



EMPOWERED PERFORMANCE

REPORT DI SOSTENIBILITÀ

OMAL S.p.A. Società Benefit 2024



WE SUPPORT

www.omal.com

CORPORATE



EMPOWERED PERFORMANCE

REPORT DI SOSTENIBILITÀ

OMAL S.p.A. Società Benefit 2024



www.omal.com

CORPORATE





INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER.....	6
HIGHLIGHTS ESG 2024.....	8
OMAL S.p.A. SOCIETÀ BENEFIT.....	10
• Produttori di valvole e attuatori dal 1981.....	11
• I nostri stakeholder.....	18
• La strategia per un futuro responsabile.....	20
• I temi materiali.....	24
TUTELA DELL'AMBIENTE E DELLE RISORSE.....	28
• Energia e cambiamento climatico.....	29
• Acqua.....	33
• Riciclo e smaltimento dei rifiuti.....	34
VALORIZZAZIONE DELLE NOSTRE PERSONE.....	38
• Le nostre persone.....	39
• Diversità, benessere dei dipendenti e crescita professionale.....	41
• Salute e sicurezza dei lavoratori.....	44
IMPATTO POSITIVO SUL TERRITORIO E SULLA COMUNITÀ.....	48
• Creazione e distribuzione di valore verso gli stakeholder.....	49
• Il supporto e la vicinanza alle comunità.....	50
• Trasparenza e condivisione.....	52
ECCELLENZA LUNGO TUTTA LA VALUE CHAIN.....	54
• La catena del valore.....	55
• La fidelizzazione dei clienti.....	55
• L'approccio all'innovazione.....	58
• Approvvigionamento responsabile e valorizzazione della filiera.....	59
GOVERNANCE.....	62
• La struttura di governance.....	63
• Il sistema di controllo interno e la gestione dei rischi.....	65
• La condotta aziendale.....	69
LA RELAZIONE DI IMPATTO 2024.....	72
• Le finalità statutarie di OMAL.....	73
• La valutazione di parte terza.....	74
• Rendicontazione target 2024 ed obiettivi 2025.....	76
• Considerazioni finali.....	88
NOTA METODOLOGICA.....	90
CONTENT INDEX GRI.....	94



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Gentili Stakeholders,

Guardando indietro al 2024, un anno contrassegnato da sfide sociopolitiche e geopolitiche su scala globale, è evidente che l'incertezza economica e le tensioni internazionali abbiano influenzato profondamente le dinamiche del nostro business. Tuttavia, con resilienza e dedizione, abbiamo continuato a solcare queste turbolenze, rimanendo saldi nei nostri valori e nella nostra **missione di sostenibilità**.

Il 2024 è stato un anno di trasformazioni e innovazioni per OMAL.

Abbiamo introdotto una **nuova strategia aziendale**, frutto di un lavoro collaborativo tra proprietà, direzione e prima linea, basata sulla flessibilità, al fine di adeguarsi al meglio ai continui cambiamenti del mercato globale e del nostro settore specifico. Un pilastro fondamentale della strategia rimane l'**internazionalizzazione**, che si è concretizzata con l'inaugurazione della filiale OMAL ASIA PACIFIC a Bangkok, Thailandia. Questo progetto non solo ha espanso la nostra presenza globale, ma ha rappresentato un'opportunità di integrazione culturale e arricchimento personale, abbracciando i principi di diversità e inclusione.

Un ulteriore passo verso l'eccellenza è stato il nostro impegno nell'entrare nelle nicchie di mercato che perseguono obiettivi di impatto ambientale positivo, come il **trattamento delle acque**, l'**idrogeno** e la **desalinizzazione**. In parallelo, abbiamo avviato un processo di rinnovo della comunicazione. Il nostro dipartimento interno ha realizzato nuovi cataloghi e brochure, studiati per essere meno autoreferenziali e più indirizzati alle esigenze del cliente. Questi materiali rispecchiano meglio il nostro approccio e la nostra strategia: soluzioni per il cliente, partner affidabile con cui creare collaborazioni efficaci.

In linea con la nostra visione di innovazione, abbiamo esteso il nostro **CRM** e lanciato il primo **assistente virtuale** basato sull'**intelligenza artificiale**. Questi strumenti hanno ottimizzato i nostri processi interni, migliorando anche l'esperienza dei nostri clienti, fornendo un servizio più rapido ed efficiente.

