'adesione a un modello di business evoluto e orientato alla sostenibilità in tutti i suoi aspetti acquista un valore ancora maggiore grazie alla partecipazione assidua alle attività promosse dalle associazioni di categoria e dalle organizzazioni impegnate nei temi della conformità normativa. Si tratta per noi di occasioni preziose di condivisione e promozione dei valori del cambiamento e della transizione verso un futuro più sostenibile.

Le principali associazioni con le quali collaboriamo attivamente per la promozione di modelli di business sostenibili sono:

**CURIOSITÀ****INTERVENTO IN CONSIGLIO DIRETTIVO GRUPPO GIOVANI CONFAPI BRESCIA**

L'essere una Società Benefit implica anche il supporto ad altre realtà che mirano a intraprendere un percorso sostenibile. In qualità di associati Confapi Brescia, abbiamo avuto il piacere di essere invitati come ospiti al Consiglio Direttivo del Gruppo Giovani Imprenditori. L'intervento, gestito dalla Responsabile CSR, aveva l'obiettivo di illustrare le iniziative realizzate da OMAL e di fornire formazione sugli strumenti di autovalutazione e sulle normative in ambito sostenibile.



Network Italia

GLOBAL COMPACT NETWORK ITALIA

Il Global Compact delle Nazioni Unite è una delle più rilevanti iniziative del mondo in materia di sostenibilità e, lanciata nel 2000, ha il mandato di guidare le aziende nel perseguire gli obiettivi e i principi delle Nazioni Unite attraverso pratiche responsabili. L'adesione comporta che le imprese abbraccino, supportino, mettano in atto e rendicontino, nella loro strategia e nell'ambito della loro sfera di influenza, un set di valori fondamentali identificati dai cosiddetti "Dieci Principi" riguardanti diritti umani, standard di lavoro, ambiente e lotta alla corruzione.

OMAL dal 2018 è socio fondatore del **Global Compact Network Italia (GCNI)**, il cui scopo primario è quello di contribuire allo sviluppo in Italia del Global Compact delle Nazioni Unite, iniziativa per la promozione della cultura della cittadinanza d'impresa promossa e gestita su scala globale dalle Nazioni Unite.

IL CONTESTO DI SOSTENIBILITÀ

ANALISI DEL CONTESTO

Nel perseguire la nostra missione di sostenibilità, adottiamo un approccio metodico e completo nel processo di analisi del contesto interno ed esterno in cui operiamo. All'interno dell'analisi, valutiamo e comprendiamo i vari scenari in cui svolgiamo le nostre attività.

Utilizzando sistemi di gestione aggiornati periodicamente, valutiamo regolarmente i rischi e le opportunità legate alla sostenibilità, oltre alle dinamiche sociali, economiche e ambientali che influenzano le nostre operazioni aziendali.

Ogni anno svolgiamo una valutazione specifica della sostenibilità aziendale. Questo processo è dinamico e si adatta ai cambiamenti sia interni che esterni, nonché alle nuove sfide e opportunità che emergono dal panorama della sostenibilità. L'analisi del contesto interno ed esterno risulta fondamentale per orientare le nostre azioni e strategie. Mediante una rigorosa e continua valutazione, siamo in grado di identificare e affrontare le questioni più rilevanti, contribuendo così a un progressivo miglioramento e a un incremento del nostro impatto positivo.

GLI STAKEHOLDER DI OMAL: ESIGENZE E ASPETTATIVE

Gli stakeholder, in italiano "portatori d'interesse", giocano un ruolo importante nella definizione del futuro dell'azienda. Essi sono in grado di determinare il successo di un progetto fornendo supporto, informazioni e risorse preziose sia dall'interno che dall'esterno dell'organizzazione. Capire chi sono e cosa vogliono è dunque fondamentale per creare strategie vincenti.

I NOSTRI STAKEHOLDER: UNA PARTNERSHIP SOSTENIBILE

La consapevolezza dell'impatto sul territorio e sull'ambiente, derivante dai processi aziendali, ha contribuito ad accelerare la transizione verso un'azienda ancora più attenta ai temi della sostenibilità e ancora più responsabile nei confronti dei nostri stakeholder.

È per noi cruciale instaurare con loro un rapporto costruttivo, diretto ed efficace, in grado di orientare al meglio il nostro modo di fare impresa. Comprendere le necessità dei portatori di interesse e rispondere alle loro esigenze ci aiuta a delineare i nostri futuri obiettivi aziendali.

Di seguito viene riportata la suddivisione degli stakeholder di OMAL, che abbiamo distinto in primari (tutti quei soggetti a cui l'azienda è legata per la sua crescita e la sua sopravvivenza) e secondari (soggetti o gruppi che possono influenzare le politiche, i processi o i prodotti).

- **Stakeholder primari:** rientrano i dipendenti, i fornitori, i clienti, tutti i partner, tra cui le banche, gli enti di certificazione e di controllo e le istituzioni locali.
- **Stakeholder secondari:** sotto questa definizione trovano spazio gli Istituti Scolastici, ma anche le associazioni di categoria alle quali l'impresa aderisce, le istituzioni internazionali, i media, la stampa e, ovviamente, la comunità locale.

DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER

LE MODALITÀ DI INTERAZIONE CON GLI STAKEHOLDER

Il grafico illustra la mappa dei nostri stakeholder e i canali di confronto che ci consentono di mantenere viva l'interazione con ciascuno di loro. Multi-direzionalità e trasparenza guidano la strategia comunicativa e informativa della nostra azienda: una comunicazione che permette all'azienda di rendersi disponibile a tutti gli stakeholder, utilizzando in prima istanza il sito internet e i diversi canali social.



L'ANALISI DI MATERIALITÀ

Il **Percorso Sostenibile** di OMAL nasce da un impulso della Direzione, da sempre consapevole dell'importanza dei temi ESG (Environmental, Social, Governance) nello sviluppo e nella crescita dell'impresa. L'auto riconoscimento della responsabilità dell'azienda, in termini di sostenibilità, all'interno della propria sfera d'influenza, ha garantito l'investimento di impegno e risorse per il raggiungimento degli obiettivi.

Abbiamo da sempre coinvolto gli stakeholder nel processo di definizione della strategia di sostenibilità, in quanto certi che questo processo di engagement:

- aumenti la propria capacità di gestione del rischio;
- aumenti l'accuratezza nel raggiungimento degli obiettivi di prestazione di sostenibilità;
- assicuri una maggior capitalizzazione di risorse in termini di know-how, tecnologia, capitale umano e relazionale per la risoluzione di problemi.

L'**Analisi di Materialità d'Impatto** che ha definito una lista di temi rilevanti ad essi connessi è stata effettuata a seguito di un primo confronto avviato nel 2022 pertanto, è frutto del dialogo instaurato con gli stakeholder e culminato nella somministrazione on-line di un questionario.

Governance

- 1 Dialogo parti interessate
- 2 Brand Reputation
- 3 Etica aziendale
- 4 Creazione di valore
- 5 Innovazione di prodotto
- 6 Continuità operativa

Environmental

- 1 Fonti rinnovabili
- 2 Efficienza energetica
- 3 Economia circolare
- 4 Prestazioni ambientali
- 5 Coinvolgimento dei fornitori
- 6 Effetto serra

Social

- 1 Diversità e inclusione
- 2 Lavoro ed occupazione
- 3 Coinvolgimento delle comunità locali
- 4 Welfare e benessere
- 5 Valorizzazione e crescita delle persone
- 6 Salute e sicurezza sul lavoro

Successivamente sono stati definiti i seguenti criteri per decidere quali aspetti avessero maggiore significatività ed importanza:

- portata d'impatto dell'aspetto specifico sugli stakeholder e sullo sviluppo sostenibile;
- potenziale intervento sull'aspetto specifico;
- livello di preoccupazione degli stakeholder sull'aspetto specifico e identificazione delle relative aspettative in merito.

Per rilevare la significatività dei temi sopra riportati è stata utilizzata la seguente scala di valori da 1 a 5.

1 – Non significativo: l'argomento non ha alcun impatto sull'organizzazione o sul processo decisionale degli Stakeholder.

2 – Poco significativo: l'argomento ha un basso impatto sull'organizzazione o sul processo decisionale degli Stakeholder.

3 – Significativo: l'argomento ha un impatto sull'organizzazione o sul processo decisionale degli Stakeholder.

4 – Molto significativo: l'argomento ha un impatto significativo sull'organizzazione o sul processo decisionale degli Stakeholder.

5 – Prioritario: l'argomento ha un forte impatto sull'organizzazione o sul processo decisionale degli Stakeholder.

DALL'ANALISI DI MATERIALITÀ ALLA RESPONSABILITÀ AZIENDALE

In base alla raccolta dei risultati della survey, ha preso forma ed è stata rivista l'analisi di materialità ovvero il processo di identificazione e comprensione delle priorità rispetto al contesto di responsabilità sociale in cui opera l'azienda; le priorità individuate riflettono gli impatti economici, sociali e ambientali.

Per individuare i temi fondamentali, ci siamo basati sul lavoro svolto nel precedente bilancio, con una analisi che ha considerato: il settore, il sito web, i documenti di governance, le policy e il Codice Etico; oltre alla valutazione integrata e agli standard internazionali relativi a clienti, fornitori, competitors, associazioni di categoria e istituti di credito. Il tutto è stato combinato con l'analisi della rassegna stampa, permettendo così di ricavare una valutazione mirata sui principali temi di rilevanza del settore, che sono stati prioritizzati come riportato nelle tabelle relative agli impatti e ai rischi.

L'analisi ha visto il coinvolgimento diretto, costante e trasparente della Direzione e del personale interno dedicato al progetto, al fine di ottimizzare il processo di convalida dei temi significativi e dei loro impatti sull'azienda. L'indagine ha portato all'individuazione delle aree prioritarie e di maggiore "materialità" per il settore di riferimento, dando all'organizzazione la possibilità di adattare i temi rilevanti al contesto attuale, temi che sono così stati aggiornati e riportati nel presente documento. Sono stati considerati i principali impatti, i rischi e le opportunità, con lo scopo di mitigare l'impronta dell'azienda, operando con impegno per migliorare le performance sostenibili.

CURIOSITÀ

Condurre un'analisi di materialità significa infatti identificare le tematiche rilevanti e il grado di impatto significativo sulle performance economiche, sociali e ambientali dell'azienda, che possono al contempo condizionare in modo sostanziale le stime e le disposizioni di tutti gli stakeholder che entrano in relazione con la Società.

Seguendo un approccio inside-out, l'azienda valuta la materialità considerando gli impatti positivi e negativi, attuali e potenziali, che possono riversarsi sugli Stakeholders e sull'ambiente in base alla gestione aziendale di una tematica ESG.

RILEVANZA DELL'IMPATTO E COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

In dettaglio, l'analisi di materialità ha permesso di riconfermare molti temi e rivederne altri nel contesto attuale, accorpando quelli con impatti comuni. La nostra azienda si impegna a integrare nel proprio business e, ad applicare all'intera catena del valore, le misure necessarie per attuare una due diligence relativa ai principali impatti negativi reali.

IMPATTI

Ai fini di una maggiore completezza, si riporta di seguito la mappatura di alto livello degli impatti positivi e negativi, raggruppati per tema materiale delle valutazioni esterne ed interne sopra descritte. In OMAL, il ruolo di responsabilità di gestione degli impatti dell'azienda è in capo a diversi responsabili che, in maniera trasversale, operano congiuntamente al fine di garantire impatti positivi e limitare quelli negativi sia sull'ambiente che sull'economia e, soprattutto, sulle persone. Il flusso comunicativo riguardo gli impatti tra i responsabili e il Consiglio di Amministrazione è costante e sfrutta diversi momenti istituzionali.

TEMA MATERIALE	IMPATTO	TIPOLOGIA DELL'IMPATTO	GESTIONE DELL'IMPATTO
CAMBIAMENTI CLIMATICI Efficienza energetica Fonti rinnovabili Effetto Serra	Aumento della concentrazione di CO ₂ nell'aria a causa dai consumi di energia e dai processi che derivano dall'intera Value Chain dell'organizzazione.	 REALE	Impegno nella riduzione dei consumi energetici e dei consumi che implicano emissioni in atmosfera. Certificazione ISO14001. Azioni in essere: installazione e l'uso di energie rinnovabili, adozione di tecnologie volte alla riduzione dei consumi di energia. Compensazione delle emissioni derivanti dai trasporti. Monitoraggio: GRI 305-1, 305-2; GRI 302-1, 302-2.
ECONOMIA CIRCOLARE Prestazioni ambientali	Produzione di rifiuti dai processi di lavorazione. L'azienda è impegnata in processi di recupero degli scarti di produzione.	 POTENZIALE	Rispetto del riferimento normativo per le aziende, adozione Sistema di Gestione Ambientale. Azioni in essere: mantenimento della Certificazione ISO 14001, riduzione della produzione dei rifiuti derivanti da tutti i processi aziendali. Monitoraggio: GRI 306-3, 306-4, 306-5.
APPROVVIGIONAMENTO SOSTENIBILE Coinvolgimento dei fornitori	Scelta di fornitori le cui relazioni risultano essere consolidate e fidelizzate, presenza di un sistema di prequalifica e qualifica strutturato che tiene conto degli impatti sociali ed ambientali attraverso un sistema di valutazione dei fornitori. Non presente un sistema di rating ESG specifico dei fornitori che ne valuta le performance nel tempo.	 POTENZIALE	Istruzioni operative di approvvigionamento e valutazione dei fornitori Azioni in essere: applicazione delle politiche di qualità, ambientali e sociali. Monitoraggio: controllo dei fornitori, scelta di fornitori locali GRI 204-1.
SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO	Infortuni e malattie professionali dei lavoratori: l'azienda è dotata di un sistema di gestione della salute e sicurezza conforme alle normative vigenti ma non certificato.	 POTENZIALE	Adozione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) in cui sono considerati tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori; ottemperanza ai requisiti previsti per i Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro. Azioni in essere: rispetto dei requisiti normativi, mantenimento della Certificazione ISO 45001 Monitoraggio: GRI 403.
VALORIZZAZIONE DEI LAVORATORI E BENESSERE AZIENDALE Welfare e Benessere Valorizzazione e crescita delle persone	Crescita professionale attraverso l'organizzazione continua di progetti formativi. Miglioramento delle prestazioni e soddisfazione dei dipendenti grazie a programmi dedicati al benessere dei lavoratori. Implementazione in corso di un sistema HR più strutturato che tiene conto dell'intero ciclo di vita delle risorse umane. Presenza di politiche di welfare aziendali che fanno oltre quanto previsto dal CCNL.	 POTENZIALE	Presenza di un dipartimento dedicato che presidia la gestione della selezione, formazione e addestramento delle risorse umane, diffusione della cultura del benessere. Azioni in essere: pianificazione di percorsi di formazione, applicazione del Codice Etico; Adozione Modello organizzativo 231 con procedura dedicata per gestione Whistleblowing. Monitoraggio: GRI 404-1.

TEMA MATERIALE	IMPATTO	TIPOLOGIA DELL'IMPATTO	GESTIONE DELL'IMPATTO
DIVERSITÀ, EQUITÀ ED INCLUSIONE Lavoro ed occupazione	Costante impegno a garantire a tutti i lavoratori uno stipendio dignitoso ed un percorso professionale equo favorendo un ambiente di lavoro inclusivo. Inserimento di nuovi lavoratori sulle comunità impattate.	 POTENZIALE	Rispetto del Codice etico Azioni in essere: monitoraggio del clima aziendale, presidio del rispetto del codice etico, procedura Whistleblowing per la segnalazione anonima. Monitoraggio: GRI 405-1
COMUNITÀ Coinvolgimento delle comunità locali Dialogo con le parti interessate	Contributo allo sviluppo socioeconomico delle comunità locali attraverso il sostegno di progetti sul territorio, collaborazione con istituti scolastici della zona. Dialogo con tutte le parti interessate e loro coinvolgimento attraverso un processo di stakeholder engagement costante.	 POSITIVO	Costante impegno nel mantenimento delle relazioni con le comunità, rispetto delle relazioni con il territorio e la comunità locale. Azioni in essere: sostegno economico a progetti locali, collaborazioni con istituti scolastici sul territorio Monitoraggio: donazioni liberali e attivazione stage e tirocini scolastici presso le sedi del gruppo.
RICERCA E SVILUPPO Innovazione di prodotto	Attività volte alla continuità del business con focus specifico sulle progettuali di nuove soluzioni per il mercato con caratteristiche sostenibili.	 POTENZIALE	Continua attività di ricerca e sviluppo di nuove soluzioni per il mercato di riferimento che tiene conto di soluzioni oltre che innovative e volte a ridurre gli impatti. Azioni in essere: investimenti per la ricerca e sviluppo di nuove soluzioni per il mercato. Monitoraggio: investimenti in ricerca e sviluppo, relazioni sui test prodotto.
BUSINESS CONTINUITY Continuità operativa	Attività volte alla continuità del business, implementazione di procedure e sistemi informatici che consentono il costante monitoraggio dei processi aziendali. Attività volte al controllo della qualità dei prodotti, soddisfazione dei clienti grazie alla comprensione delle loro esigenze attuali e future. Fidelizzazione dei rapporti attraverso un dialogo continuo.	 REALE	Implementazione e mantenimento del sistema di gestione della qualità (SGQ) in accordo con le norme ISO 9001 e con la regolamentazione vigente. Azioni in essere: controlli e test continui sui prodotti e sui processi sia in fase di sviluppo che in fase di produzione. Certificazione di qualità UNI EN ISO 9001:2015. Sistemi per garantire la cyber security. Monitoraggio: GRI 416 – 418, casi di interruzione del business.
CRESCITA RESPONSABILE Brand reputation Creazione di valore Etica aziendale	Aumento degli investimenti per la competitività aziendale e per la mitigazione degli impatti. Crescita dell'organico lavorativo. Perseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile. Rispetto delle politiche e dei principi aziendali.	 POTENZIALE	Applicazione del Codice Etico, delle politiche aziendali, investimenti tecnologici volti a garantire la competitività aziendale. Azioni in essere: continuità delle attività di sviluppo del gruppo. Monitoraggio: andamento delle performance economiche e finanziarie ed impegno nel perseguire gli obiettivi di sostenibilità. GRI 201 – GRI 205 - GRI 206

GLI OBIETTIVI PER LA CRESCITA SOSTENIBILE

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione volto alla prosperità delle persone e del pianeta, sottoscritto nel 2015 dai Governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. Essa prevede 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile (*Sustainable Development Goals, SDG*) per un totale di 169 target. Gli obiettivi vertono su un insieme di questioni cruciali per lo sviluppo virtuoso del pianeta: dalla lotta alla povertà e alla fame, alle pratiche per contrastare il cambiamento climatico, solo per citarne alcuni.

Abbiamo deciso di raccogliere questa sfida e di sostenere gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030. Per questo, dopo un'approfondita analisi dei 169 target, abbiamo focalizzato l'attenzione sulle tematiche materiali ritenute prioritarie, identificando un **piano** di obiettivi di sostenibilità. Allo stesso tempo, abbiamo intrapreso un percorso di coinvolgimento sempre più stretto con i fornitori e i collaboratori, con la consapevolezza che condividere con gli stakeholder finalità e scelte di sostenibilità sia fondamentale per raggiungere i risultati di beneficio comune.



La scelta degli **otto Goal** è stata guidata dall'intento di promuovere un equilibrio di obiettivi sociali, economici e ambientali, che potessero essere perseguiti in integrazione al business e che fossero applicabili a tutti i tasselli della catena del valore dell'azienda stessa.