Nell'ambito dei prodotti, abbiamo raggiunto importanti traguardi con il lancio di **H2 INVICTUS (PN700)**, una valvola a sfera per idrogeno certificata EN 19880-3 da TÜV SÜD. Questo risultato ha riflesso il nostro impegno verso l'eccellenza e la sostenibilità nel settore dell'idrogeno. Inoltre, abbiamo avviato il processo di certificazione **EPD** (Environmental Product Declaration) per alcuni dei nostri attuatori, garantendo una trasparenza totale delle caratteristiche ambientali dei nostri prodotti, in linea con i goals dell'Agenda 2030 e gli obiettivi ESG globali.

La nostra strategia si è fondata sulla **centralità delle persone**. Abbiamo realizzato due progetti significativi che hanno rafforzato il coinvolgimento e la crescita dei nostri dipendenti. Il progetto **Formazione Globale UT** ha previsto **corsi interni** dedicati ai nostri prodotti, permettendo ai collaboratori di colmare eventuali lacune tecniche e accrescere la consapevolezza sulle soluzioni OMAL, migliorando così la preparazione interna e il servizio al cliente. Parallelamente, con il progetto **Pole Position**, abbiamo avviato un percorso formativo volto a sviluppare **competenze trasversali** come leadership, gestione del tempo e comunicazione efficace. Questa iniziativa ha coinvolto rappresentanti di tutti i dipartimenti, promuovendo una collaborazione interfunzionale più fluida e consolidando una cultura aziendale basata su crescita professionale e condivisione di valori chiave. I partecipanti sono stati inoltre chiamati a farsi promotori di comportamenti virtuosi all'interno dell'organizzazione, creando un impatto positivo sulle dinamiche aziendali quotidiane.



Un altro importante tassello è stato il **Progetto Benessere**, mirato al benessere a 360° della popolazione aziendale. La prima iniziativa ha visto un'adesione entusiasta allo screening oncologico volontario, dimostrando il nostro impegno nella tutela e prevenzione della salute dei nostri dipendenti.

In conclusione, desideriamo ribadire il nostro impegno verso l'**eccellenza** e l'**innovazione responsabile**. La nostra visione sostenibile ci ha spinto a stabilire obiettivi ambiziosi che rispecchino i nostri valori e rappresentino un passo verso il **progresso collettivo**. Con gratitudine e determinazione, continueremo a lavorare per un **futuro migliore**, insieme.

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





HIGHLIGHTS ESG 2024

99% rifiuti destinati a recupero
97% recupero circolare
100% approvvigionamento da fonti rinnovabili
71% energia consumata prodotta dall'impianto fotovoltaico
116% efficienza impianto fotovoltaico
99,6% efficienza produzione/scarti



ENVIRONMENTAL

SOCIAL



108 persone
71% di persone con meno di 50 anni
1.710 ore di formazione
15,8 ore medie di formazione per lavoratore
33% occupazione femminile
42.550€ donazioni sociali



28,5 mln di euro di fatturato
8,20% EBITDA delle risorse vengono impiegate nella sostenibilità
91,06% indice di soddisfazione dei clienti
92,29% fidelizzazione clienti
264.228€ di investimenti ESG
964.933€ di investimenti capitalizzati



GOVERNANCE



**OMAL S.P.A.
SOCIETÀ BENEFIT**

01

>>



PRODUTTORI DI VALVOLE E ATTUATORI DAL 1981

“OMAL è un'azienda nata nel 1981 da una famiglia di imprenditori specializzata nella lavorazione e produzione di valvole a sfera. Il fondatore, il signor Agostino Bonomi aprì la sua attività in Val Trompia, a Polaveno. La sua straordinarietà imprenditoriale fu intuire in quegli anni l'importanza dell'automazione e della customizzazione dei prodotti destinati all'uso industriale.

Oggi l'azienda, che opera oltre che in Italia anche su tanti mercati esteri, è guidata dal figlio Amedeo.