ENVIRONMENTAL			SOCIAL				GOVERNANCE		
7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	13 CLIMATE ACTION	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING	4 QUALITY EDUCATION	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	9 INDUSTRY INNOVATION AND INFRASTRUCTURE	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION
Fonti rinnovabili	Economia circolare Coinvolgimento dei fornitori Efficienza energetica Prestazioni ambientali	Effetto serra Economia circolare Coinvolgimento dei fornitori Prestazioni ambientali Fonti rinnovabili	Welfare e benessere delle persone Salute e sicurezza sul lavoro	Valorizzazione e crescita delle persone	Lavoro e occupazione Welfare e benessere delle persone Salute e sicurezza sul lavoro Valorizzazione e crescita delle persone Coinvolgimento comunità locali	Coinvolgimento comunità locali	Creazione di valore Brand reputation Dialogo con parti interessate	Innovazione di prodotto e processo Brand reputation	Continuità operativa Etica aziendale Dialogo con parti interessate

OBIETTIVI PER L'ANNO FISCALE 2024 PER IL BENEFICIO COMUNE

Essere l'azienda migliore per il mondo, le persone e l'ambiente, prima di voler essere la migliore al mondo. Questo semplice, quanto affascinante, concetto plasma i nostri valori ed è il propulsore che ci ha spinto a diventare Società Benefit. Come tale, abbracciamo questa forma giuridica con naturalezza, lavorando e investendo risorse per contribuire alla crescita dell'azienda e migliorare la qualità di vita nella società.

Crediamo nei nostri valori e vogliamo condividerli per crescere insieme e contribuire a creare un futuro di opportunità e benessere per tutti. Ci assumiamo la responsabilità e i doveri verso i nostri collaboratori, i clienti, la società e l'ambiente.

Il nostro intento è sviluppare strategie e implementare azioni che rendano possibile trasformare il business in una forza di cambiamento positiva. Siamo convinti che si possa costruire un futuro migliore, dove le aziende prosperano per preservare e tutelare il benessere della collettività e del mondo. Ogni anno ci impegniamo a identificare obiettivi fattibili e raggiungibili per il beneficio comune.



Si riassumono i seguenti obiettivi per il 2024, basati sulle finalità di beneficio comune e riportati nella Relazione d'Impatto, che fanno riferimento agli obiettivi sociali e ambientali che aziende come OMAL si impegnano a perseguire:

	FINALITÀ I	FINALITÀ II	FINALITÀ III
METRICA I	<p>INDICE DI SOSTENIBILITÀ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proseguimento test valvola ARES. • Avvio processo di certificazione EPD. 	<p>AUMENTARE IL NUMERO DI ORE DI FORMAZIONE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consolidamento utilizzo del modulo HR in Panthera per la formazione. • Organizzazione corsi interni tecnici sia per la casa madre che presso la filiale USA. • Creazione nuovo ruolo dedicato alla formazione Sales. 	<p>PROMUOVERE LA CONSAPEVOLEZZA VERSO UN AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO E SICURO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condivisione delle segnalazioni emerse tramite sistema QR Code. • Avvio programma "BenEssere". • Integrazione del Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/01.
METRICA II	<p>VALUTAZIONE DELLA % E DELLA RIDUZIONE DEI CONSUMI ENERGETICI DEL PROCESSO PRODUTTIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Collegamento impianti fotovoltaico. • Creazione di un indice di sostenibilità per ottenere un indice di performance. • Installazione di un gruppo di continuità connesso all'autoclave dello stabilimento. 	<p>DONAZIONI BENEFICHE E CULTURALI A SUPPORTO DELLE COMUNITÀ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continua collaborazione e assistenza alle associazioni del territorio. • Sostegno agli istituti scolastici locali, sia tramite tirocini che per interviste. • Avviare, se possibile, la collaborazione con un istituto del territorio. 	<p>NUMERO DI INCONTRI NON OBBLIGATORI CON RLS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantenimento del numero di incontri con RLS e con Plant Manager (preposti).
METRICA III	<p>SVILUPPO INVESTIMENTI PER UNA SMART FACTORY SOSTENIBILE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avvio "Chat Bot". • Sviluppo 1° fase "Software analisi processi produttivi". • Sviluppo 1° fase progetto "CRM esteso". 	<p>INCONTRI PLENARI CON TUTTI I COLLABORATORI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Effettuare due incontri plenari. • Collaborazione con l'Università Cattolica del Sacro Cuore tramite il Progetto PON. • Avvio progetto "Pole Position". 	<p>INCONTRI SPECIFICI - "GRUPPO DI LAVORO SOSTENIBILITÀ OMAL"</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programmazione di nr.3 riunioni tra il Dipartimento CSR e Direzione Generale.

Rispetto agli obiettivi che ci eravamo posti l'anno scorso, possiamo affermare di averli raggiunti quasi tutti, ad eccezione di alcune attività su cui è stato avviato un processo che richiede tempo per completarne la realizzazione. In termini di impatto generato, la ragion d'essere di OMAL come Società Benefit ci sembra funzionare in maniera efficace. Parimenti, siamo consapevoli che la sistematizzazione di alcuni aspetti avrebbe un impatto migliorativo sul nostro percorso e sulla misurazione del valore creato. A tal proposito sono infatti stati espressi specifici obiettivi per il 2024. Sul fronte interno, stiamo affrontando una sfida ambiziosa: l'organizzazione attuale funziona bene, ma vogliamo impegnarci a garantire piani di sostenibilità nel lungo periodo in maniera più puntuale. La concentrazione delle competenze chiave in poche persone può avere un'incidenza sfavorevole sulla produttività complessiva e quindi su questo risultato atteso. Tuttavia, abbiamo chiaro l'obiettivo di avanzamento verso una trasformazione della struttura organizzativa in un modello aziendale ancora più solido.

La conclusione a cui siamo giunti attraverso il percorso strategico è che l'organizzazione stessa costituisce l'innescò della crescita di OMAL in questo ciclo. Il nostro sviluppo dipenderà dalla nostra capacità di crescere come azienda, preservando l'equilibrio e la sinergia tra risultati finanziari, competitività e impatto sociale, senza sovraccaricare l'organizzazione. Abbiamo già avviato importanti cambiamenti interni, potenziando le competenze delle persone e seguendo la giusta direzione. Siamo consapevoli di essere sulla giusta strada, sempre mossi dalla volontà di un miglioramento continuo.

In relazione all'analisi specifica dei nostri impatti, abbiamo riconfermato il nostro impegno nei seguenti obiettivi, che si allineano con gli obiettivi specifici annuali per il beneficio comune e trovano un diretto collegamento con i temi materiali, come illustrato nella tabella sottostante.

OBIETTIVI FUTURI PER IL TRIENNIO 2024 – 2026

AMBIENTALE			
Tema	Macro obiettivi	Azioni per il perseguimento degli obiettivi	Obiettivi 2023-2026
Effetto serra	Applicare misure per monitorare soluzioni utili a ridurre le emissioni in atmosfera e gli impatti ambientali	- Creazione dashboard per il monitoraggio consumi stabilimenti - Carbon Footprint di Organizzazione (cadenza biennale, salvo anni in cui non si registrano sostanziali cambiamenti del business)	- Compensazione CO ₂ logistica - Studio impatto Ton.CO ₂ eq per famiglia di prodotto - Razionalizzazione delle spedizioni extra Ue
Economia circolare	Aumentare l'uso di materiale riciclato, ridurre la quantità di scarti di produzione promuovendo una cultura di circolarità	-Trattamento acque reflue, sistema di depurazione, recupero acqua di condensa, trattamento acqua di prima pioggia - Recupero materiali di imballaggio, raccolta differenziata - Recupero calore dai compressori - Monitoraggio logistica in ingresso ed in uscita	Mantenimento rapporto dell'economia circolare sopra il 90%
Coinvolgimento dei fornitori	Mantenere un rapporto chiaro e trasparente con la propria catena di fornitura monitorandone in particolare requisiti di sostenibilità (tutela del lavoro e rispetto dei diritti dei lavoratori, protezione dell'ambiente, rispetto delle leggi, condotta etica, ...)	Continua condivisione codice condotta fornitori e codice etico	Mantenimento catena di fornitura corta (entro i 200km)
Efficienza energetica	Adottare le migliori tecnologie disponibili per ridurre l'uso di energia	Installazione ulteriori pannelli fotovoltaici e controllo resa, installazione software per il monitoraggio dei consumi, mantenimento catena di fornitura corta	Creazione di un indice di efficienza energetica (emissioni TonCO ₂ eq vs fatturato azienda)
Prestazioni ambientali	Contribuire al miglioramento delle prestazioni ambientali per garantire il giusto equilibrio tra esigenze di lavoro e sviluppo e protezione dell'ambiente e della qualità della vita	Attuazione sistema di monitoraggio kpi ambientali	Mantenere certificazione 45001 e, in fase di audit, evitare non conformità di tipo "maggiore" o "grave"
Fonti rinnovabili	Sostituire le risorse non rinnovabili con fonti alternative, sostenibili e a basso impatto ambientale	Acquisto energia elettrica unicamente da fonti rinnovabili	Mantenimento dell'utilizzo di energia proveniente al 100% da fonti rinnovabili

SOCIALE			
Tema	Macro obiettivi	Azioni per il perseguimento degli obiettivi	Obiettivi 2023-2026
Salute e sicurezza del lavoro	Attuare politiche ed azioni per preservare e tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori	Attivazione servizio di segnalazione anonima ed ottenimento certificazione ISO45001	Monitoraggio indice gravità infortuni
Valorizzazione e crescita delle persone	Creare un ambiente di lavoro positivo che promuova la formazione e la realizzazione professionale	Avvio progetto "informAzione" ed erogazione ore formative obbligatorie e trasversali, attivazione progetti di crescita individuali	- Consolidamento del rapporto con gli istituti del territorio - Implementare l'utilizzo dei social per attrarre talenti
Diversità e inclusione	Valorizzazione delle diversità, lotta ad ogni forma di disuguaglianza	Divulgazione codice etico e valutazione corsi sulla tematica diversity	Organizzazione corsi formativi interni
Welfare e benessere delle persone	Attuare un insieme di iniziative volte a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia (es. incoraggiare socializzazione e benessere psicofisico sostenendo proposte ricreative socio-culturali, attività associative e pratiche sportive)	- Definizione processo onboarding e welcome pack, - Introduzione welfare aziendale e messa a terra di attività per il coinvolgimento della popolazione aziendale - Progetto in collaborazione con Università Cattolica e incontri plenari	Valutazione nuovi progetti rivolti alla popolazione aziendale
Lavoro e occupazione	Fare investimenti diretti sul territorio per creare nuovi posti di lavoro	Supporto ad associazioni locali	Valutazione coinvolgimento di società esterne per progetti sociali (art. 14)
Coinvolgimento delle comunità locali	Intraprendere iniziative di sostegno al territorio e alle sue cause sociali	Sponsorizzazione società del territorio e collaborazione con gli istituti	Continuo supporto alle associazioni benefiche e sportive del territorio

GOVERNANCE			
Tema	Macro obiettivi	Azioni per il perseguimento degli obiettivi	Obiettivi 2023-2026
Innovazione di prodotto	Investire in ricerca e sviluppo di prodotto e nella digitalizzazione dei processi	- Nuova struttura di calcolo in Panthera - Piattaforma x-easy - Nuovo schedatore - Creazione e-commerce - Utilizzo intelligenza artificiale	Ricerca, sviluppo e messa sul mercato di nuovi prodotti
Continuità operativa	Identificare e valutare i rischi di interruzione della continuità operativa aziendale ed intraprendere azioni per la loro mitigazione e piani di intervento mirati	Installazione software adibiti all'individuazione di eventuali criticità in tempo reale	Mantenimento solidità economica
Etica aziendale	Mantenere coerenza con le disposizioni legali e regolamentari, rispettare i codici etici di condotta interni ed esterni	Condivisione continua codice etico e codice condotta fornitori	Mantenimento punteggio elevato rating di legalità e condivisione codice condotta fornitori
Dialogo con le parti interessate	Rilevare esigenze, bisogni e aspettative dei portatori di interessi per migliorare la produzione e la qualità del prodotto rafforzando i legami di collaborazione	Proseguo di tutte le attività di dialogo in essere con gli stakeholder	Apertura nuove filiali e consolidamento rapporto con il territorio
Creazione di valore	Contribuire alla continua crescita dell'organizzazione attraverso investimenti al fine di portare benefici a tutti i portatori d'interesse	Analisi prodotti e sviluppo nuovi mercati	Sviluppo filiale e mercato asiatico, consolidamento filiale americana
Brand Reputation	Tutelare l'immagine del brand e diffondere il know-how aziendale per accrescere il senso di appartenenza e sviluppare nuove opportunità	- Utilizzo social e pubblicazione ADV - Pubblicazione documenti fiscali e volontari ed eventi plenari - Partecipazione a fiere e webinar/eventi	Diffusione brand nel mondo tramite LinkedIn

CURIOSITÀ

**PROMUOVIAMO LA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ:
FUTURA EXPO 2023**

Nel 2023 abbiamo dato seguito ad un'iniziativa innovativa intrapresa anche l'anno precedente, che riteniamo essere uno dei passi fondamentali da compiere al fine di promuovere e diffondere modelli di business sostenibili. Si tratta della partecipazione a Futura Expo, uno spazio che rappresenta una visione di futuro in cui uomo, natura ed economia possano convivere nel rispetto reciproco. Con la partecipazione a questa fiera abbiamo voluto dare il nostro contributo nell'informare, formare, diffondere e proporre prassi e best practice concrete. Abbiamo incontrato studenti, professionisti e privati a cui abbiamo raccontato il nostro impegno e i nostri progetti nella speranza di moltiplicare l'impatto positivo grazie a una fruttuosa e benefica contaminazione.

Durante questa occasione abbiamo coinvolto 700 persone che hanno positivamente accolto la nostra richiesta di esser parte attiva all'interno del nostro spazio. Abbiamo anche raccolto idee e suggerimenti legati a futuri progetti da sviluppare in azienda, la volontà è stata quella di far rete e ascoltare gli input che possono arrivare da ogni occasione di confronto.



Per visionare tutti i progetti attivati negli anni da OMAL rimandiamo al seguente QR Code:



LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LA SUA GOVERNANCE

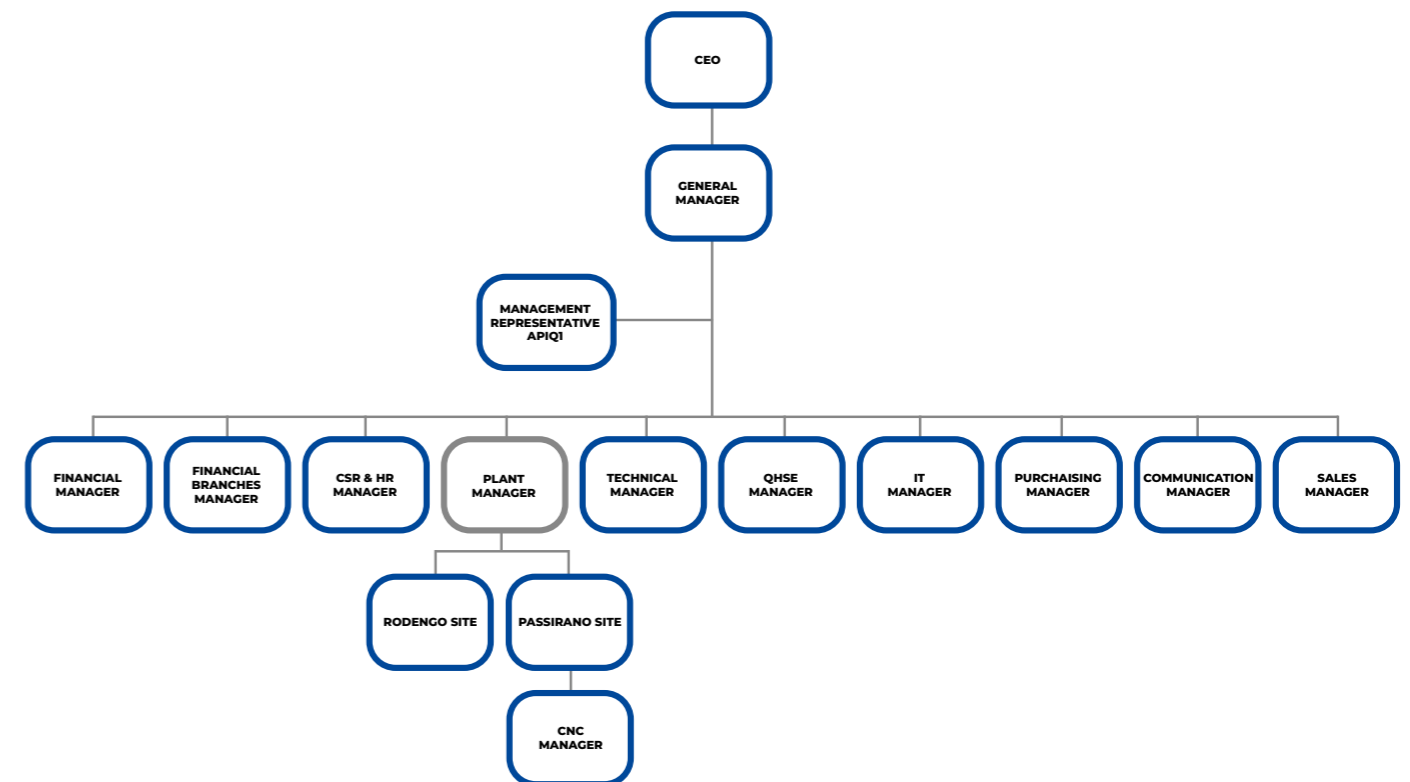


LA GOVERNANCE DELL'ORGANIZZAZIONE

ASSETTO SOCIETARIO E GOVERNANCE

Oggi la leadership aziendale è giunta alla seconda generazione con il figlio di Agostino Bonomi, Amedeo, la cui guida si ispira agli stessi valori che hanno contraddistinto la crescita dell'impresa: dare vita e sostenere un sistema imprenditoriale coerente e trasparente, animato da una visione chiara sul ruolo di ogni collaboratore e dall'impegno alla diffusione della cultura della legalità e della correttezza. Oggi come allora la nostra azienda è impegnata in una crescita ed espansione costanti.

Il modello aziendale è quello tradizionale e familiare della Corporate Governance e si articola in:



Grazie al lavoro di tutti i collaboratori, all'unione e allo spirito di squadra, l'organizzazione ha saputo mantenere saldi i valori imprenditoriali che ne hanno caratterizzato la crescita. La *governance* supporta efficacemente un approccio industriale orientato alla creazione di valore sia nel breve, che nel lungo periodo, cosa che le consente di continuare a crescere significativamente come uno dei principali *player* di settore.

Il modello di corporate governance adottato dall'azienda è di tipo tradizionale ed è composto da: un Consiglio di Amministrazione a cui sono affidati tutti i poteri per la gestione dell'impresa, una Società di Revisione e un Collegio Sindacale cui spetta il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza del sistema di controllo interno.

Il Consiglio di amministrazione di OMAL è composto al 100% da genere maschile, l'azienda è guidata dal CEO, la cui età è compresa tra i 30 e 55 anni. A partire dal 2023 l'organigramma vede l'inserimento di una figura femminile under 35 a coordinamento di tre dipartimenti (CSR, HR e comunicazione).

Al **Consiglio di Amministrazione** è affidato il ruolo centrale di indirizzo strategico e decisionale del Gruppo, come sopra dettagliato, con lo scopo ultimo di perseguirne il successo sostenibile. Tenendo a mente tale obiettivo, svolge tutti gli atti opportuni e necessari. In particolare, esamina e approva i piani strategici, industriali e finanziari, definisce la natura e il livello di rischio compatibile con gli obiettivi strategici, valuta l'adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e delibera in merito alle operazioni.

Il **Collegio Sindacale** ha il compito di vigilare sull'osservanza della legge, dello Statuto e dell'atto costitutivo, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza e sul funzionamento efficace del sistema di controllo interno, sull'adeguatezza e sul funzionamento del sistema amministrativo-contabile, sulla correttezza del processo di informativa finanziaria, sulla revisione interna e gestione del rischio, sull'indipendenza della società di revisione legale. Il Collegio, inoltre, ha il compito di vigilare sul processo di redazione della presente relazione consolidata di carattere non finanziario.

L'impegno da parte della Governance di OMAL è sempre rivolto ai seguenti obiettivi:

- 1 mantenimento della conformità a tutte le leggi e regolamenti vigenti applicabili ed eventualmente sottoscritti;
- 2 analisi periodica dei rischi e delle opportunità legati a ciascun processo aziendale;
- 3 valutazione periodica dell'organizzazione, in funzione dei mutamenti e delle evoluzioni aziendali nell'interesse di tutti lavoratori;
- 4 scelta di obiettivi di medio-lungo termine, periodicamente misurabili, sui temi dello sviluppo e della crescita responsabile;
- 5 orientamento verso un progressivo incremento delle prestazioni a livello qualitativo, dei comportamenti tesi alla salvaguardia dell'ambiente, alla riduzione costante dei rischi di infortunio in produzione, alla costruzione di un clima ambientale accogliente, che favorisca il benessere emotivo e lavorativo;
- 6 coinvolgimento del personale nelle decisioni inerenti ai temi di sostenibilità.