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

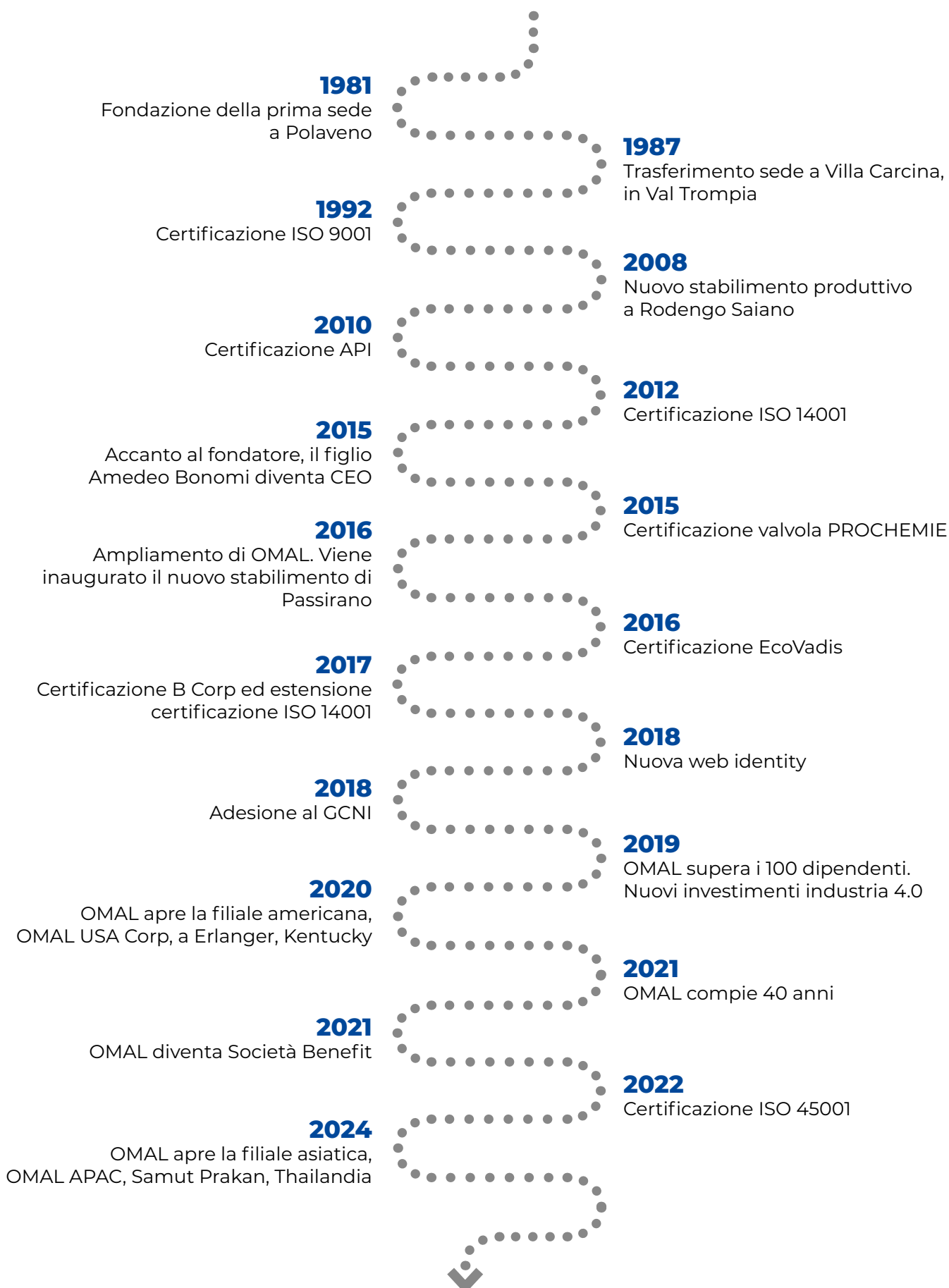


Scansiona il codice QR per leggere la nostra storia.





LA NOSTRA STORIA





IN COSA CREDIAMO

Mission Vision

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.



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

Abbiamo definito quali sono i driver di governance che guidano l'azienda e permettono di caratterizzare la strategia aziendale distinguendosi da tutti i competitors in modo unico ed inequivocabile. I valori "Passione, Rispetto e Senso del dovere" permeano l'azienda e la guidano nel rapporto con gli stakeholder interni, i dipendenti, i collaboratori e gli stakeholder esterni: i clienti e l'intera comunità.



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.

Values

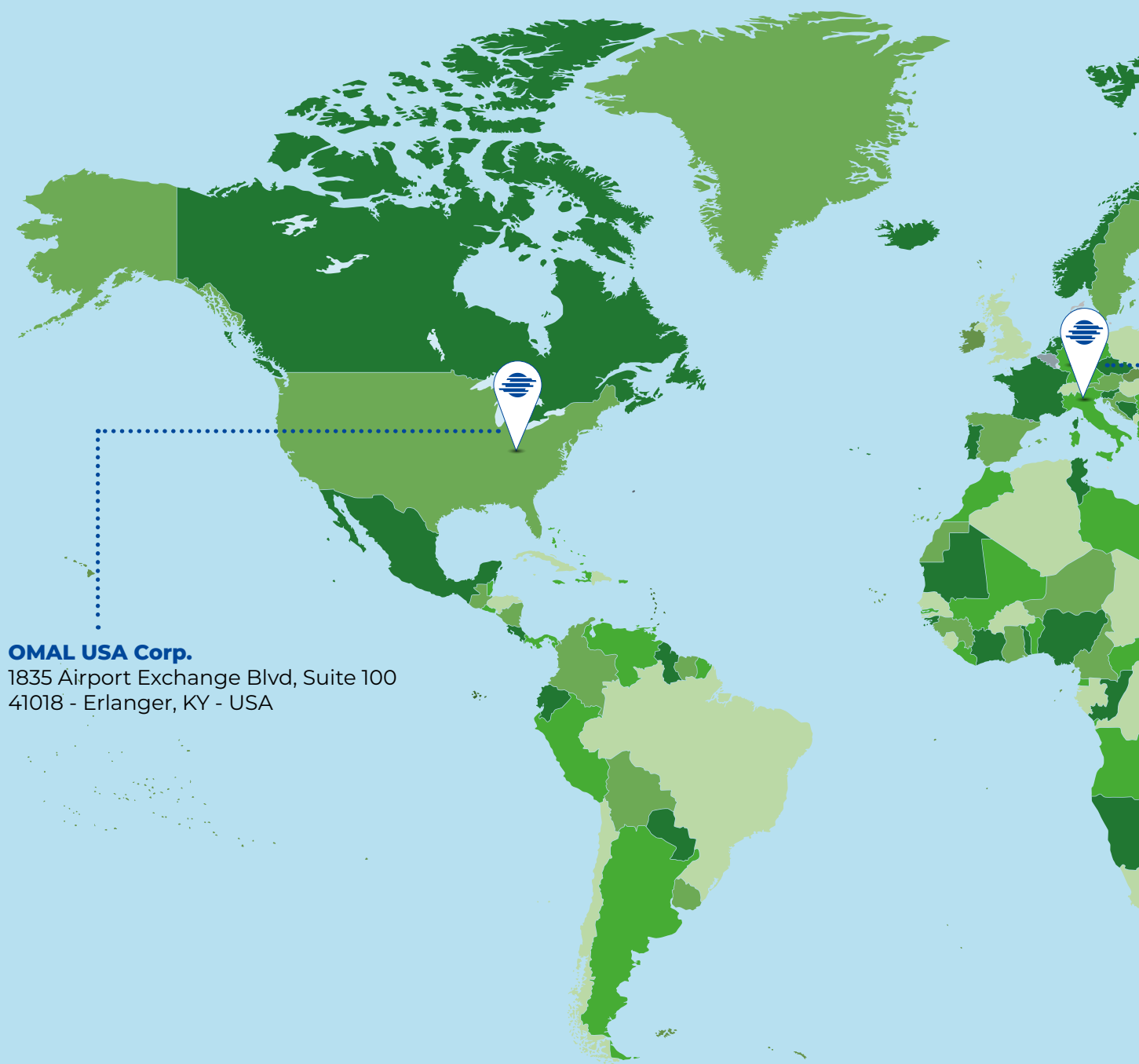


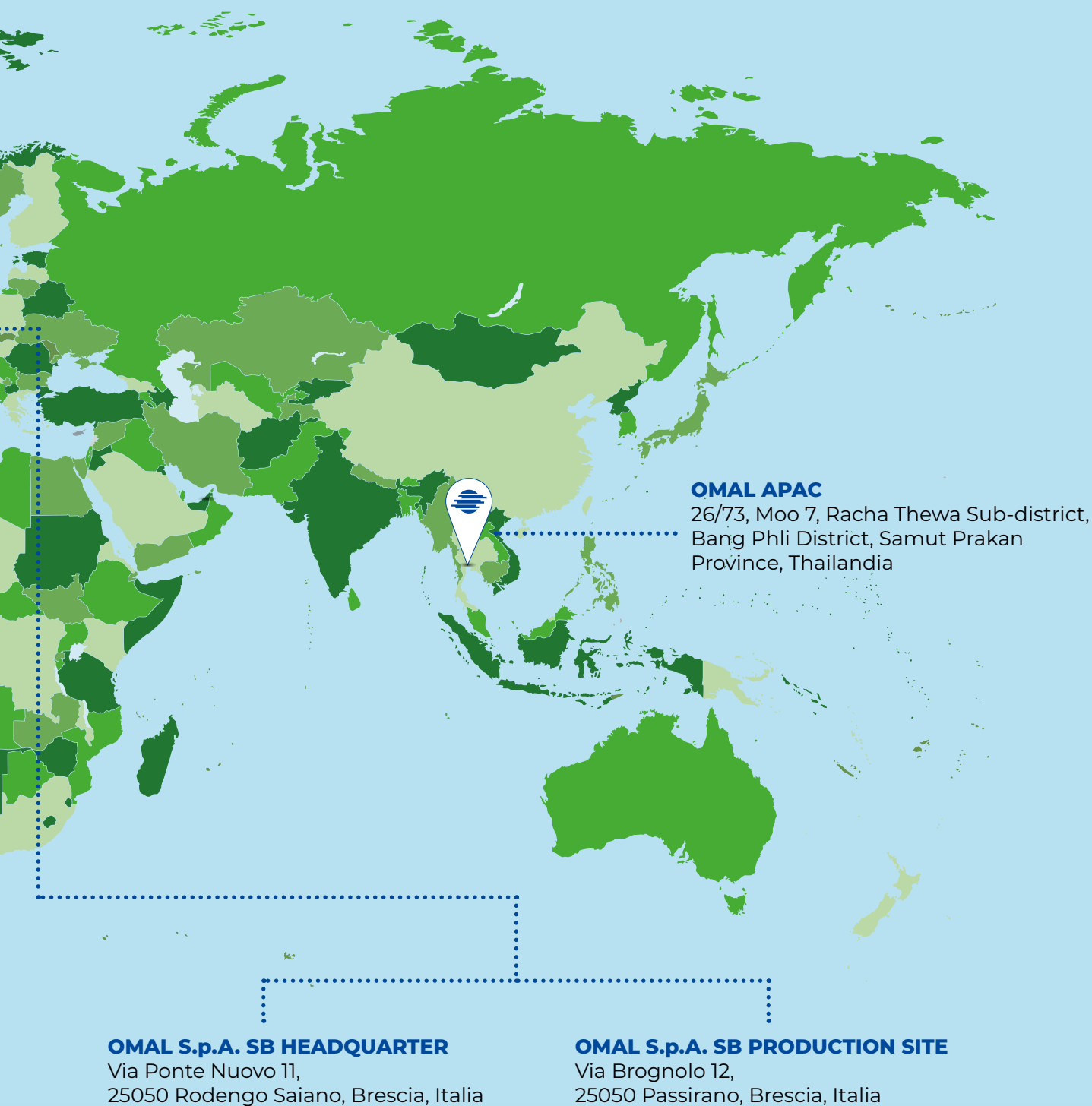
SENSO DEL DOVERE

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.



LE ATTIVITÀ E I MERCATI





VALVOLE SICURE E DI QUALITÀ

La nostra competenza e professionalità si manifestano nelle valvole e negli attuatori che produciamo per scopi specifici, nel servizio personalizzato offerto ai Clienti, e sono caratterizzate da un forte spirito etico che garantisce qualità assoluta e risultati concreti in tutti i mercati in cui operiamo, come: alimentare, chimico, farmaceutico, energetico, navale e molti altri.

OMAL progetta e produce valvole e attuatori con l'obiettivo di migliorare e incrementare le prestazioni degli impianti produttivi. Questo impegno guida l'azienda, dalla fase di progettazione all'installazione dei prodotti.

VALVOLE A SFERA



VALVOLE PNEUMATICHE



VALVOLE A FARFALLA



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.