Questi non restano solamente obiettivi di facciata, ma attraverso il coinvolgimento dei collaboratori vengono costantemente monitorati e variati a seconda di nuove esigenze e opportunità che si presentano nel tempo.

Ci impegniamo a rispettare tutte le leggi e le normative vigenti nei Paesi in cui l'azienda opera. **Non sono pervenute sanzioni a causa di mancati adempimenti ambientali, sociali ed economici nel triennio di riferimento 21-22-23 (GRI 2-27).**

CODICE ETICO E POLITICHE

L'**etica** in OMAL è un manifesto in cui crediamo fermamente; è un codice di comportamento che impatta positivamente su tutta l'azienda. È una scelta e la nostra adesione a principi guida chiari e condivisi impatta sulle PERSONE, i PARTNER e la COMUNITÀ. Per ognuno di essi applichiamo un principio generale e punti programmatici. La nostra consapevolezza parte da una visione attenta ai valori aziendali, costantemente aggiornati e condivisi con tutta l'organizzazione, dove il Bilancio di Sostenibilità, il Codice Etico, il Codice Condotta Fornitori e le Policy Interne hanno un unico obiettivo: la **crescita responsabile**.

Con questa finalità abbiamo predisposto il Codice Etico che si ispira ai seguenti principi:

- comportamento eticamente corretto della Società e dei suoi collaboratori;
- lealtà dei dipendenti e dei collaboratori nei confronti della Società;
- correttezza, cortesia e rispetto nei rapporti tra i colleghi;
- professionalità e meticolosità;
- rispetto dell'ambiente e della salute dei lavoratori.

Per diffondere questi principi la nostra azienda si impegna a:

- promuovere e rafforzare la cultura aziendale attorno a valori comuni e condivisi;
- divulgare le norme, le procedure e le pratiche da seguire correttamente;
- ampliare il consenso ai principi su cui si basa il Codice Etico.

Persegue inoltre:

- il riconoscimento del valore delle risorse umane;
- diligenza, trasparenza, onestà, riservatezza e imparzialità nello svolgimento delle attività commerciali;
- la protezione della persona e la salvaguardia dell'ambiente.



POLITICA WHISTELBLOWING

Abbiamo adottato una procedura di segnalazione per ogni circostanza che comporti, o sembri comportare, una deviazione nelle nostre operazioni o una violazione delle normative. In base a quanto disposto dalla normativa prevista dal decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, le segnalazioni di eventuali illeciti potranno essere portate a conoscenza del destinatario delle segnalazioni mediante un canale dedicato, messo a disposizione di tutti coloro che intendono segnalare eventuali illeciti da parte dell'organizzazione.

LE POLITICHE AZIENDALI

Abbiamo emesso e applichiamo costantemente le nostre politiche per divulgare la nostra missione sia all'interno che all'esterno dell'azienda, esercitando la nostra sfera d'influenza lungo tutta la catena del valore.

Le politiche emesse, aggiornate e verificate dalla Direzione risultano essere:

- commisurate alla struttura aziendale, allineate agli scopi dell'organizzazione ed appropriato alle finalità ed al contesto;
- comprensive dell'impegno al soddisfacimento dei requisiti e al miglioramento dei sistemi di gestione;
- comprensive delle definizioni degli obiettivi per la qualità, per l'ambiente e per la sicurezza sul lavoro;
- disponibili nelle aree comuni su server aziendale, comunicate ai dipendenti ed applicate nel normale svolgimento delle attività;
- disponibili alle parti interessate esterne all'azienda;
- riesaminate in sede di riesame direzionale per accertarne l'idoneità e l'attualità.

Le Politiche vengono diffuse a tutti gli stakeholder mediante la pubblicazione sul sito internet aziendale www.omal.it.

RELAZIONI CON GLI ORGANI DI VIGILANZA ESTERNI

Nei rapporti con gli Organi di Vigilanza, i soggetti coinvolti sono tenuti alla massima trasparenza, chiarezza, diligenza, professionalità e correttezza, al fine di instaurare un rapporto di collaborazione, dando puntuale e sollecita esecuzione alle prescrizioni e agli eventuali adempimenti richiesti e fornendo in modo chiaro, esaustivo e oggettivo tutte le informazioni richieste. È fatto divieto ai destinatari del Codice promettere, offrire o versare, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altri benefici a soggetti rientranti nella definizione di Pubblica Amministrazione e Organi di Vigilanza, al fine di influenzarli nell'espletamento dei loro doveri e/o trarre indebito vantaggio. Non sono consentiti omaggi e atti di cortesia e di ospitalità verso soggetti rientranti nella definizione di Pubblica Amministrazione e Organi di Vigilanza, o verso consulenti/intermediari incaricati di interfacciare tali soggetti, se non previa esplicita autorizzazione degli Amministratori. Per monitorare e misurare il rischio di corruzione e le iniziative intraprese per contrastarlo, la nostra azienda si è dotata di strumenti, processi e Organi dedicati che ricevono flussi informativi.

ANTICORRUZIONE, ANTITRUST E PRATICHE MONOPOLISTICHE

Ciascun destinatario del Codice Etico è tenuto a conoscerlo e attuarlo, nonché a segnalarne eventuali carenze o violazioni.

A testimonianza del forte senso di legalità e dell'impegno profuso nel rispetto delle norme e delle leggi vigenti, **nel corso del triennio 2021-2023 non si sono registrati casi di concorrenza sleale, antitrust e pratiche monopolistiche (GRI 205-1/ GRI 206-1).**

CASI DI CONCORRENZA SLEALE, ANTITRUST E PRATICHE MONOPOLISTICHE			
	2023	2022	2021
CONCORRENZA SLEALE	Nessuno	Nessuno	Nessuno
ANTITRUST	Nessuno	Nessuno	Nessuno
PRATICHE MONOPOLISTICHE	Nessuno	Nessuno	Nessuno
TOTALE	Nessuno	Nessuno	Nessuno

RATING DI LEGALITÀ

Questo indicatore rivela il livello di rispetto degli standard di legalità assegnando un punteggio che va da una a tre stelle. Il punteggio più basso indica il rispetto della legalità, mentre le due o tre stelle indicano che l'azienda rispetta ulteriori requisiti, oltre agli obblighi di legge. Anche per l'anno 2023, così come avvenuto in precedenza, abbiamo raggiunto il punteggio di: **“**+”**, che ci colloca nella schiera delle aziende più virtuose tra quelle che hanno ad oggi ottenuto il rating di legalità.



GESTIONE DEI RISCHI E DUE DILIGENCE

OMAL identifica l'**analisi dei rischi** come un elemento fondamentale per la prevenzione nel suo modello di fare impresa. Abbiamo ben chiaro come perseguire il principio precauzionale, indispensabile per la crescita dell'organizzazione. Per questo motivo, monitoriamo costantemente i rischi, sia di natura finanziaria che non, come riportato di seguito.

RISCHI FINANZIARI

Non vi sono significativi rischi finanziari tenuto conto dell'elevato grado di capitalizzazione della nostra realtà ed il contenuto ricorso a fonti di finanziamento esterne. Non risultano in uso strumenti finanziari che possano generare particolari rischiosità e che necessitino di politiche di copertura del rischio.

In caso di ordini relativi a vendite in valute diverse dall'euro, adottiamo la politica di stipulare contratti di copertura del cambio a termine, che vengono redatti all'atto dell'acquisizione dell'ordine per tutelarsi sui margini industriali.

RISCHI NON FINANZIARI

I principali rischi non finanziari a cui è esposta la nostra realtà sono i seguenti.

A Rischi di fonte interna

Non sono significativi in quanto la produzione è diversificata su molti prodotti; inoltre, la strategia aziendale è sempre volta a cercare nuovi sbocchi.

B Rischi di fonte esterna

- **Mercato:** a Società ha sofferto la contrazione dei mercati essendo soggetta all'andamento del contesto globale. Ad oggi si prevede ancora un rallentamento del proprio portafoglio ordini anche per il 2024.

- **Prodotto e concorrenza:** i mercati di riferimento obbligano la Società ad un confronto con competitors che, pur di mantenere determinati requisiti minimi di fatturato e di produzione, adottano pratiche di pricing molto aggressive, addirittura inferiori ai costi di produzione. In OMAL, pur mantenendo un grande focus su efficienza e savings, perseguiamo obiettivi di differenziazione e ricerca costante di nuove soluzioni per il mercato. Inoltre, la solidità patrimoniale e finanziaria consentirà di poter sfruttare eventuali nuove aree di mercato generate dalla fuoriuscita di quei produttori che non sono stati in grado di fronteggiare adeguatamente il difficile momento economico.

- **Clientela:** in un momento di crisi finanziaria delicato come quello attuale, dove generalmente i rischi di insolvenza sono in aumento, la Società monitora costantemente questo aspetto grazie al rapporto costante con la clientela interessata.

Nella nostra valutazione annuale consideriamo anche le aspettative di tutte le parti interessate. L'analisi tiene conto dei seguenti aspetti, in modo che per ogni minaccia potenziale sia possibile classificare il livello di rischio e attribuire un'eventuale azione correttiva e/o un piano di miglioramento. Vengono quindi considerati:

- macro-processi;
- macroaree;
- attività aziendale;
- eventi che possono impattare sui processi;
- eventi che possono impattare sulla continuità operativa.

La valutazione dei rischi rappresenta il sistema di controllo e monitoraggio che ci consente di soddisfare le richieste dei clienti e di tutte le parti interessate, oltre ad assicurare un più efficace raggiungimento dei risultati e a mettere in luce eventuali margini di miglioramento.

Per quanto riguarda i rischi d'impresa legati alle parti interessate, quelli principali identificati, monitorati e gestiti sono:

- andamento economico generale;
- ambiente e territori (ESG);
- diritti umani dei lavoratori (ESG);
- integrità delle diverse operation.

Per quanto riguarda i rischi ESG (Environment, Social, Governance) e alle principali conseguenze climatiche, nonché alla nostra catena di approvvigionamento, abbiamo identificato i seguenti rischi principali:

- approvvigionamento;
- emissioni di gas serra;
- incidenti rilevanti per sicurezza e ambiente;
- diritti umani lungo tutta la catena del valore;
- potenziale interruzione del business.

Invece quelli legati all'integrità delle diverse operation, nonché legati ai clienti, li distinguiamo nei seguenti ambiti gestiti in modo specifico con procedure interne e relativi piani di intervento:

- VENDITE (gestione offerta, reclami cliente, contract review, analisi di mercato);
- ACQUISTI (approvvigionamento, gestione fornitori);
- PRODUZIONE (lavorazione meccanica, montaggio e collaudo, spedizione e imballo);
- TECNICO (progettazione, collaudi);
- ORGANIZZAZIONE (qualità, sicurezza informatica, salute e sicurezza sul lavoro, ambiente).

DUE DILIGENCE SULLA SOSTENIBILITÀ

A fronte della forte competitività del mercato, è cruciale per noi adottare un approccio preventivo ai rischi connessi alla nostra attività, specialmente riguardo alla sostenibilità aziendale e ai sistemi di gestione della qualità, dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro. Basandoci sul "Risk Based Thinking", prendiamo decisioni valutando le possibili conseguenze delle nostre scelte. Valutiamo e perseguiamo i nostri obiettivi con una chiara panoramica dei rischi e delle opportunità, considerando fattori esterni e interni, le esigenze delle parti interessate e gli obblighi di conformità.

L'analisi annuale mira ad accrescere gli effetti desiderati e a ridurre quelli indesiderati, inclusi quelli derivanti da condizioni ambientali e situazioni di emergenza. Per agevolare il cambiamento e mitigare gli impatti, aggiorniamo periodicamente la valutazione dei rischi aziendali.

Il nostro sistema di governance, infatti, prevede una valutazione annuale dei rischi in tema di:

QUALITÀ

SALUTE

SICUREZZA

AMBIENTE

STRUTTURA DELLE PRESTAZIONI

L'introduzione di nuove strategie aziendali, l'analisi del contesto in cui opera l'azienda, la relativa valutazione dei rischi, nonché l'efficacia delle azioni intraprese al fine di fronteggiare tali rischi, viene periodicamente e puntualmente analizzata nel corso dell'annuale riesame della direzione del sistema integrato in modo tale da garantire in modo puntuale una corretta gestione delle strutture operative aziendali.

BUSINESS CONTINUITY

È grazie a un'oculata strategia di prevenzione che assicuriamo la possibilità di svolgere fluidamente le nostre attività anche nelle condizioni più critiche. La continuità operativa viene garantita attraverso il monitoraggio degli impianti, che consente interventi preventivi o, comunque, tempi di reazione rapidi, e l'attenta programmazione delle manutenzioni al fine di minimizzare i tempi di fermo ed evitare l'indisponibilità di prodotto.

Abbiamo inoltre organizzato la nostra infrastruttura ICT valutando tutte le cause che potrebbero comprometterla e, quindi, impegnandoci a garantire sempre la business continuity.

Nel 2023 non si segnalano interruzioni significative di servizio.

CYBER SECURITY

La crescente digitalizzazione comporta un aumento del rischio legato alle minacce informatiche. Ad oggi, infatti, un numero sempre maggiore di minacce in ambito "cyber", derivante dalla crescente complessità dei sistemi informatici e da una maggiore vulnerabilità degli applicativi e delle infrastrutture ICT, impone anche a realtà come la nostra di dotarsi di sistemi e procedure in grado di garantire alti livelli di sicurezza nel trattamento dei dati all'interno e all'esterno dell'Organizzazione, nonché di prevenire rischi di attacchi informatici ai nostri sistemi. Le misure che attuiamo sono volte, da un lato, a tutelare la privacy e la sicurezza dei dati dei clienti e dei fornitori, compresi i loro collaboratori e, dall'altro, di tutelare i dati dei lavoratori.

PROTEZIONE E SICUREZZA DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

Garantiamo il rispetto dei dati personali ai sensi del nuovo regolamento GDPR della Comunità Europea in vigore dal 25/5/2018, ex D.lgs. 196/2003 art. 13. Con regolare informativa dichiariamo che i dati sono raccolti e trattati in piena conformità con quanto previsto dal Codice della Privacy. Anche il nostro Codice Etico menziona in nostro impegno in quest'ambito. I dati che gestiamo riguardano tre tipologie di stakeholder:

- clienti (informazioni commerciali e amministrative);
- fornitori (informazioni commerciali e amministrative);
- personale (informazioni personali e sensibili).

In linea con le disposizioni del GDPR, la nostra azienda utilizza procedure atte alla raccolta del consenso al trattamento dei dati e alla loro corretta gestione. Inoltre, tutti i sistemi informatici sono adattati al fine di evitare qualsiasi fuoriuscita di dati. Qualora ciò avvenisse, siamo in grado di segnalare immediatamente l'evento e porvi rimedio. **Nel corso del triennio 2021 - 2023 non si sono registrati casi di mancato rispetto della privacy (GRI 418-1).**

LE CERTIFICAZIONI

CERTIFICAZIONI DI PRODOTTO E DI SISTEMA

Ogni anno la Direzione definisce i target ambientali e gli obiettivi di sostenibilità, per l'organizzazione o per le singole "unit" aziendali. È al QHSE Manager che competono le seguenti attività:

- supervisionare la corretta applicazione del sistema di gestione ambientale;
- raccogliere le informazioni necessarie all'aggiornamento degli indicatori di prestazione;
- verificare la compliance normativa;
- coordinare le attività di audit;
- gestire i rapporti con l'ente di certificazione.

CERTIFICAZIONI DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

Esse rappresentano il risultato finale di un processo volto a introdurre in azienda modelli organizzativi evoluti, in grado di soddisfare le esigenze degli stakeholder in maniera sempre più efficiente. Le nostre certificazioni di sistema, erogate da Organismi terzi e indipendenti, a garanzia della trasparenza e correttezza nella comunicazione delle informazioni, sono relative a "Qualità e Ambiente":



L'acquisizione delle certificazioni di prodotto viene gestita in sinergia dal Responsabile del Sistema di Gestione, dal Responsabile Vendite e dalla Direzione Generale, garantendo sempre la massima sicurezza e trasparenza ai clienti.

Le nostre certificazioni, a garanzia della qualità e della sicurezza dei nostri prodotti, sono le seguenti:

- Certificato conformità a Direttiva 2014/68/EU PED;
- Conformità a Direttiva 2014-34-EU ATEX;
- Certificato API6D;
- Certificato FIRE SAFE API607/ISO10497;
- Certificato FUGITIVE EMISSION EN ISO 15848;
- Certificato TA-LUFT;
- Omologazione IGR;
- AD 2000-Merkblatt HP 0 / A4;
- Certificato SIL3 IEC 61508;
- Omologazione ADR - EN 14432;
- Certificato DIN DVGW per GAS EN 13774;
- Certificato RINA MAC242716CS.

Significativo per le nostre strategie di internazionalizzazione è stato il conseguimento della certificazione per il mercato UK.



CRESCITA RESPONSABILE: VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

VALORE ECONOMICO GENERATO

Le sfide che affrontiamo richiedono un cambiamento di paradigma nella creazione della ricchezza e nella gestione delle risorse economiche. Il nostro ruolo non si limita a massimizzare il profitto, ma a perseguire il massimo beneficio per i nostri stakeholder, iniziando dalla comunità che ci ospita. Accogliamo la sfida del **valore condiviso**, impegnandoci a creare e ridistribuire ricchezza, ovvero il valore aggiunto generato dopo aver sottratto le risorse economiche necessarie all'acquisto di materie prime, beni e servizi. Questa ricchezza premia gli stakeholder che hanno contribuito al nostro successo con lavoro, investimenti, prestiti, servizi di pubblica utilità e programmi sociali.

Per garantire la massima trasparenza, abbiamo intrapreso un percorso di certificazione delle operazioni finanziarie e commerciali promosso dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM). Nonostante il lieve calo del fatturato nel 2023, dovuto al rallentamento del mercato internazionale, all'aumento dei costi delle materie prime e alle difficoltà di approvvigionamento, siamo riusciti a mantenere la continuità operativa e a proseguire con gli investimenti e i programmi di miglioramento in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro.

Le tabelle seguenti illustrano il valore economico generato, distribuito e trattenuto, nonché la nostra situazione finanziaria, dimostrando la nostra sostenibilità economica.

VALORE AGGIUNTO CREATO (MILIONI DI €)	2023	2022	2021
RICAVI NETTI DELLE VENDITE	303	32,8	34,7
RICAVI E PROVENTI VARI	0,8	0,8	0,9
TOTALE VALORE AGGIUNTO CREATO	31,1	33,6	35,6

VALORE AGGIUNTO DISTRIBUITO (MILIONI DI €)	2021	2022	2023
REMUNERAZIONE FORNITORI	18,1	17,8	13,8
REMUNERAZIONE LAVORATORI	6,5	6,9	6,6
REMUNERAZIONE CAPITALE SOCI	0,5	0,5	0,5
REMUNERAZIONE SISTEMA SOCIALE (DONAZIONI E SPONSORIZZAZIONI)	0,06	0,09	0,11
REMUNERAZIONE PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (IMPOSTE E TASSE)	0,1	0,09	0,08
TOTALE VALORE AGGIUNTO DISTRIBUITO	25,2	25,4	21,1

VALORE AGGIUNTO TRATTENUTO (MILIONI DI €)	2021	2022	2023
AMMORTAMENTI	2,7	2,20	1,98
ACCANTONAMENTI PER RISCHI	0,04	0,04	0,03
PROVENTI E ONERI FINANZIARI	0,1	0,12	0,28
TOTALE VALORE AGGIUNTO TRATTENUTO	2,7	2,36	2,29

INVESTIMENTI PER LA CRESCITA SOSTENIBILE

La progettualità che ci contraddistingue e la chiarezza sui prossimi passi da compiere ci proiettano verso il futuro, mantenendo sempre l'attenzione sui cambiamenti e le impellenze del presente. La nostra linea guida è il beneficio comune, obiettivo a cui destiniamo risorse economiche ogni anno. L'impegno quotidiano per migliorare gli indicatori di sostenibilità consiste in:

INVESTIMENTI CAPITALIZZATI	1.943.537 euro
INVESTIMENTI ESG	306.387,91 euro
INCIDENZA SU EBITDA DELLE RISORSE IMPIEGATE IN SOSTENIBILITÀ	7,44%

Nonostante l'incertezza globale, abbiamo ben chiaro il nostro percorso futuro e gli obiettivi da raggiungere. Puntiamo a consolidare il mercato americano, a seguito dell'apertura della filiale nel 2020, e a porre le basi per l'apertura della filiale asiatica prevista per il 2024, facendo dell'**internazionalizzazione** uno dei nostri punti di forza. L'obiettivo è coniugare la reattività nella risposta al cliente con un minor impatto sui costi logistici e organizzativi.

Inoltre, il prodotto rimane al centro dei nostri interessi, confermando la volontà di investire nell'innovazione tecnologica, sviluppando valvole che favoriranno l'integrazione di fonti rinnovabili e l'utilizzo di sistemi a basse emissioni.

GESTIONE DEI RAPPORTI CON LA CATENA DEL VALORE

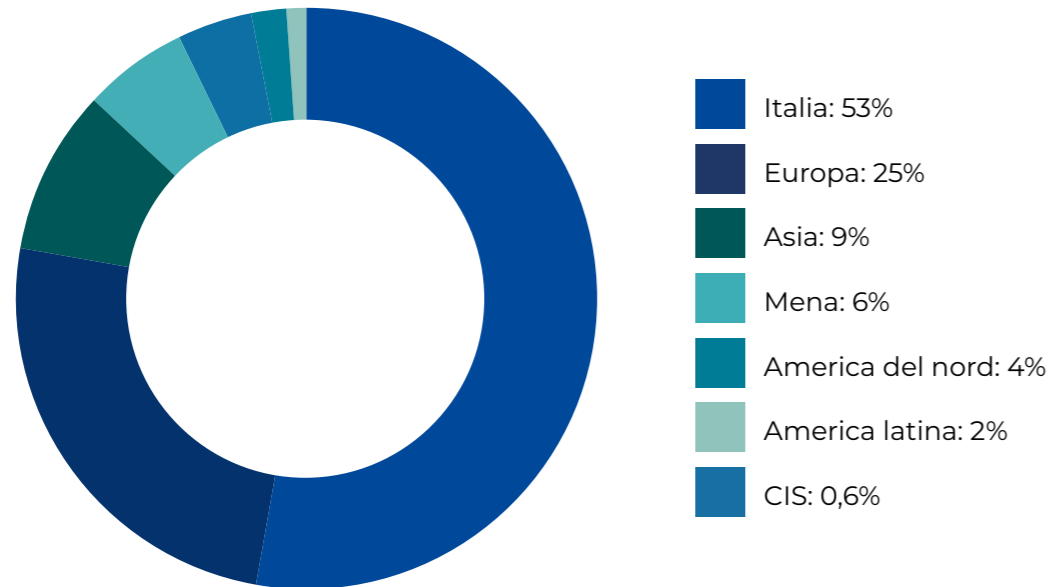
Per **catena del valore** si intendono le attività operative svolte dall'azienda durante il processo di trasformazione delle materie prime in prodotti finiti. Questa teoria considera il modo in cui beni e servizi vengono forniti ai clienti e il modo in cui il valore si accumula lungo la serie di eventi che arrivano a quel cliente finale: **il valore è aggiunto in ogni fase**. Sono coinvolti nella catena del valore una serie di attori che lavorano insieme per soddisfare le richieste del mercato di prodotti o servizi specifici. Il flusso di valore è una sequenza di attività necessarie per progettare prodotti e fornire un bene o un servizio al mercato.

La catena del valore di OMAL comprende tutte le attività operative necessarie per trasformare le materie prime in prodotti finiti, aggiungendo valore in ogni fase. Collaboriamo con vari attori per soddisfare le richieste del mercato di prodotti e servizi specifici.

Il nostro processo inizia con l'approvvigionamento, seguito dalla produzione interna, progettazione, lavorazioni e controlli di qualità. Il sistema logistico, affidato a terzi, garantisce la disponibilità dei materiali e le consegne puntuali, mentre la logistica interna assicura il corretto svolgimento dei lavori tra i nostri due siti produttivi.

I CLIENTI

I NOSTRI CLIENTI



La customer care è per noi un aspetto di vitale importanza e l'Ufficio Vendite ha anche il compito di raccogliere costantemente osservazioni e spunti. Per quantificare la soddisfazione dei clienti abbiamo predisposto degli indicatori che misurano:

- “lead time”: tempi di consegna espressi in giorni;
- consegne “on time”: percentuali di consegne nei tempi previsti;
- giorni ritardo: media dei giorni di ritardo.

INDICATORI DI FIDELIZZAZIONE DEI CLIENTI

2023	95,5%
2022	94,9%
2021	94,4%

Il 95,50% dei clienti (con fatturato superiore a 10.000 Euro) ha effettuato ordini sia nel 2022 che nel 2023. Nel 2022 la percentuale di clienti con fatturato superiore a 10.000 Euro è stata il 94,9%, nel 2023 la fidelizzazione dei clienti è cresciuta dello 0,60%. I clienti mantenuti nel 2023 risultano 314 su 329.

La **fiducia** e la **trasparenza** sono i punti cardinali del rapporto che costruiamo con la nostra clientela, basi imprescindibili per una fidelizzazione a lungo termine. Tutti gli stabilimenti dell'azienda sono inoltre aperti e a disposizione del cliente per sopralluoghi e visite. Gli sforzi del “Servizio Clienti” sono volti a rendere l'esperienza di acquisto piacevole, sicura ed efficace, mentre un team dedicato è preposto a rispondere tempestivamente in caso di resi o reclami.

QUALITÀ DEI PRODOTTI E SERVIZI AL CLIENTE

Nelle relazioni con i clienti ci impegniamo a:

- sviluppare e mantenere relazioni proficue e durature, improntate alla massima professionalità, correttezza, efficienza, collaborazione e cortesia;
- rispettare gli impegni e obblighi assunti;
- fornire informazioni accurate, complete, veritiere e tempestive in modo da consentire al cliente una decisione consapevole;
- informare i clienti dei principi del codice etico;
- operare nell'ambito della normativa vigente e richiederne il puntuale rispetto;
- non elargire omaggi o atti di cortesia e di ospitalità verso i clienti (o possibili clienti), salvo nella misura in cui il modico valore non comprometta l'integrità e l'indipendenza, e sempre che tali tipologie di spesa siano autorizzate e documentate.

INDICE DI SODDISFAZIONE DEI CLIENTI (ISC)

Questo indice ci permette di misurare la soddisfazione dei clienti tenendo conto dei seguenti parametri: fidelizzazione, implementazione fatturato, reclami, puntualità delle consegne. L'ISC si è mantenuto sopra il target del 90%, confermando la fiducia dei clienti nella nostra Organizzazione. Il dato del 2023 (91,2%) risulta in leggera diminuzione rispetto al 2022 a seguito del calo del fatturato come conseguenza della relativa instabilità dei mercati.

LA CATENA DI APPROVVIGIONAMENTO

In OMAL rispettiamo rigorosamente le leggi nazionali e internazionali relative a prodotti, processi produttivi e prassi aziendali. Operando a livello globale, scegliamo i nostri partner commerciali in linea con la nostra strategia.

Conoscendo bene il mercato economico e finanziario, e riconoscendone la complessità, manteniamo la credibilità e la reputazione che abbiamo costruito nel tempo. Pertanto, poniamo grande attenzione nella scelta dei partner commerciali e nella relazione che costruiamo con loro, siano essi clienti, distributori, fornitori, agenti, consulenti o chiunque agisca per conto di OMAL. Il nostro codice etico ne è una dimostrazione.

I NOSTRI FORNITORI

Il nostro protocollo di selezione dei fornitori è basato sui valori che da sempre ci contraddistinguono, con particolare attenzione alla sostenibilità, ai principi del **Codice Etico** e, in particolare, al **Codice di Condotta Fornitori** (CCF). Selezioniamo partner commerciali e Organizzazioni che:

- condividano i valori aziendali e la sensibilità in materia di sostenibilità ambientale e sociale (sottoscrivendo il nostro CCF);
- adempiano agli obblighi in materia di protezione dell'ambiente e di CSR (sottoscrivendo i requisiti legali della fornitura);
- adottino iniziative volte alla prevenzione dell'inquinamento e alla conservazione dell'ambiente;
- abbiano implementato un sistema di gestione ambientale o abbiano intenzione di farlo.

I **fornitori** godono del nostro supporto nell'attuazione di pratiche virtuose, così da ridurre al minimo gli impatti ambientali lungo tutta la catena di fornitura. Questo risultato è raggiungibile grazie al monitoraggio della catena di fornitura stessa. I principali obiettivi di sostenibilità condivisi riguardano:

- riduzione degli sprechi;
- ottimizzazione dei processi di approvvigionamento;
- promozione di comportamenti virtuosi interni ed esterni all'Organizzazione;
- monitoraggio delle prestazioni ambientali dei fornitori;
- condivisione della policy aziendale con la catena di fornitura.

Di seguito riportiamo i dati relativi ai fornitori qualificati che aderiscono al nostro Codice di Condotta Fornitori:

Anno	% CCF	N. Fornitori qualificati
2023	95,0%	297
2022	91,9%	285
2021	89,5%	276

Ripartizione delle principali forniture nel 2023:

SERVIZI IN APPALTO	39,4%
MATERIE PRIME	8,4%
COMPONENTI	25,3%
TRATTAMENTI TERMICI E SUPERFICIALI	6,1%
ACCESSORI E PRODOTTI DI RIVENDITA	9,1%
ALTRO	11,8%
TOTALE	100,0%

IL PRESIDIO DELLA NOSTRA CATENA DI FORNITURA

La nostra azienda crede fermamente nell'importanza di lavorare a stretto contatto con la catena di fornitura, instaurando rapporti fondati su lealtà, trasparenza e collaborazione reciproca e definendo, congiuntamente, gli obiettivi per arrivare a garantire sempre il massimo delle performance. La **catena di approvvigionamento** è fondamentale per rispondere al meglio alle necessità dei clienti e per fornire prodotti e servizi sicuri. Inoltre, poiché uno dei nostri principali obiettivi è concorrere allo sviluppo della comunità locale in cui operiamo, la nostra preferenza è accordata, ove possibile, a fornitori a corto raggio.

DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DEI FORNITORI

La nostra catena di fornitura è prevalentemente locale: il 59,35% del valore degli acquisti è concentrato nella provincia di Brescia, il 16,82% in Lombardia e il 9,96% in Italia.

	2023		2022		2021	
	Milioni (€)	Incidenza %	Milioni (€)	Incidenza %	Milioni (€)	Incidenza %
BRESCIA	10,83	59,35%	11,80	55,03%	12,70	56,47%
LOMBARDIA (1)	3,10	16,82%	4,12	19,59%	4,19	18,6%
ITALIA (2)	1,82	9,96%	1,83	8,55%	1,81	8,07%
UE (3)	0,18	1,01%	0,21	1,01%	0,14	0,63%
EXTRA-UE	2,35	12,86%	3,39	15,83%	3,64	16,20%
TOTALE	18,25	100%	21,44	100%	22,50	100%

(1) esclusa Brescia; (2) esclusa Lombardia; (3) esclusa Italia.

FORNITORI 2023 - DISTANZA IN KM DA OMAL	<100 Km	<200 Km	<300 Km	>300 Km	Totale
TOTALE COMPLESSIVO FORNITORI 2023	223	44	16	14	297
INCIDENZA %	75,1%	14,8%	5,4%	4,7%	100,0%

SELEZIONE ATTENTA E PUNTUALE DELLE MATERIE PRIME

L'obiettivo primario della nostra azienda è fornire valvole che rispettino i più elevati standard qualitativi e che generino il minor impatto ambientale. Per questo motivo la materia prima costituisce un aspetto che richiede la massima attenzione. I fornitori di materia prima rappresentano l'8,4% del numero totale dei nostri fornitori e, tra le principali, troviamo ottone, acciaio, alluminio e bronzo.

La tabella che segue riporta le materie prime acquistate con le specifiche quantità (esprese in tonnellate) per tipologia, in riferimento al triennio 2021-2023:

TIPO DI MATERIALE	2023	2022	2021
OTTONE	279,2	455,6	644,2
ACCIAIO	363,4	397,9	481,3
ALLUMINIO	3,7	5,2	17,1
BRONZO	12,7	12,1	16,2
TOTALE	659,1	870,9	1.158,9

RAPPORTO, GESTIONE E FIDELIZZAZIONE DELLA SUPPLY CHAIN

La scelta dei fornitori e degli appaltatori per l'acquisto di beni e servizi si basa su criteri qualitativi, economici, tecnici, organizzativi, ambientali e finanziari. Valutiamo questi parametri senza discriminazione e su un arco di tempo significativo. Nelle relazioni con i fornitori, miriamo a raggiungere il miglior rapporto tra qualità, costo e tempi di consegna e cerchiamo di:

- instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, mantenendo un dialogo aperto;
- esigere il rispetto delle condizioni contrattuali e dei principi del Codice Etico;
- operare nel rispetto della normativa vigente e richiederne il puntuale rispetto;
- valutare oggettivamente le prestazioni dei fornitori, evidenziando problematiche e punti di forza;
- evitare omaggi o atti di cortesia che compromettano l'integrità e l'indipendenza, a meno che siano di modico valore e autorizzati.

In linea generale i nostri fornitori devono adeguarsi al Codice Etico e di Condotta, come richiesto dalle Condizioni Generali di Acquisto. Effettuiamo audit periodici per monitorare l'intera catena di fornitura e garantire ai clienti prodotti sicuri e tracciati. Il nostro approccio alla sostenibilità si riflette nella gestione della catena di fornitura, sviluppando relazioni durature basate su lealtà, trasparenza e collaborazione reciproca. Dal 2016 sensibilizziamo la nostra catena di fornitura sui temi della responsabilità sociale d'impresa. I temi fondamentali della relazione con i nostri fornitori sono:

- responsabilità attiva;
- ricerca dell'eccellenza;
- innovazione;
- etica;
- principi commerciali.

Siamo consapevoli che una relazione che tiene conto di questi aspetti è il frutto di un processo a lungo termine che coinvolge tutti.

INTANGIBLES E I RISULTATI OTTENUTI

INNOVAZIONE TECNOLOGICA PER LA RIDUZIONE DEI NOSTRI IMPATTI

Garantiamo il nostro impegno per la ricerca e l'attuazione di soluzioni tecnologiche innovative, approcci e metodi di lavoro che contribuiscano a minimizzare gli impatti ambientali della nostra organizzazione.

Un punto di forza della nostra azienda è la capacità di gestire tutto il processo produttivo, dall'acquisto della materia prima alla distribuzione del prodotto finito, potendo garantire l'affidabilità di un unico interlocutore e la tracciabilità dei nostri prodotti.

Know-how e tecnologie all'avanguardia ci permettono di raggiungere economie di scala sui tempi ed essere tra i player di più alto profilo del settore.

Questo approccio ha spinto l'azienda verso la volontà di consolidare una strategia **Digital Driven**, che si articola in diversi progetti raccontati nel dettaglio nelle nostre Relazioni d'Impatto (2021-2023).

- Software di intelligenza artificiale per permettere la simulazione dell'impatto delle decisioni strategiche sui risultati aziendali.
- Scheduler per la produzione che prende in considerazione la reale disponibilità e carico di lavoro delle risorse.
- Nuova struttura di calcolo nel gestionale Panthera impiegata nell'analisi dei costi sul venduto da parte del nuovo dipartimento di Controllo di Gestione.
- E-commerce per incontrare le nuove esigenze del mercato.
- Piattaforma X Easy con lo scopo di raccogliere i dati, predittivi e consuntivi, rilevati dall'attuatore intelligente Rackon X.

IL SISTEMA DI MONITORAGGIO

PRESTAZIONI AMBIENTALI, SOCIALI E DI GOVERNANCE

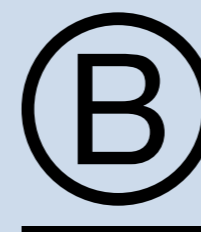
Sempre più spesso si sente parlare di **rating e strumenti di valutazione delle performance ESG** come strumento a supporto delle aziende per inquadrare il proprio percorso di sostenibilità e mettere in atto una serie di scelte strategiche che si tradurranno in un piano di sviluppo sostenibile aziendale.

Come OMAL, monitoriamo le nostre performance utilizzando solo ed unicamente strumenti internazionali e nazionali in grado da aiutarci a capire dove e come possiamo migliorare il nostro approccio e le nostre performance di sostenibilità.

Utilizziamo **sistemi di valutazione internazionali** che ci consentono di misurare ogni anno le nostre performance in base a criteri legati alla sostenibilità e alla responsabilità sociale mettendoci a confronto con un panorama sempre più ampio di aziende. Attraverso gli strumenti che abbiamo scelto di utilizzare monitoriamo: la misura dell'impatto dell'azienda sull'ambiente, includendo aspetti come l'efficienza energetica e la gestione delle risorse naturali, l'impatto sociale che si concentra sulle pratiche che hanno conseguenze dirette sulle persone (come ad esempio la diversità, la sicurezza sul lavoro, le relazioni con i fornitori e tutto ciò che riguarda aspetti come la trasparenza, l'etica aziendale, la conformità normativa e la nostra affidabilità finanziaria).

IL B IMPACT ASSESSMENT (BIA)

Certified



Corporation

Nel 2017 OMAL, ancor prima di diventare Società Benefit, ha aderito allo standard di valutazione esterno internazionale "Benefit Impact Assessment (BIA)". Questo standard, edito da B CORP (prima organizzazione mondiale di settore) e riconosciuto dalla legge 28 Dicembre 2015, n. 208 commi 376/384 ("Legge di Stabilità 2016"), include la misurazione dell'impatto ambientale, economico e sociale.

È relativo al 2021, ottenuto per la terza volta, il prestigioso riconoscimento della nostra azienda tra le B Corp Best for the World™, conseguito grazie al fatto di aver raggiunto un punteggio tra il 5% dei migliori nell'area Environment.

Nel misurare i propri impatti, le Società Benefit utilizzano il **B Impact Assessment (BIA)**, una piattaforma tecnologica rilasciata dall'Ente non profit B Lab. Questo strumento di valutazione, disponibile gratuitamente online, consente di misurare in modo rigoroso, completo e trasparente se un'azienda è rigenerativa, valutando a 360° tutti gli impatti economici, sociali e ambientali. Le aziende che superano la soglia di 80 punti su 200 al BIA possono richiedere la qualifica di B Corp® certificata.

Nel 2020 abbiamo avviato una filiale commerciale in America, richiedendo l'integrazione dei dati dell'hub statunitense nel BIA. Questo ha comportato l'aggiornamento dell'intero assessment e un ritardo nella validazione del report finale, fornito solo nei primi mesi del 2024. Il punteggio raggiunto si attesta a 86,1, tenendo in considerazione che proprio durante il nostro processo di ricertificazione sono cambiati i parametri con cui l'ente doveva valutare la bontà delle nostre



azioni in ogni area sopra descritta. Questo, oltre alla richiesta di inserimento di dati aggiuntivi riferiti ad annualità differenti, ha chiaramente comportato una notevole difficoltà da parte dell'ente ad assegnare il punteggio finale.

Di seguito, riportiamo i dettagli dei punteggi ricevuti per ogni sezione del BIA:

SEZIONE	PUNTEGGIO AL 31.12.2023
GOVERNANCE	14.4
LAVORATORI	20.7
COMUNITÀ	12.6
AMBIENTE	34.6
CLIENTI	3.6

Per eventuali specifiche, si rimanda all'ente preposto della verifica e convalida B – Lab, all'indirizzo mail: italy@bcorporation.eu

ECOVADIS

La misurazione del nostro percorso verso la crescita sostenibile, viene inoltre valutato anche attraverso il **rating EcoVadis®**, una delle più importanti piattaforme internazionali di rating della sostenibilità che attribuisce un punteggio (score). Il modello di valutazione, che si basa su standard riconosciuti a livello mondiale come GRI (Global Reporting Initiative), UNGC (Patto Mondiale delle Nazioni unite), ISO 26000 e che è presidiato da un comitato scientifico internazionale, consiste nel verificare, attraverso un questionario, le performance dell'organizzazione in relazione a 4 macro-ambiti:

- ambiente;
- pratiche lavorative e Diritti Umani;
- etica;
- approvvigionamento sostenibile;

Ciascuna area viene valutata con un punteggio da 0 a 100. Durante il processo di compilazione del questionario, sono richiesti documenti che dimostrino effettivamente le dichiarazioni fatte dalla nostra organizzazione per le aree sopra citate.

Il questionario, infatti, è costituito da un insieme più o meno ampio di domande, suddivise nei quattro ambiti sopra citati più una prima parte generale; le domande create direttamente dalla piattaforma in base alla dimensione dell'azienda, tipologia di settore e area geografica di appartenenza.

La nostra azienda si è aggiudicata la medaglia "Gold", con un punteggio di 77/100.



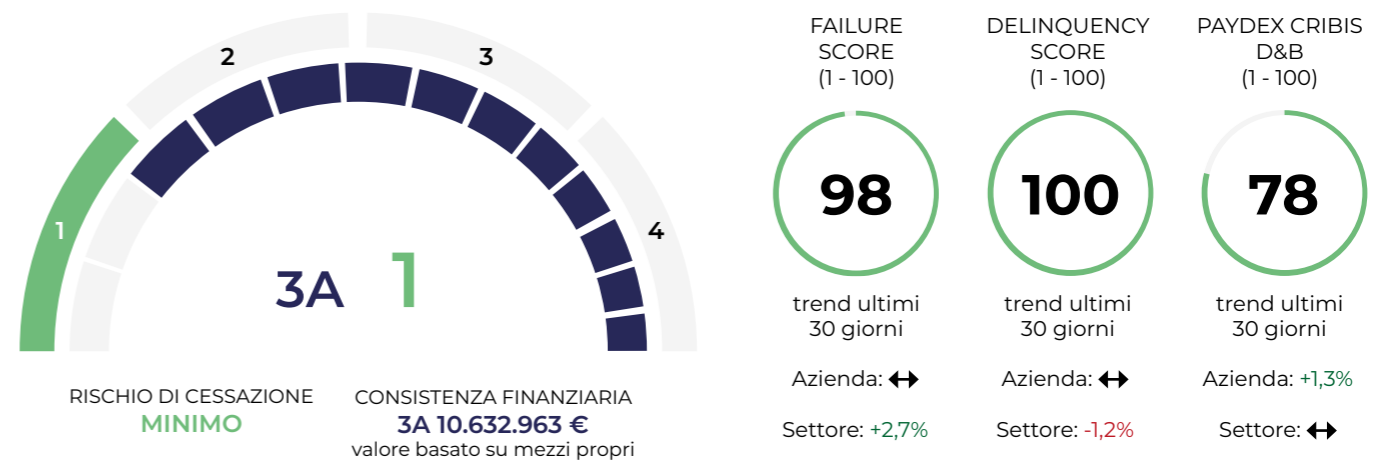
AFFIDABILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA

Il **rating CRIBIS** costituisce un importante parametro di valutazione dell'affidabilità di un'Organizzazione ed è rilasciato ad aziende che mantengono costantemente un'elevata affidabilità economico-finanziaria e sono virtuose nei pagamenti verso i fornitori. La nostra azienda si affida alle competenze di CRIBIS per rendicontare a clienti e fornitori l'assoluta affidabilità del proprio business. Ottenere il riconoscimento come "Prime Company" conferma la nostra credibilità aziendale. Di seguito riportiamo quello relativo all'anno 2023.



Il rating mostrato nella figura che segue esprime in forma sintetica la consistenza e la rischiosità dell'azienda. La consistenza finanziaria è calcolata sulla base del patrimonio netto (da bilancio o stimato) e sulla base del capitale sociale, mentre la rischiosità deriva dal "Failure Score", che esprime la probabilità che l'azienda cessi l'attività nei successivi 12 mesi. L'indicatore va da 1 (minima rischiosità) a 4 (massima rischiosità), che si è attestato a 1.

Un altro indice importante è il "Delinquency Score", che prevede la probabilità che un'azienda paghi con grave ritardo rispetto ai termini pattuiti. Il punteggio assegnato va da 1 a 100, dove i valori più bassi vengono attribuiti alla società con la più elevata probabilità di non adempiere ai propri pagamenti.



OMAL E L'AMBIENTE



POLITICA E OBIETTIVI AMBIENTALI DELL'ORGANIZZAZIONE

Uno dei nostri obiettivi più sentiti è l'utilizzo delle risorse naturali con un ciclo in grado di rispettare l'ambiente e di promuovere il principio di circolarità. Per questa ragione il processo di aggiornamento delle procedure e delle norme interne in materia ambientale è costante. Anche lo studio e lo sviluppo di tecnologie sempre più innovative rispondono all'esigenza di prevenire i possibili impatti negativi derivanti dai nostri processi.

Dal 2012 il **Sistema di Gestione Ambientale** è stato implementato e certificato secondo la norma UNI EN ISO 14001 e testimonia il nostro impegno per la gestione e riduzione degli impatti ambientali generati dalle attività produttive. Il fine è quello di prevenire l'inquinamento del territorio in cui operiamo e quello derivante dall'impiego e dallo smaltimento dei nostri prodotti. Tale impegno costituisce un ulteriore contributo alla costruzione di un ambiente sostenibile mediante il perseguimento dell'efficienza energetica e la riduzione e/o l'ottimizzazione del consumo di risorse.

Nel 2017 abbiamo ottenuto il passaggio alla nuova versione 2015 della norma UNI EN ISO 14001.

“L'ambiente che ci circonda al centro delle nostre scelte”

L'AMBIENTE PER OMAL È:



LA POLITICA AMBIENTALE DI OMAL

Abbiamo implementato e da anni manteniamo attivo un Sistema di Gestione Ambientale in conformità alla norma UNI EN ISO 14001 al fine di perseguire il miglioramento continuo delle nostre prestazioni ambientali attraverso le seguenti azioni concrete:

- il rispetto delle leggi e dei regolamenti in materia di protezione dell'ambiente e degli altri requisiti applicabili, compresi quelli sottoscritti nel rapporto contrattuale con i nostri clienti;
- l'individuazione degli aspetti ambientali e la gestione degli impatti correlati sui quali possiamo esercitare un controllo;
- l'analisi dei rischi e delle opportunità di miglioramento per prevenire effetti indesiderati sul Sistema di Gestione Ambientale ed assicurare la soddisfazione delle esigenze delle parti interessate;
- la ricerca e lo sviluppo di soluzioni che garantiscano prodotti di qualità, affidabili e con una lunga vita in esercizio, realizzati nel rispetto dei principi della sostenibilità.

CURIOSITÀ

Nell'anno in corso abbiamo aggiornato la nostra **Politica per l'ambiente** inserendo, tra gli scopi, anche quello di “Mitigare l'effetto del cambiamento climatico attraverso la riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra (GHG).” Questa decisione deriva dalla considerazione che il contesto nazionale, internazionale ma anche locale, ha delle aspettative che si intervenga, come azienda, al fine di mantenere il migliore equilibrio possibile fra progresso tecnologico, sviluppo dell'uomo e tutela dell'ambiente e della qualità della vita per tutti noi e per le generazioni future (come dichiariamo nella nostra Vision e nella Mission). In quest'ottica abbiamo avviato un percorso nel quale l'efficientamento energetico e la riduzione degli sprechi sono due delle direzioni principali in cui ci muoviamo per perseguire l'obiettivo sopra indicato.



ASPETTI E IMPATTI AMBIENTALI

All'interno del capitolo rendicontiamo gli indicatori di impatto ambientale relativi alle emissioni di CO₂ e le iniziative messe in atto dalla nostra azienda per gestire questa tematica.

LA NOSTRA CARBON FOOTPRINT

L'impegno nel contenere le emissioni di GHG derivanti dalle attività aziendali ci ha consentito di certificare la nostra **Carbon Footprint** secondo la norma ISO 14064. Questo studio, dalla cadenza biennale, è stato avviato nel 2016, replicato nel 2018 e nel 2021.

Relativamente al calcolo delle emissioni dell'anno 2023 si precisa che il processo di analisi verrà pubblicato successivamente alla pubblicazione del presente bilancio tramite i canali di comunicazione istituzionali dell'azienda in quanto il processo di raccolta dei dati e della sua analisi non risulta ancora concluso.

Secondo quanto previsto dalla norma e dal GHG Protocol, contabilizziamo le emissioni nelle seguenti categorie:

- CATEGORIA 1 - EMISSIONI DIRETTE: emissioni dirette di GHG provenienti dalle installazioni presenti all'interno dei confini dell'Organizzazione;
- CATEGORIA 2 - EMISSIONI INDIRETTE DA CONSUMO ENERGETICO: emissioni indirette di GHG derivanti dalla generazione di elettricità, calore e vapore importati e consumati dall'Organizzazione;
- CATEGORIE 3, 4 E 5 - ALTRE EMISSIONI INDIRETTE: emissioni associate alla realizzazione dei prodotti e all'erogazione dei servizi utilizzati dall'Organizzazione come le emissioni generate dalla produzione e trasporto delle materie prime, degli imballi, dei materiali ausiliari, dal trattamento dei rifiuti, dalla distribuzione dei prodotti finiti e dal fine vita degli stessi prodotti e dei relativi imballaggi.

L'ultima determinazione della CFO del 2021 certifica una riduzione delle emissioni di CO₂ rispetto al 2018 pari al 39% a seguito della riorganizzazione e dell'efficientamento dei processi aziendali.

- Anno 2016 = 10.231,48 tCO₂eq
- Anno 2018 = 10.437,85 tCO₂eq
- Anno 2021 = 6.377,91 tCO₂eq

Utilizzando la **metodologia LCA (Life Cycle Assessment)**, abbiamo deciso di procedere con il calcolo della Carbon Footprint per la nuova versione della "Valvola di Intercettazione Pneumatica - VIP". Questo studio ha voluto calcolare il potenziale impatto ambientale del ciclo di vita delle valvole VIP confrontando i risultati della nuova versione con quella standard.

Dai risultati dell'analisi è emerso che, in media, la nuova valvola VIP emette circa 1,09 kg di CO₂eq in meno rispetto a quella standard. Questo miglioramento, proiettato sulle vendite annue, comporta un impatto di circa 6,74E+0,4 kg di CO₂eq.

GREEN IN

Ridurre le emissioni di CO₂ in atmosfera generate durante i processi di distribuzione è per noi cruciale, consci come siamo della necessità e responsabilità di lasciare in eredità alle future generazioni un pianeta sostenibile. Il nostro approccio alle pratiche di sostenibilità è sistemico e coinvolge, pertanto, anche la gestione della **logistica**, che si concretizza in prima istanza nella scelta di operatori logistici con mezzi all'avanguardia e a basso impatto ambientale e, poi, nella compensazione.

Per l'anno 2023 abbiamo calcolato e compensato le seguenti emissioni di gas serra derivanti dalla logistica in ingresso e in uscita.

- Attraverso AzzerOCO₂ abbiamo compensato 44 tCO₂ derivanti dal corriere **Aprile S.p.A.**, acquistando 44 crediti abbiamo partecipato al progetto di produzione di energia idroelettrica in India - certificato secondo lo standard VCS (Verified Carbon Standard).
- Attraverso AzzerOCO₂ abbiamo compensato 26,11 tCO₂ derivanti dal corriere **Schenker Italia**, acquistando 27 crediti abbiamo partecipato al progetto di produzione di energia solare in Cina - certificato secondo lo standard Gold Standard (promosso dal WWF).
- Tramite l'acquisto di carburante con il contratto **DKV Climate** che, attraverso la certificazione Myclimate garantisce la compensazione delle emissioni in atmosfera di CO₂, abbiamo compensato le emissioni di 49,63 tCO₂ derivanti dai consumi di Gasolio e Benzina.
- La società **DHL** ha compensato 0,022 tCO₂, tramite progetti di tutela climatica gestiti da GoGreen Climate Neutral. Progetti verificati secondo il "Greenhouse Gas Protocol - Product Life Cycle Accounting and Reporting Standard".
- **GLS** conferma la compensazione di 4.630,372 tCO₂, mediante il progetto di protezione delle foreste "Madre de Dios" in Perù e delle foreste "Pacajá" in Brasile - certificato secondo lo standard VCS (Verified Carbon Standard).



CURIOSITÀ

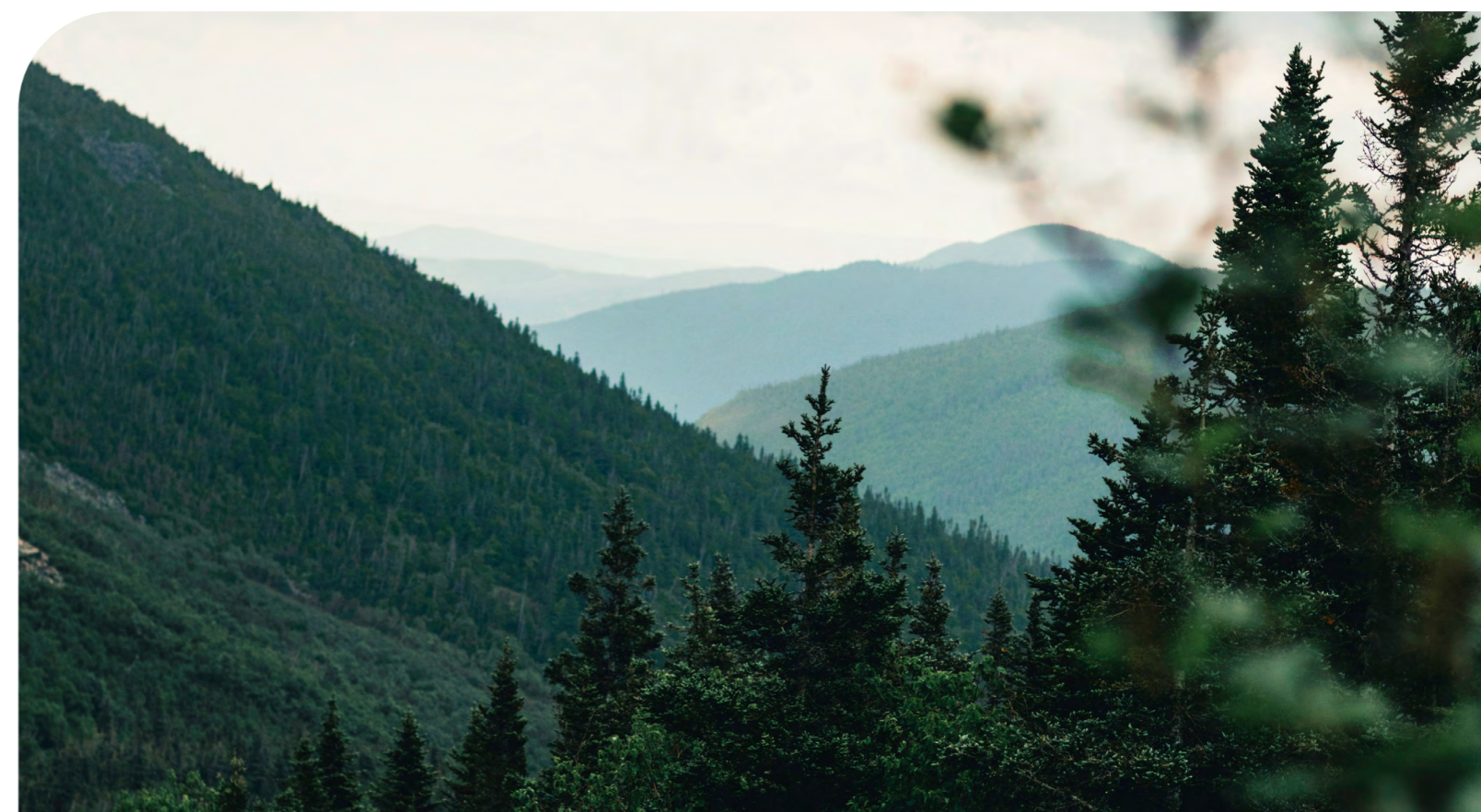
mediante sostegno al Progetto
«Solar Photovoltaic Power Project at Jalgaon, Maharashtra» in India
con annullamento di crediti di carbonio per neutralizzare
563 kgCO₂eq

codice attestato: 1080116504M data scadenza attestato: 31/12/2024

CO2web è un progetto di:

CO₂WEB

Compensiamo l'energia consumata dagli utenti per visualizzare il sito istituzionale attraverso progetti di forestazione urbana a cura di Rete Clima®.



UTILIZZO DELLE RISORSE

CONSUMI ENERGETICI

I nostri consumi energetici sono riconducibili alle attività produttive, al riscaldamento e alla climatizzazione degli ambienti, nonché al carburante per la mobilità aziendale di veicoli e muletti. All'interno dei reparti produttivi e nelle aree dedicate al controllo qualità sono attive delle postazioni di controllo dedicate per la misura e raccolta dati. Ciò consente di monitorare costantemente (in modalità wireless o diretta) i parametri di qualità del prodotto e di efficacia del processo. I dati sono a disposizione del personale di produzione in tempo reale. L'andamento dei consumi di energia, metano e gas dell'ultimo triennio possono essere sintetizzati come segue.

RIEPILOGO CONSUMI ENERGIA ELETTRICA 2023

Sito	Consumo KWh 2023	Consumo KWh 2022	Consumo KWh 2021	Differenza 2023/2022%	Differenza 2022/2021%
RODENGO SAIANO	291.930	325.562	404.553	-10%	-20%
PASSIRANO	1.347.949	1.741.979	1.647.611	-23%	6%
OMAL TOT.	1.639.879	2.067.541	2.052.164	-21%	1%

CRUSCOTTO ENERGETICO

I dati rilevati appaiono in tempo reale su un cruscotto che visualizza gli indicatori e gli stati operativi in modo chiaro e semplice. Grazie a questa interfaccia grafica, la situazione produttiva è costantemente sotto controllo, anche da remoto.

I dati rilevati riguardano i consumi relativi a:

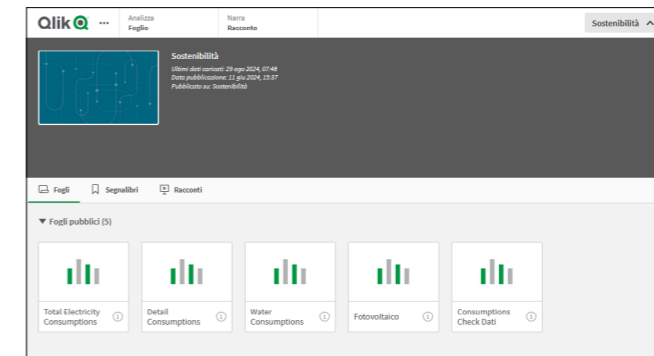
- isole di lavoro;
- cabina elettrica;
- locale compressori;
- impianto di illuminazione;
- centrale termica e impianto di climatizzazione;
- impianto fotovoltaico (rilevazione in fase di completamento);
- contatori acqua ed elettricità (in fase di completamento).

IMPIANTO FOTOVOLTAICO

Grazie all'approvvigionamento di elettricità da fonti rinnovabili, vantiamo un risparmio di CO₂ pari al 59% rispetto alla fornitura convenzionale. Nel 2017 è entrato inoltre in funzione presso il nuovo sito di Passirano un **sistema fotovoltaico** che consente la produzione interna di energia e che ci consente un risparmio di CO₂ che arriva fino all'81%. L'impianto fotovoltaico è costituito da 400 pannelli da 250W disposti su 16 file da 25 pannelli e collegati a 5 inverter da 20 Kw per una potenza installata di 100 kWp. L'impianto garantisce un contributo potenziale di 100.000 kWh/anno.

Con il 2023 risulta ultimata l'installazione anche del nuovo impianto fotovoltaico presso il plant di Rodengo Saiano con una potenza di 600kWp (quindi al termine dei lavori la potenza totale installata in OMAL sarà uguale a 700kWp, comprensivi di 100kWp già presenti nel sito di Passirano).

Risulta completata anche la creazione della **dashboard** ad uso interno in cui visualizzare in tempo reale i consumi energetici e idrici per lo stabilimento di Passirano, al fine di poter intervenire in caso di anomalie e operare, ove possibile, interventi preventivi per efficientare i consumi.



tCO₂eq NON EMESSA CON L'ACQUISTO DI ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI

Anno	Unità	Energia prodotta da fotovoltaico	Energia acquisita da fonti rinnovabili	Energia elettrica da fonti convenzionali	Differenza
2023	tCO ₂ eq	1.639.879	268,0	650,1	59%
2022	tCO ₂ eq	1.901.000	310,0	753,6	59%

Nel 2023 la produzione di energia è stata di 128.367 kWh, di cui il 91% destinato all'autoconsumo. L'energia prodotta dall'impianto fotovoltaico aziendale ed autoconsumata nel 2023 contribuisce al 7,1% dell'approvvigionamento di energia dalla rete.

ENERGIA ELETTRICA PRODOTTA DALL'IMPIANTO FOTOVOLTAICO (RIF. 100.000 KWH/A)

Sito Passirano	KWh 2023	KWh 2022	KWh 2021	Differenza anno prec.%
PRODOTTA	128.367	88.333	115.926	45%
CONSUMATA	117.136	82.757	109.859	42%
CEDUTA	11.231	5.577	6.068	101%
RENDIMENTO	128%	88%*	116%	45%

* Segnaliamo che nell'anno 2022, a causa di un malfunzionamento di alcuni inverter dell'impianto fotovoltaico, la produzione di energia elettrica è risultata meno efficiente delle attese, infatti, la riparazione del danno e la sostituzione dei componenti danneggiati ha richiesto più tempo del previsto.

tCO₂eq NON EMESSA CON L'IMPIANTO FOTOVOLTAICO

Anno	KWh/anno	Energia elettrica prodotta dall'impianto fotovoltaico	Energia elettrica da fonti convenzionali	Differenza
2023	117.136	8,8	46,4	81%

ACQUISTO DI ENERGIA PULITA

Il restante fabbisogno energetico viene soddisfatto con l'acquisto dell'energia derivante al 100% da fonti rinnovabili, in particolare di energia solare prodotta in Italia da parte del fornitore A2A Energia S.p.A..

Anno	N. certificati ECCS annullati	Sviluppo di fonti rinnovabili	Tecnologia
2023	1.640	100%	Rinnovabile solare - geotermica
2022	1.901	100%	Rinnovabile solare - idraulica e oceanica
2021	2.020	100%	Termica - solare

CARBURANTI

RIEPILOGO CONSUMI METANO

Sito	Consumo Smc 2023	Consumo Smc 2022	Consumo Smc 2021	Differenza 2023/2022	Differenza 2022/2021
RODENGO SAIANO (*)	62.240	65.217	76.639	-5%	-15%

(*) In riferimento al solo stabilimento citato in quanto non presenti sul sito di Passirano

RIEPILOGO CONSUMI GASOLIO

Sito	Consumo litri carburanti 2023	Consumo litri carburanti 2022	Consumo litri carburanti 2021	Differenza 2023/2022%	Differenza 2022/2021%
RODENGO SAIANO	12.882	13.360	12.668	-4%	5%
PASSIRANO	251	336	83	-25%	304%
OMAL TOT.	13.133	13.696	12.751	-4%	7%

RIEPILOGO CONSUMI BENZINA

Sito	consumo litri Carb 2023	consumo Lt Carb 2022	consumo Lt Carb 2021	Differenza ultimo anno	Differenza 2022/2021%
RODENGO SAIANO (*)	5.189	2.556	1.248	316%	5%

(*) In riferimento al solo stabilimento citato in quanto non presenti sul sito di Passirano

ACQUA: UNA RISORSA RESTITUITA ALL'AMBIENTE

Le nostre attività produttive non esigono particolari **consumi di acqua**, il cui principale utilizzo è destinato agli usi civili e per scopi irrigui degli spazi verdi che circondano i due stabilimenti. Grazie alla risoluzione di problematiche legate al sistema di irrigazione e alla domotica installata negli anni precedenti, i consumi si sono ridotti. Di seguito il riepilogo numerico:

Sito	consumo mc 2023	consumo mc 2022	consumo mc 2021	Differenza 2023/2022
RODENGO SAIANO	9.689*	7.418	12.229	31%
PASSIRANO	733	2.232	1.844	-67%
OMAL TOT.	10.422	9.651	14.073	8%

*Segnaliamo che, per l'anno in corso presso lo stabilimento di Rodengo Saiano, abbiamo registrato delle perdite durante i mesi di ottobre, novembre, dicembre. Questa situazione ci ha spinti a porci l'obiettivo di installare un **gruppo di continuità** connesso all'autoclave dello stabilimento, che possa collegare i dispositivi di lettura dei consumi del plant (acqua, elettricità e gas) alla rete informatica aziendale. L'obiettivo vuole essere quello di poter essere informati tramite un servizio di alert qualora ci fossero anomalie nel sistema e poter intervenire tempestivamente per evitare eventuali perdite. Oltre a questo, sarà possibile monitorare i consumi e poter fare analisi in merito.

IMPIANTO DI RECUPERO CALORE DAI COMPRESSORI

Anche il recupero del calore generato dai compressori, che producono **aria compressa** durante il loro normale funzionamento quotidiano, garantisce il riscaldamento dello stabilimento di Passirano o viene utilizzato per la produzione di acqua calda sanitaria.

IMPIANTO DI RECUPERO DELL'ACQUA DI CONDENZA E CIRCUITO DELL'ARIA COMPRESSA

Abbiamo implementato diverse iniziative per il recupero e il trattamento delle acque, contribuendo significativamente alla sostenibilità ambientale.

- Nel 2019, abbiamo completato il progetto di recupero e riutilizzo delle **acque di condensa** generate dall'impianto dell'aria compressa nel sito di Passirano. Questo impianto depura e riutilizza annualmente 30.000 litri di acqua, riducendo i prelievi dalla rete idrica di oltre il 20%. La produzione effettiva di acqua recuperata è di 27,4 m³.
- Dal 2016, nello stabilimento di Passirano, adottiamo un **sistema di fitodepurazione** delle acque reflue, utilizzando piante specifiche per depurare l'acqua da metalli pesanti e altre sostanze inquinanti. Questo impianto tratta il 100% delle acque reflue, garantendo un'efficace depurazione chimica e batteriologica.
- Utilizziamo il **disoleatore Meteotank® MP/SD 6000** per il trattamento delle acque di prima pioggia. Questo sistema raccoglie e filtra l'acqua piovana, separando le sostanze oleose come benzina e gasolio, e restituendo l'acqua depurata alla natura per l'irrigazione dei campi.

Grazie a queste iniziative, abbiamo migliorato l'efficienza idrica e ridotto l'impatto ambientale dei nostri processi produttivi.

PREVENZIONE DELL'INQUINAMENTO

GESTIONE E RECUPERO DEI RIFIUTI

Un'efficace e intelligente gestione dei **rifiuti** non può che iniziare dallo sforzo di limitarne la produzione. I dati dell'ultimo triennio dimostrano come gli sforzi da noi profusi in tal senso abbiano permesso una buona gestione.

Rifiuti	Totale 2023 OMAL		Sito di Passirano		Sito di Rodengo Saiano	
RIFIUTI NON PERICOLOSI (KG)	552.355	97,4%	423.508	96,7%	128.847	99%
RIFIUTI PERICOLOSI (KG)	14.995	2,6%	14.245	3,3%	750	1%
TOTALE RIFIUTI (KG)	567.350	100%	437.753	100%	129.597	100%

RIFIUTI DESTINATI A SMALTIMENTO/RECUPERO

Tipologia	2023 kg	2023 %	2022 kg	2022 %	2021 kg	2021 %	Differenza 2023/2022%
SMALTIMENTO	9.975	1,8%	1.880	0,3%	5.308	0,8%	431%
RECUPERO	557.375	98,2%	542.512	99,7%	634.181	99,2%	3%
TOTALE RIFIUTI (KG)	567.350	100%	544.392	100%	639.489	100%	4%

RIFIUTI DESTINATI A RECUPERO CIRCOLARE

Tipologia	2023 kg	2023 %	2022 kg	2022 %	2021 kg	2021 %	Differenza 2023/2022%
RECUPERO CIRCOLARE	539.619	95,1%	517.527	95,1%	618.409	96,7%	4%
ALTRI	27.731	4,9%	26.865	4,9%	21.080	3%	3%
TOTALE RIFIUTI (KG)	567.350	100%	544.392	100%	639.489	100%	4%

POLITICA, RISORSE E OBIETTIVI PER L'ECONOMIA CIRCOLARE

RECUPERO DEI MATERIALI DI IMBALLAGGIO

La nostra impresa è impegnata nel recupero e riutilizzo di ogni materiale, al fine di contenere quanto più possibile l'impatto sull'ambiente e il territorio. Per questo effettua la raccolta differenziata per il recupero di carta e cartone, plastica, alluminio, vetro e umido provenienti dal servizio mensa, dalle aree di ristoro e dagli uffici.

Il recupero dei rifiuti di imballaggio provenienti dalle attività produttive è garantito dal conferimento di questi materiali ad aziende specializzate nel recupero di carta da macero, plastica e legno.

IMBALLI RECUPERATI (TON)

Anno	2023	2022	2021
PLASTICA	2	0	1
CARTA	22	20	23
LEGNO	35	36	49

PROGETTO "ZERO CARTA": LA DIGITALIZZAZIONE PER LA SOSTENIBILITÀ

Il piano "**Zero Carta**" è relativo a tutti i progetti di digitalizzazione dei processi e dei documenti aziendali intrapresi a partire dal giugno 2012.

Nel 2023 abbiamo consolidato le attività che avevamo definito l'anno precedente:

- sistema di monitoraggio della qualità prodotti (*Measurlink* e *Q-Das*), in azienda sono attive 10 postazioni di misura, rilevazione dati e di controllo distribuite nei due siti aziendali tra reparti produttivi e controllo qualità;
- app OMAL (catalogo digitale);
- sito web aziendale;
- sistema di gestione documentale della gestione dei rifiuti;
- è attivo il software Prometeo per gestione documentale rifiuti, anagrafiche, gestione VIVIFIR ed elaborazione MUD;
- nuovo schedatore produzione *e-sphere*;
- digitalizzazione dei certificati di accompagnamento della merce in ingresso.

CONFORMITÀ LEGISLATIVA E NORMATIVA

Per quanto concerne gli adempimenti per l'ambiente, questi vengono costantemente aggiornati in base all'evoluzione legislativa.

L'evoluzione del quadro legislativo e normativo è costantemente tenuta sotto controllo mediante i bollettini trasmessi dalle associazioni di categoria e le informazioni ricevute dalle società di consulenza con cui OMAL ha instaurato un rapporto di assistenza e collaborazione. A seguito di evoluzioni del quadro legislativo e normativo vengono intraprese opportune azioni per il raggiungimento dei requisiti richiesti nei tempi previsti dalla legislazione stessa.

Si riporta che **non si sono rilevati nel corso del periodo oggetto di rendicontazione violazioni e sanzioni economiche per mancato presidio della conformità legislativa ambientale.**



OMAL E LE PERSONE



Vogliamo contribuire alla costruzione di una società sana e sostenibile per le generazioni future in grado di offrire a tutti le stesse opportunità. Investire nell'innovazione dei processi aziendali per garantire il giusto equilibrio tra uomo e ambiente e costruire un mondo migliore. Creare un ambiente di lavoro inclusivo e propositivo che assicuri diritti e doveri, che tuteli la salute e la sicurezza eliminando i pericoli e riducendo i rischi e che sostenga misure di welfare aziendale. Promuovere la formazione e la realizzazione professionale, incoraggiare la socializzazione ed il confronto all'interno della Comunità mediante il sostegno a proposte ricreative socio-culturali, attività associative e pratiche sportive.

“Il giusto equilibrio tra vita e lavoro favorisce la realizzazione personale e professionale delle persone”

La **persona**, qualsiasi ruolo ricopra in OMAL, è al centro dell'attenzione della Governance e l'elemento dal quale l'attività produttiva stessa non può prescindere. È solamente attraverso un rapporto basato sulla fiducia reciproca che è possibile mantenere rapporti stabili, intensi e duraturi con i propri collaboratori.

Riconosciamo inoltre l'importanza del disporre di un organico qualificato per affrontare con successo le sfide di mercato, basando la collaborazione su principi come trasparenza, lealtà e fiducia, in conformità con il Codice Etico. Si sottolinea che il successo degli obiettivi strategici deriva dal lavoro di squadra, con l'adozione di una politica di gestione delle risorse umane orientata al rispetto dei diritti dei lavoratori e alla loro valorizzazione.

Il dipartimento HR ricopre il ruolo fondamentale di gestione delle risorse umane dell'azienda: svolge principalmente le attività di ricerca, selezione e inserimento di nuovi talenti, oltre che alla gestione e allo sviluppo del personale con percorsi formativi e piani di sviluppo.

POLITICA E OBIETTIVI DELL'ORGANIZZAZIONE PER LA DIGNITÀ E IL RISPETTO DELLE PERSONE

Negli anni, la sostenibilità sociale è diventata sempre più centrale nella nostra gestione aziendale. Valorizziamo il nostro capitale umano, poiché le persone sono essenziali per raggiungere gli obiettivi aziendali. Ogni collaboratore rappresenta il vero valore dell'azienda e, il rapporto con i lavoratori, è un punto cardine della nostra identità e sviluppo. Ci impegniamo quotidianamente a creare un ambiente di lavoro sereno e stimolante, favorendo la crescita e la formazione dei collaboratori, affinché ognuno possa esprimere al meglio le proprie competenze e talenti.

Il nostro impegno nel rispetto delle persone inizia dalla selezione del personale, aperta a candidati di qualsiasi genere, etnia, orientamento religioso e politico, e a persone con disabilità. Richiediamo al nostro personale di agire con integrità e responsabilità, rispettando le opinioni e credenze altrui. Rispettiamo la libertà dei dipendenti di esprimere le proprie idee, poiché solo condividendo opinioni diverse possiamo lavorare in un ambiente arricchente che migliora le competenze professionali.

LE NOSTRE PERSONE AL CENTRO

Lavoro di squadra, condivisione e comunicazione sono i tre pilastri fondamentali su cui si fondano le relazioni con i nostri collaboratori. Nel tempo si è così costruito un rapporto di reciproca fiducia fra Direzione e dipendenti, uno dei punti cardine dell'identità aziendale e uno dei fattori cruciali per la sua crescita come bene sociale.

Ogni collaboratore rappresenta il reale valore dell'azienda, che si impegna quotidianamente a dare vita a un luogo di lavoro sereno e stimolante, attento al benessere dei collaboratori. Un luogo di lavoro in cui ognuno possa esprimere al meglio le proprie competenze e i propri talenti. L'81% delle persone ha meno di 50 anni (40% fino a 35 anni, 41% da 35 a 50 anni, 19% oltre 50 anni), indicando una prevalenza di giovani, dato invariato rispetto all'anno precedente. Il 23,6% del personale lavora in OMAL da oltre 10 anni e il 18,9% da oltre 20 anni, a denotare un forte legame con l'azienda. L'1% del personale ha un contratto a tempo determinato, mentre il 99% ha un contratto a tempo indeterminato, il che garantisce stabilità e fidelizzazione all'azienda. Nel 2023 sono stati inseriti 3 lavoratori con contratto di somministrazione. La nostra popolazione aziendale risulta composta per il 58% da impiegati, per il 41% da operai e per l'1% da dirigenti. Perseguiamo incessantemente la politica di mettere al centro dei nostri interessi la popolazione aziendale.

Stiamo attraversando un momento di crescita che ci pone di fronte alla necessità, ancor più che in altri periodi, di focalizzarci sulle nostre risorse, al fine di consolidare l'azienda come un'unica comunità in cui ogni persona possa sentirsi ascoltata, valorizzata e coinvolta nelle dinamiche interne. Per garantire una maggiore comunicazione interna nel 2022 è stato istituito il Dipartimento HR, affinché queste parole possano trovare riscontro in azioni concrete e reali.

PERSONALE DELL'ORGANIZZAZIONE

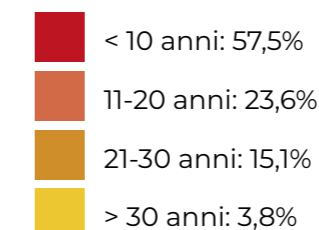
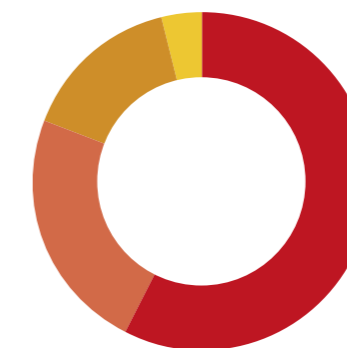
Di seguito si riportano i dati relativi al numero di dipendenti nel 2023. Rispetto al 2022, si è registrata una variazione di +0,93%.

Anno	Nr. dipendenti	Variazione
2023	109	+ 0,93%
2022	108	+ 3,85%
2021	104	- 0,96%

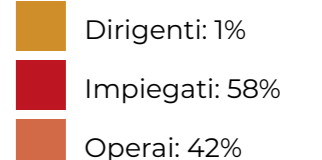
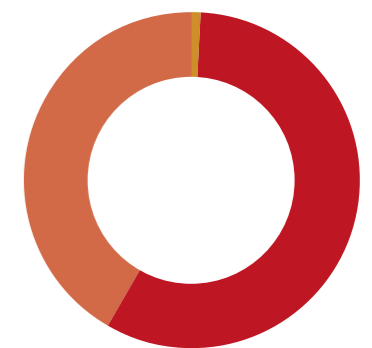
FASCE D'ETÀ



ANZIANITÀ DI SERVIZIO



TIPOLOGIA DI INQUADRAMENTO



Il totale delle ore lavorate nel 2023 si attesta a 191.778 ore. Di seguito riportiamo i dati relativi alle ore lavorate nel triennio 2021 – 2023:

Anno	Dipendenti	Somministrati	Totale
2023	178.485,50	13.292,50	191.778
2022	188.066	13.751	201.817
2021	199.712	13.472	213.184

POLITICA RETRIBUTIVA

L'azienda rispetta pienamente lo Statuto dei Lavoratori e il Contratto Nazionale Collettivo Metalmeccanico. Tutti i nostri lavoratori sono coperti da contrattazione collettiva, eccetto quelli presenti nella sede negli USA, dove si segue la normativa locale.

Per attrarre e trattenere figure chiave, possiamo riconoscere a specifiche figure trattamenti particolari, sia in fase di assunzione che durante il rapporto di lavoro. Questi trattamenti includono, ad esempio, bonus legati al raggiungimento di specifici risultati, benefit di varia tipologia e premi per lo sviluppo personale.

COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI E GENERAZIONE DI BENESSERE

Al fine del coinvolgimento dei lavoratori sono state attivate le seguenti iniziative:

PROCESSO DI ONBOARDING

Primo giorno:

- accoglienza dal dipartimento HR nell'Headquarter di Rodengo;
- consegna del "Welcome kit" (gadget aziendali);
- panoramica su storia, valori e cultura aziendale;
- incontro con il RSPP o l'ASPP per presentazione delle regole SSL.

Prima settimana:

- messaggio di benvenuto pubblicato su tutte le bacheche digitali degli stabilimenti.

Incontri periodici:

- con la funzione HR, al raggiungimento dei 3, 6 e 12 mesi di anzianità con l'obiettivo di raccogliere impressioni, spunti, riflessioni e feedback sull'inserimento e la vita in azienda;
- con il proprio responsabile, al fine di vagliare l'apprendimento tecnico.

Appuntamento "Stop&Go":

- organizzato dal dipartimento HR con la partecipazione della Proprietà e Direzione, l'obiettivo vuole essere quello di permettere ai nuovi colleghi di conoscere approfonditamente la storia, la cultura, la visione e la mission dell'azienda.

PERCORSI DI CARRIERA E MERITOCRAZIA

Obiettivi:

- definire la potenziale traiettoria di crescita di un dipendente all'interno dell'organizzazione;
- promuovere l'acquisizione di nuove competenze;
- consolidare una cultura aziendale rivolta all'attenzione del dipendente.

Valutazioni periodiche:

- a cura dei vari responsabili sui propri collaboratori a cui far seguito un eventuale approfondimento con la Direzione.

Percorso di crescita:

- individuazione dei potenziali futuri manager;
- accompagnamento lungo il percorso di crescita verticale;
- incontri individuali periodici con la funzione HR.

EVENTI AZIENDALI

Anche per il 2023, sono stati due gli incontri che hanno visto la partecipazione di tutta la popolazione aziendale: **Empowered Night** a luglio, con la volontà di unire il momento di aggiornamento circa gli sviluppi futuri dell'azienda e la celebrazione di Brescia capitale della Cultura, grazie alla possibilità di visitare lo storico Museo Mille Miglia; e la **Cena Aziendale** a dicembre per concludere, insieme ai dipendenti e ai pensionati OMAL, l'anno in corso.



CONDIZIONI DI LAVORO E DI VITA FAMILIARE

In OMAL consideriamo il rispetto e il benessere delle persone e dei lavoratori aspetti fondamentali per lo svolgimento e lo sviluppo dell'attività. Ogni collaboratore rappresenta il vero valore della nostra azienda. Per questo, applichiamo quotidianamente politiche di valorizzazione delle risorse umane e policy dedicate ai lavoratori, con l'obiettivo di creare un ambiente stimolante in cui ognuno possa esprimere al meglio le proprie competenze e creatività, senza trascurare il benessere. Attraverso un programma di **welfare aziendale**, eroghiamo una quota mensile fino a 2.000€ annui, fornendo strumenti e servizi per migliorare le condizioni dei nostri collaboratori e delle loro famiglie.

SPORTELLI WELFARE

In ottica di supportare la popolazione aziendale nell'utilizzo della nuova piattaforma welfare, sono stati organizzati quattro incontri con il fornitore in cui prestare aiuto concreto e operativo ai dipendenti nel vagliare le opzioni disponibili ed i servizi attivi. Ogni dipendente che ne avesse avuto necessità ha potuto richiedere, durante quelle giornate e in orario lavorativo, un incontro singolo in cui portare i propri dubbi, perplessità o difficoltà e ricevere un intervento immediato.

DIVERSITÀ E INCLUSIONE

La nostra azienda promuove il rispetto e la tutela della persona nella sua integrità morale, culturale, fisica e professionale e si impegna nello sviluppo e sostegno continuo della professionalità e nel coinvolgimento del personale a tutti i livelli. Il riconoscimento delle persone e della loro diversità come un valore e un patrimonio si traduce in quattro interventi.

- Impegno nel considerare le istanze delle comunità locali;
- Tutela delle pari opportunità, la maternità e la paternità e un giusto equilibrio tra vita lavorativa e vita privata;
- Inserimento nel mondo del lavoro delle giovani generazioni;
- Scambio e condivisione di professionalità ed esperienze tra colleghi di aziende diverse.

Promuove, inoltre, l'**integrazione** fra i diversi membri dell'organico e lo sviluppo professionale di ciascuno. A tal fine, tutela e favorisce la diffusione di valori quali la meritocrazia, la lealtà, la serietà, la dedizione, lo spirito collaborativo. Infatti, attraverso il miglioramento continuo delle sue professionalità e il coinvolgimento del personale a tutti i livelli, l'azienda punta a raggiungere l'eccellenza nel suo settore.

Le persone e i collaboratori coinvolti nelle attività costituiscono una risorsa strategica e preziosa. Allo scopo di favorire la crescita del patrimonio professionale di ciascun dipendente, e conseguentemente aumentare la competitività e l'impatto dell'azienda, vengono promossi il rispetto e la tutela della persona a 360 gradi. **Nel biennio 2022-2023 non si segnala alcun episodio di discriminazione** (GRI 406-1).

CURIOSITÀ

A favore di quanto dichiarato, durante l'annualità in corso, l'HR Manager si è resa disponibile a prendere parte alla ricerca "DIVERSITY CHARTER IN COMPANIES", rilasciando un'intervista individuale e partecipando poi a focus group sul tema. La ricerca, condotta in collaborazione con l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Verona, ha l'obiettivo di analizzare e comprendere la gestione della diversità nei luoghi di lavoro all'interno delle PMI dell'Italia settentrionale.

Per quanto riguarda il genere del personale, nel 2023 nell'organico prevale il genere maschile. I dipendenti uomini sono il 79%, le donne il 21%, dato rimasto costante e allineato rispetto al 2022.

GENERE DEL PERSONALE



Per quanto concerne invece le categorie protette, il numero dei dipendenti appartenenti alle **categorie protette** (Legge 68/99) è stato pari a 3.

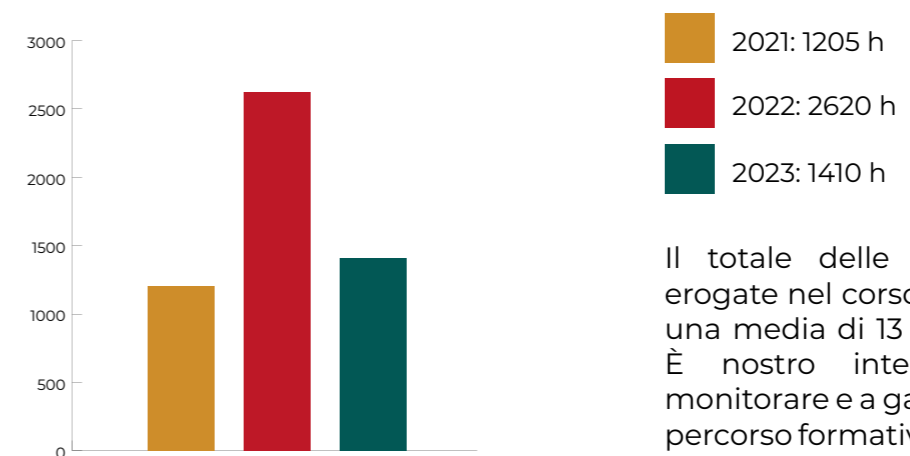
FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

CRESCITA PROFESSIONALE DEI COLLABORATORI

Siamo convinti che la **formazione** sia il primo step per integrare, prima, e valorizzare, poi, le risorse umane in azienda. La proposta formativa che offriamo ai collaboratori tiene in debita considerazione le esigenze individuali e di ruolo professionale, coniugandole con la doverosa attenzione alle sempre nuove esigenze di mercato.

Ogni anno eroghiamo piani di formazione "hard" e "soft", oltre alla formazione obbligatoria ai fini della sicurezza e delle certificazioni. La formazione interna è volta al trasferimento di know-how in caso di avvicendamento di personale, mentre la formazione tecnica mira a valorizzare il singolo lavoratore e a supportarlo nell'adeguamento alle innovazioni tecnologiche dell'azienda. Il 75% della popolazione aziendale è stata coinvolta nei programmi di formazione. Nel corso degli ultimi tre anni sono state erogate le seguenti ore di formazione:

TOTALE ORE DI FORMAZIONE EROGATE



Il totale delle ore di formazione erogate nel corso del 2023 equivale a una media di 13 ore per dipendente. È nostro intento continuare a monitorare e a garantire un adeguato percorso formativo a ogni risorsa della popolazione aziendale.

- Formazione obbligatoria: **480**
- Formazione non obbligatoria: **930**

- Qualità: **66%**
- Ambiente: **1%**
- Sicurezza: **33%**

Con la società di formazione e coaching Helmut Rauch è stato avviato un progetto di “Allineamento Strategico” rivolto alla prima linea. Il percorso formativo ha previsto:

- interviste individuali ai partecipanti;
- assesment della personalità (MBTI);
- seminario introduttivo;
- workshop di allineamento strategico e workshop finale.

L'obiettivo era mettere a terra una Strategia di cui tutti si sentissero parte attiva, fare Team Building e sviluppare una cultura del feedback e del coaching. Nelle 24 ore suddivise in 3 giornate, i manager aziendali hanno individuato 12 aree di miglioramento e relativi obiettivi autoassegnati. Gli obiettivi si sono tradotti in progetti da sviluppare nel 2024 sotto la supervisione del Direttore Generale, anch'egli partecipante alla formazione.

SALUTE, SICUREZZA E DIRITTI UMANI

LA POLITICA PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

Siamo fortemente convinti che la ricerca del miglioramento continuo in tutti i campi ed in particolare in **materia di SSL**, sia un indispensabile fattore di successo dell'organizzazione ed intende perseguirlo nel rispetto dei seguenti impegni.

- Determinare le parti interessate pertinenti per il sistema di gestione, analizzare e rispondere alle loro esigenze ed aspettative presenti e future in materia di SSL.
- Mantenere condizioni di lavoro sicure e salubri per assicurare ai propri lavoratori la prevenzione di lesioni e malattie correlate al lavoro.
- Rispettare le leggi nazionali applicabili, in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Ricercare il miglioramento continuo dell'organizzazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro pianificando obiettivi e mettendo a disposizione risorse e mezzi adeguati al loro conseguimento, garantendo un costante monitoraggio dei processi.
- Creare e mantenere un ambiente interno che coinvolga il personale nel perseguimento degli obiettivi dell'organizzazione in materia di SSL favorendo la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza.
- Individuare ed eliminare i pericoli e gestire i potenziali rischi, valutare le opportunità di miglioramento continuo della salute e della sicurezza sul lavoro.
- Promuovere l'informazione e la formazione del personale a tutti i livelli al fine di favorire la crescita delle competenze individuali e la diffusione di una cultura del lavoro orientata alla tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.
- Condividere la presente Politica con la catena di fornitura al fine di assicurare il rispetto delle leggi e delle esigenze in materia di SSL dei loro lavoratori e collaboratori.

Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, legalità, tutela ambientale e sostenibilità, costituiscono gli elementi cardine della nostra strategia di Responsabilità Sociale. Intendiamo raggiungere gli obiettivi di crescita e sviluppo nel rispetto della mission aziendale e cioè **“proteggere l'ambiente e la comunità che ci circonda, migliorando concretamente la qualità della vita”**.

Il sistema di gestione della salute e della sicurezza è assoggettato al Testo Unico Salute e Sicurezza sul Lavoro (D.lgs. 81/2008) e certificato secondo la norma UNI ISO 45001. È per noi motivo di orgoglio aver ottenuto la **certificazione ISO 45001:2018**, che ci consente una migliore gestione e prevenzione in materia di salute e sicurezza all'interno dell'ambiente di lavoro, con potenziali vantaggi in termini di riduzione dei costi, a seguito della diminuzione degli incidenti, degli infortuni e delle malattie professionali.

Il nostro impegno per i prossimi anni è volto a mantenere la certificazione ottenuta, con l'obiettivo di utilizzare anche questo nuovo Sistema di Gestione per la ricerca del miglioramento continuo.

UN IMPEGNO COSTANTE PER MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI LAVORO

La **prevenzione** è lo strumento principale per la salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, siano essi interni all'azienda o terzi. Un aspetto fondamentale di questo approccio è rappresentato dalla formazione specifica che eroghiamo ai lavoratori e dallo sviluppo tecnologico, con l'obiettivo di migliorare costantemente le nostre prestazioni in termini di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro.

Le strategie adottate per mitigare i rischi relativi alla salute e alla sicurezza sono il segno del forte impegno della nostra azienda a garantire:

- il rispetto delle leggi in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- l'analisi dei rischi e l'adozione di idonee misure di prevenzione e protezione;
- il mantenimento dell'efficienza e della sicurezza degli impianti e delle attrezzature di produzione;
- la formazione costante dei lavoratori in materia di SSL;
- la sorveglianza sul rispetto delle regole di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro;
- la raccolta delle segnalazioni e richieste da parte di lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In quest'ottica abbiamo sempre perseguito due obiettivi:

- la sensibilizzazione e la diffusione della cultura della prevenzione, garantendo una formazione costante di tutte le persone che nel quotidiano lavorano con, in e per l'azienda;
- il miglioramento delle tecnologie e degli impianti, sempre più progettati e predisposti alla salvaguardia degli operatori.

Sono stati nominati gli **RLS** di stabilimento che unitamente al Medico Competente e all'RSPP svolgono periodicamente controlli per verificare il rispetto della normativa dettata dal D. Lgs. 81/2008. Sono presenti in azienda anche più figure preposte alla vigilanza ed al controllo che tutte le operazioni vengano svolte rispettando le norme di sicurezza.

Per perseguire i propri obiettivi, l'azienda ha costituito **squadre di emergenza** addestrate al primo soccorso e all'uso dei defibrillatori di cui si è dotata, nonché una squadra di pronto intervento addestrata per gestire le emergenze. Per questo motivo il nostro impegno si esplica nel favorire la fruibilità di contenuti istruttivi a beneficio dei lavoratori erogando una specifica formazione.

A conferma della nostra volontà di mantenere al centro la tutela della popolazione aziendale, nel corso del 2023 sono state garantite le occasioni di coinvolgimento e partecipazione del RLS nelle attività del Sistema di gestione per la salute e la Sicurezza sul lavoro, al fine di individuare e programmare insieme eventuali interventi di miglioramento.

Inoltre, è proseguito il lavoro del gruppo “**Sicuri al 100%**”, composto dalla Direzione e dai Plant Manager per garantire l'attuazione degli obiettivi di miglioramento definiti dall'azienda e assicurare l'allineamento dei processi aziendali con i requisiti del Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro.

- N. incontri con RLS: 4.
- N. incontri “Sicuri al 100%”: 6.
- N. segnalazioni/proposte in materia di SS: 4 (3 segnalazioni + 1 near miss).
- N. attività pianificate e realizzate: 24 (20 chiuse e 4 aperte al 31.12.2023).

Indicatore	Calcolo	2023	Media triennio prec.	2022	2021	2020	
A	INDICE GRAVITÀ INF.	$IG=Kt/L \times 10^3$	0,1	0,3	0,03	0,3	0,3
B	INDICE FREQUENZA INF.	$IF=d/L \times 10^6$	10,8	15,8	5,0	14,1	16,6
C	INDICE DURATA MEDIA INF.	$DM = d/kt$	10,0	17,3	7,0	23,7	15,3

LEGENDA:

L = numero di ore all'anno lavorate dai dipendenti

d = numero infortuni

Kt = numero di giornate di inabilità temporanea relative agli infortuni

Nel corso del 2023 abbiamo continuato a gestire le segnalazioni o proposte, inoltrate dal personale aziendale tramite QR CODE, in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, ambiente e sostenibilità, tematiche HR, proposte di team building o di attività benefica o sociale.

- N. segnalazioni in ambito salute e sicurezza: 4.
- N. segnalazioni in ambito sostenibilità: 10.
- N. segnalazioni generiche: 13.

L'IMPEGNO NELLA TRASPARENZA E NELLA COLLETTIVITÀ

POLITICA PER LA COMUNITÀ

Vogliamo vivere in una società capace di condividere conoscenze e buone pratiche tra tutti i diversi attori che svolgono il proprio lavoro con un'attenzione particolare per i valori etici. Questo è il motivo per cui siamo più che felici di comunicare con trasparenza i nostri comportamenti, nella speranza che possano dimostrare che coniugare equità e affari non è uno slogan.

SUPPORTO ALLA COMUNITÀ

Il principio della sostenibilità abbraccia anche le relazioni con le **comunità locali**, favorendo la crescita sociale e culturale attraverso varie iniziative. Ci impegniamo a valorizzare la formazione a favore della collettività e promuoviamo un dialogo costante con le comunità, restituendo al territorio parte del valore e della ricchezza che produciamo.

Progetto di Sostegno Economico: Negli ultimi tre anni, abbiamo destinato complessivamente 270.886 euro al supporto delle comunità locali.

Tipologia sostegno	2021	2022	2023	Totale sostegni
DONAZIONI	6.000	6.000	11.060	71.152
SPONSORIZZAZIONI	54.411	92.418	100.997	227.157

Per il 2023, l'azienda ha individuato nel corso dell'anno un partner con cui instaurare una collaborazione in maniera continuativa, “**La Casa delle Donne**” di Brescia, dimostrando un impegno concreto verso la sostenibilità e l'attenzione ai soggetti più fragili. Questa organizzazione è un centro antiviolenza che offre supporto alle vittime di violenza domestica, aiutandole a liberarsi da situazioni di abuso e a reinserirsi nel mondo del lavoro. Questa collaborazione rappresenta un esempio tangibile della responsabilità sociale d'impresa. Le donazioni, non solo economiche, dimostrano un impegno costante e concreto nel sostenere le donne vulnerabili e promuovere il loro benessere. Promuovendo la collaborazione all'interno dell'azienda, la volontà è quella di invitare i dipendenti stessi a supportare l'associazione anche individualmente, attraverso iniziative di volontariato, con lo scopo di rafforzare il legame tra azienda e comunità locale. L'impatto significativo sulla vita delle persone coinvolte contribuisce a creare un ambiente di lavoro più empatico e solidale.

Continua il supporto all'associazione “**I Bambini delle Fate**”, un'impresa sociale che assicura sostegno economico a progetti di inclusione sociale gestiti da partner e associazioni locali a beneficio di famiglie con autismo e altre disabilità. Anche in questo caso, l'azienda desidera influenzare positivamente l'approccio inclusivo della popolazione aziendale che da sempre risponde attivamente e sensibilmente a queste tematiche.

È nostra precisa intenzione continuare a supportare le associazioni del territorio non tanto in mera risposta agli input esterni, ma come attori direttamente coinvolti nello sviluppo di almeno un progetto ad hoc sulla base degli interessi espressi dai nostri stakeholder interni. L'obiettivo è istituire una progettualità del processo, garantendo una struttura trasparente e che coinvolga l'intera Organizzazione.

VERSO LE NUOVE GENERAZIONI: LE COLLABORAZIONI CON GLI ISTITUTI SCOLASTICI

Allo scopo di mantenere un costante dialogo con il territorio e di offrire il nostro contributo alla diffusione della cultura, siamo aperti ad accogliere eventuali richieste di supporto da parte di istituti di ricerca o atenei. Nel 2023 abbiamo proseguito con le seguenti collaborazioni:

IMPRESA APERTA 2023

Anche per il 2023 abbiamo deciso di dare continuità all'iniziativa "Impresa Aperta" in collaborazione con l'Istituto Comprensivo di Passirano.

Affiancando le classi di terza media, abbiamo contribuito a un progetto di orientamento legato alla volontà di mostrare le varie possibilità di lavoro e aiutare gli studenti nell'importante scelta dell'indirizzo scolastico per le scuole superiori. Il progetto ha coinvolto circa 90 alunni che, suddivisi in due gruppi, si sono alternati all'interno del nostro stabilimento di Passirano, partecipando ad un primo momento formativo con il dipartimento CSR & HR, a cui è seguito un tour del reparto produttivo con il Responsabile di stabilimento.

Tutto ciò, ci ha permesso di dare vita a un confronto e uno scambio di opinioni circa il futuro lavorativo per le nuove generazioni e di esser presenti in un momento così speciale per questi giovani talenti, portando avanti il supporto sociale e territoriale in cui da sempre crede l'azienda.

STAGE SCOLASTICI

Un altro aspetto importante è rappresentato dall'apertura al territorio, che avviene mediante l'accoglienza di giovani stagisti o studenti per periodi di tirocinio, con l'obiettivo di offrire un'esperienza lavorativa e di formazione, trasmettendo loro i nostri valori aziendali: la passione per il lavoro, il rispetto delle regole e degli altri e il senso del dovere. In quest'ottica siamo sempre aperti alla collaborazione con istituti scolastici e anche nel corso di quest'anno abbiamo ospitato 6 tirocinanti curriculari (3 in produzione, 2 nell'ufficio comunicazione, 1 nell'ufficio qualità e sicurezza) e abbiamo supportato 10 progetti di tesi rispondendo a questionari oppure interviste online, di cui 2 basati sul "caso OMAL".

Negli anni passati abbiamo avuto modo di supportare i giovani con alcune collaborazioni:

- progetto "Warm Up" che ha visto la realizzazione di incontri di orientamento da parte di nostri responsabili e collaboratori;
- career Day UniBs (presso il dipartimento di Ingegneria) che ha visto la partecipazione delle funzioni HR, Controllo di Gestione e Ufficio Tecnico all'evento dedicato;
- incontro con il Dipartimento di Ingegneria Meccanica e Industriale a carico di alcune funzioni interne con l'intento di raccontare il passaggio dal mondo accademico a quello lavorativo.

Per maggiori dettagli si rimanda al bilancio di sostenibilità dello scorso anno.

TRASPARENZA E COMUNICAZIONE

La **trasparenza** in azienda significa stabilire una via di comunicazione onesta tra con tutte le parti interessate. Un'azienda trasparente è aperta a condividere le informazioni sulle prestazioni, sulla strategia e sui processi interni, inclusi i deficit, e, allo stesso modo, accoglie di buon grado i feedback dei dipendenti di ogni livello.

Multi-direzionalità e trasparenza guidano la strategia comunicativa e informativa della nostra azienda, una comunicazione che le permette di rendersi disponibile a tutti i suoi stakeholder, servendosi in prima istanza del sito internet e dei diversi canali di comunicazione social. Riteniamo fondamentale preservare le relazioni dirette, anche se siamo consapevoli che la tecnologia può aiutare a instaurare un maggior confronto con tutti gli stakeholder.

La **Responsabilità Sociale d'Impresa** si esplica anche nella comunicazione con i nostri stakeholder, al fine di garantire il rispetto delle regole e favorire il coinvolgimento e la fiducia reciproca. Proprio per questo adottiamo anche sulle nostre pagine social una comunicazione sostenibile, in linea con i valori aziendali. Le tematiche trattate sono molteplici e di seguito riportiamo alcuni esempi. Esse vertono su crescita e formazione dei dipendenti, progetti interni ecosostenibili e altre tematiche ambientali.

COMUNICAZIONE SOSTENIBILE

L'impegno alla sostenibilità richiede un approccio trasversale, che contempla non solo i temi ambientali, ma anche quelli sociali ed economico-organizzativi, facendo sì che le proprie persone e stakeholder siano parte attiva del processo di cambiamento. Anche la comunicazione deve essere attuata con continuità e coerenza, rafforzata dalla concretezza di dati e indicatori dimostrabili, i soli aspetti, in ultima istanza, in grado di generare una brand reputation positiva e favorire l'engagement di tutti i portatori di interesse. Come abbiamo già avuto modo di affermare, trasparenza e multi-direzionalità sono i principi cardine della nostra strategia comunicativa, tanto all'interno della nostra azienda quanto verso l'esterno.

A testimonianza di quanto detto abbiamo dato seguito all'iniziativa avviata lo scorso anno denominata "Pillole di sostenibilità" finalizzata alla promozione interna della Sostenibilità: prosegue il piano di coinvolgimento sulla sostenibilità della popolazione aziendale a tutti i livelli. Questo passa anche dal rendere più immediate, semplici e fruibili le informazioni circa le attività svolte, i risultati raggiunti e gli obiettivi a cui puntare. Per questo continua il progetto delle "Pillole di Sostenibilità" in bacheca che riassumono, grazie a una grafica immediata e accattivante, le informazioni contenute nei report di sostenibilità.



COMUNICAZIONE INTERNA

Al fine di consolidare un processo qualitativo e trasparente, che ci permetta di operare come parte proattiva e non solo reattiva nella definizione degli obiettivi e dei progetti da mettere a terra in ambito di sostenibilità, nel 2022 abbiamo istituito il Dipartimento CSR. Questa innovazione ci ha permesso di operare una precisa e attenta rendicontazione delle attività svolte, nell'ottica di una sempre maggiore consapevolezza dei percorsi da seguire. Abbiamo quindi creato il "Sustainability Team", coordinato dalla funzione CSR/HR. I responsabili coinvolti potrebbero cambiare durante l'anno, per dar modo a tutti i dipartimenti di portare la loro esperienza e far emergere nuovi spunti e progetti legati alla crescita responsabile della nostra azienda.

Oltre a questi momenti, è proseguita la collaborazione con l'università Cattolica attraverso il "Progetto PON": questa annualità ha visto la restituzione dei focus group a un gruppo di rappresentanti dei vari dipartimenti. La ricercatrice dell'Università Cattolica del Sacro Cuore ha presentato i risultati, mettendo in luce i punti di forza e le aree di miglioramento riconosciute a OMAL, partendo dalle risposte alle domande:

1. cosa cercano le persone nella propria organizzazione?
2. cosa significa creare delle condizioni di lavoro sostenibili?

Il progetto ha poi spostato l'attenzione sui manager con i quali sono state organizzate delle interviste one to one: coloro che hanno avuto modo di gestire in prima persona l'inizio del percorso sostenibile di OMAL hanno ripercorso gli step di sviluppo; gli altri hanno invece ragionato su una rappresentazione condivisa del significato di green e sul suo grado di allineamento rispetto alle pratiche in essere. In aggiunta, al fine di rendere più fluida e veloce la comunicazione interna, sono attivi i seguenti strumenti:

- newsletter via mail;
- punti di informazione multimediale dislocati all'interno degli stabilimenti su tematiche quali Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sul Lavoro, Sostenibilità, novità e Benessere aziendale;
- sistema di comunicazione tramite QR CODE per segnalazioni o proposte in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, ambiente e sostenibilità, comportamenti eticamente scorretti, proposte di team building o di attività benefica o sociale.

COMUNICAZIONE ESTERNA

Riteniamo sia fondamentale che la diffusione di una cultura della sostenibilità prenda avvio all'interno dell'azienda, ma siamo impegnati anche verso l'esterno, innanzitutto promuovendo l'informazione sui temi della sostenibilità presso i nostri stakeholder.

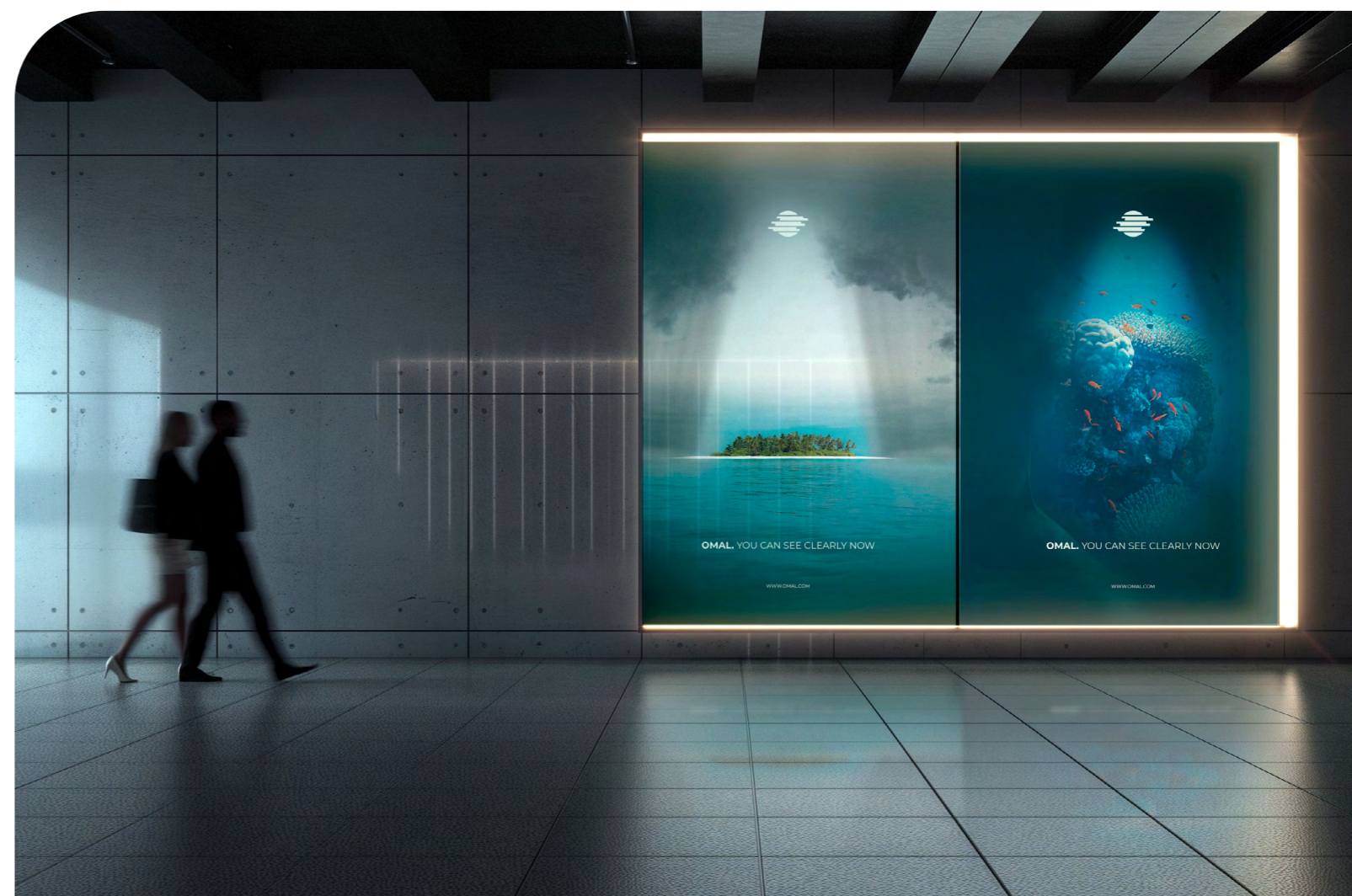
Social e mass media

Come per l'anno scorso, non è possibile indicare il dato relativo ai visitatori del nostro sito web aziendale, in quanto l'estrapolazione dei dati con Google Analytics 3 non risulta più allineata alla politica europea in materia di GDPR.

Ecco alcuni dati relativi alle nostre interazioni sui social media:



Abbiamo, inoltre, effettuato 10 pubblicazioni su Magazine di settore: **5 ValveWorld + 5 Americas.**



NOTA METODOLOGICA

Il **Bilancio di Sostenibilità** di OMAL è rivolto a tutti i nostri stakeholder e punta a offrire una rappresentazione equilibrata e ragionevole dell’approccio del Gruppo al tema della sostenibilità, tenendo conto sia degli impatti positivi, sia di quelli negativi generati dalla conduzione di questa azienda.

Il presente documento:

- è il risultato del processo interno di raccolta dati condiviso tra le varie funzioni aziendali;
- è stato redatto con il supporto di un team interno, in collaborazione con un gruppo di consulenza esterno specializzato in materia di sostenibilità;
- è stato supervisionato e approvato dal Consiglio di Amministrazione.

La relazione sarà diffusa sia all’interno, sia all’esterno dell’azienda, al fine di comunicare ai dipendenti e agli stakeholder le iniziative tese a conseguire gli obiettivi di maggiore efficienza e sostenibilità. Con riferimento ai dati e alle informazioni economiche, sociali e ambientali, il perimetro di rendicontazione viene di seguito specificato per ogni indicatore GRI con distinzione al settore di appartenenza.

PERIMETRO DEL BILANCIO

Si riporta di seguito il perimetro di rendicontazione e la loro relazione tra le tematiche materiali, i GRI identificati.

Tecniche Materiali	GRI Standard	Perimetro
CAMBIAMENTI CLIMATICI Efficienza energetica Fonti rinnovabili Effetto Serra	305-1, 305-2; 302-1, 302-2	OMAL SPA SOCIETÀ BENEFIT
ECONOMIA CIRCOLARE Prestazioni ambientali	306-3, 306-4, 306-5	OMAL SPA SOCIETÀ BENEFIT
APPROVVIGIONAMENTO SOSTENIBILE Coinvolgimento dei fornitori	204-1	OMAL SPA SOCIETÀ BENEFIT
SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO	403	OMAL SPA SOCIETÀ BENEFIT
VALORIZZAZIONE DEI LAVORATORI E BENESSERE AZIENDALE Welfare e Benessere Valorizzazione e crescita delle persone	404-1	OMAL SPA SOCIETÀ BENEFIT
DIVERSITÀ, EQUITÀ ED INCLUSIONE Lavoro ed occupazione	405-1, 406	OMAL SPA SOCIETÀ BENEFIT
COMUNITÀ Coinvolgimento delle comunità locali Dialogo con le parti interessate	KPI extra GRI: donazioni liberali e attivazione stage e tirocini scolastici presso le sedi del gruppo.	OMAL SPA SOCIETÀ BENEFIT
RICERCA E SVILUPPO Innovazione di prodotto	KPI extra GRI investimenti in ricerca e sviluppo	OMAL SPA SOCIETÀ BENEFIT
BUSINESS CONTINUITY Continuità operativa	GRI 416 – 418 KPI extra GRI: casi di interruzione del business.	OMAL SPA SOCIETÀ BENEFIT
CRESCITA RESPONSABILE Brand reputation Creazione di valore Etica aziendale	201, 205, 206	OMAL SPA SOCIETÀ BENEFIT

CRITERI DI REPORTING, STANDARD E OBIETTIVI

Per garantire l’attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime, le quali, se presenti, sono opportunamente segnalate e fondate sulle migliori metodologie disponibili.

Questo Bilancio è stato redatto sulla base dei Sustainability Reporting Standards pubblicati nel 2016 dal Global Reporting Initiative (GRI) tenendo conto dei nuovi GRI 1, 2, 3 entrati in vigore il 1° gennaio del 2023. Tutti gli indicatori GRI rendicontati fanno riferimento a questa versione, eccezion fatta per gli indicatori 303 e 403, che fanno riferimento a quella del 2018, e per l’indicatore 306, che fa riferimento alla versione del 2020.

Il bilancio di sostenibilità di OMAL, in accordo ai GRI e tenendo conto dell’opzione “With Reference”, è stato redatto con l’intento di perseguire nel tempo continui miglioramenti a riguardo ed è stato approvato dal C.d.A..

Questo documento rappresenta lo strumento atto a rendicontare l’impegno dell’azienda verso i criteri ESG (Environmental, Social and Governance). I dati in esso riportati sono aggiornati al 31.12.2023 e sono messi in correlazione e a confronto con gli anni precedenti 2021 e 2022. Non si rilevano revisioni alle informazioni rendicontate nel precedente Bilancio, i dati riportati sono oggetto di calcoli che non prevedono indicazioni di stima, ma estratti e riportati in modo puntuale dai gestionali e dal sistema di controllo dell’azienda.



CONTENT INDEX GRI

OMAL ha rendicontato le informazioni citate nel seguente indice dei contenuti GRI per il periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023 con riferimento agli standard GRI.

Dichiarazione d'uso	OMAL SPA SB rendiconta in conformità con il GRI Standard per il periodo 01.01.2023 – 31.12.2023.
Utilizzato il GRI 1	GRI 1 – Principi Fondamentali – versione 2021
Standard di settore GRI pertinenti	Per il periodo di rendicontazione in corso non sono stati pubblicati gli standard di settore GRI

GRI Standard	Informativa	Pagina	
GRI 2: Informativa generale (2021)	2-1	Dettagli organizzativi	OMAL SPA SOCIETÀ BENEFIT
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità della Società	OMAL SPA SOCIETÀ BENEFIT
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	OMAL SPA SOCIETÀ BENEFIT
	2-4	Revisione delle informazioni	NOTA METODOLOGICA
	2-5	Assurance esterna	Si riporta che il presente bilancio non è stato asseverato da ente di parte terza
	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	OMAL SPA SOCIETÀ BENEFIT
	2-7	Dipendenti	OMAL E LE PERSONE
	2-8	Lavoratori non dipendenti	OMAL E LE PERSONE
	2-9	Struttura e composizione della Governance	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LA SUA GOVERNANCE
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LA SUA GOVERNANCE
	2-11	Presidente del massimo organo di governo	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LA SUA GOVERNANCE
	2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LA SUA GOVERNANCE
	2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LA SUA GOVERNANCE
	2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LA SUA GOVERNANCE
	2-15	Conflitti di interesse	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LA SUA GOVERNANCE
	2-16	Comunicazione delle criticità	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LA SUA GOVERNANCE
	2-17	Conoscenza collettiva del massimo organo di governo	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LA SUA GOVERNANCE
	2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	N/A
	2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	OMAL E LE PERSONE
	2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	OMAL E LE PERSONE
	2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	Non rendicontato
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	LETTERA AGLI STAKEHOLDER
	2-23	Impegno in termini di policy	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LA SUA GOVERNANCE
	2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LA SUA GOVERNANCE
	2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	IL CONTESTO DI SOSTENIBILITÀ
	2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LA SUA GOVERNANCE
	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LA SUA GOVERNANCE

GRI Standard	Informativa	Pagina	
GRI 2: Informativa generale (2021)	2-28	Appartenenza ad associazioni	OMAL SPA SOCIETÀ BENEFIT
	2-29	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità della Società	OMAL SPA SOCIETÀ BENEFIT
	2-30	Approccio al coinvolgimento degli Stakeholder	IL CONTESTO DI SOSTENIBILITÀ
Temati materiali			
GRI 3: Tematiche materiali (2021)	3-1	Processo per determinare le tematiche materiali	IL CONTESTO DI SOSTENIBILITÀ
	3-2	Lista delle tematiche materiali	IL CONTESTO DI SOSTENIBILITÀ
Approvvigionamento sostenibile			
GRI 204: Prassi di approvvigionamento (2016)	2-28	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	STRUTTURA DELLE PRESTAZIONI
Cambiamenti climatici			
GRI 3: Tematiche materiali (2021)	302-1	Consumo di energia interno della Società	OMAL E L'AMBIENTE
	305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	OMAL E L'AMBIENTE
	305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	OMAL E L'AMBIENTE
Economia circolare			
GRI 306: Rifiuti (2020)	306-3	Rifiuti generati	OMAL E L'AMBIENTE
	306-4	Rifiuti non conferiti in discarica	OMAL E L'AMBIENTE
	306-5	Rifiuti conferiti in discarica	OMAL E L'AMBIENTE
Salute e sicurezza sul luogo di lavoro			
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-9	Infortuni sul lavoro	OMAL E LE PERSONE
	403-10	Malattia professionali	OMAL E LE PERSONE
Valorizzazione dei lavoratori e benessere aziendale			
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)	404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	OMAL E LE PERSONE
Diversità, equità ed inclusione			
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)	405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	OMAL E LE PERSONE
GRI 406: Non discriminazione (2016)	406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	OMAL E LE PERSONE
Business continuity			
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti (2016)	416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotto e servizi	STRUTTURA DELLE PRESTAZIONI
GRI 418: Privacy dei clienti (2016)	418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	STRUTTURA DELLE PRESTAZIONI
Business continuity			
GRI 201: Performance Economica (2016)	201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	STRUTTURA DELLE PRESTAZIONI
GRI 2: Informazioni generali	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LA SUA GOVERNANCE
GRI 205: Anticorruzione (2016)	205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LA SUA GOVERNANCE
GRI 206: Comportamento anti competitivo (2016)	206-1	Azioni legali relative a comportamento anti-competitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LA SUA GOVERNANCE

GRI Standard	Informativa	Pagina
Valorizzazione dei lavoratori e benessere aziendale		
Donazioni	KPI Valorizzazione economica delle donazioni e sponsorizzazioni	L'IMPEGNO PER LA TRASPARENZA NELLA COLLETTIVITÀ
Diversità, equità ed inclusione		
Investimenti per nuove soluzioni di prodotto e processo	Investimenti economici	STRUTTURA DELLE PRESTAZIONI

Per ulteriori informazioni e approfondimenti si rimanda al sito aziendale www.omal.it.

Per eventuali commenti, richieste e proposte di miglioramento sui contenuti presentati è possibile inviare un'e-mail all'indirizzo csr@omal.it.

“Ringraziamo tutti i collaboratori che hanno partecipato alla realizzazione del nostro Bilancio di Sostenibilità 2023.”

OMAL S.p.A. Società Benefit

Supporto interno OMAL:

Ufficio QHSE, ufficio Tecnico, ufficio CSR&HR, ufficio Controllo di Gestione, ufficio Amministrazione ed ufficio Comunicazione.

Progetto grafico e impaginazione:

Ufficio Comunicazione OMAL

Supporto metodologico tecnico:





OMAL S.p.A. Società Benefit



Ph. +39 030 8900145 · Fax +39 030 8900423 · info@omal.it · www.omal.com

HEADQUARTERS

Via Ponte Nuovo, 11 - 25050 Rodengo Saiano (BS) ITALY

Coordinates:

Lat: 45° 35' 53" North; Lon: 10° 05' 21" East

PRODUCTION SITE

Via Brognolo, 12 - 25050 Passirano (BS) ITALY

Coordinates:

Lat: 45° 35' 51" North; Lon: 10° 05' 18" East