ATTUATORI PNEUMATICI



ATTUATORI ELETTRICI





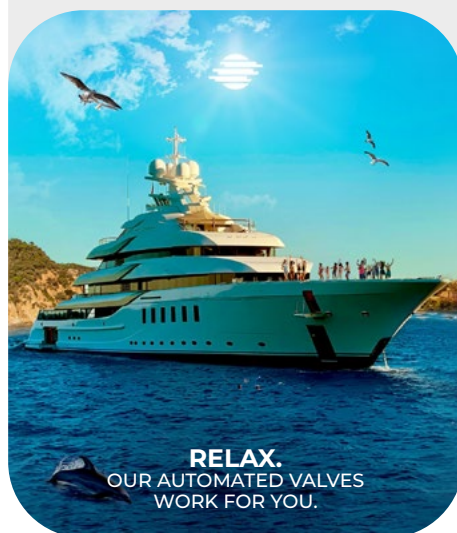
APPLICAZIONI

La forza dei nostri prodotti è contraddistinta nell'applicazione in diversi settori industriali:

IDROGENO



MARITIME AND YACHT INDUSTRY



TRATTAMENTO ACQUE



CHIMICA E FARMACEUTICA



CNG, GPL E METANO, INDUSTRIA, ALIMENTARE, POWER & ENERGY, TURBINE, GENERATORI PULP & PAPER, INK & PAINT



La tua necessità, la nostra soluzione.
Scopri tutti i settori in cui possiamo esserti utili.



I 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.

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 contesto in cui operiamo tenendo sempre in considerazione tutte le parti interessate.



CURIOSITÀ

ALLEANZE PER UN FUTURO 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:



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 S.p.A. SB 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.

LA STRATEGIA PER UN FUTURO RESPONSABILE

Per OMAL creare una cultura della sostenibilità significa integrare i principi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance (ESG) in ogni aspetto dell'azienda, promuovendola attraverso formazione e momenti di confronto volti a sensibilizzare tutti i collaboratori in tema di:

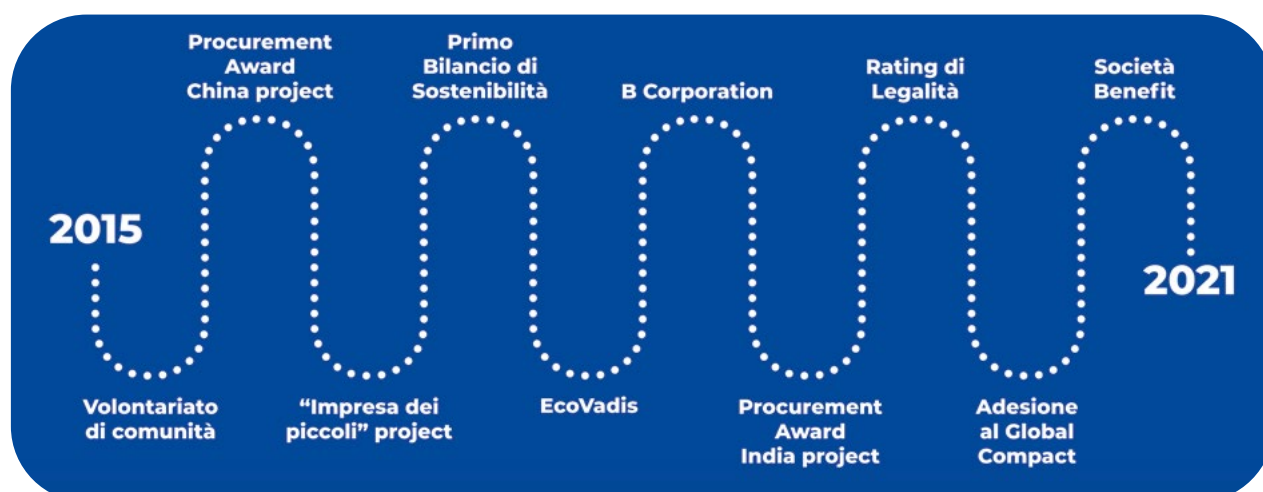
- **miglioramento delle performance economiche:** creare un'azienda efficiente e redditizia grazie alla riduzione degli sprechi e all'ottimizzazione delle risorse;
- **riduzione dell'impatto ambientale:** le pratiche sostenibili sono da sempre al centro delle nostre scelte, che attenziona le proprie emissioni di gas serra e i consumi;
- **miglioramento del benessere dei dipendenti:** i dipendenti devono lavorare in un ambiente motivato;
- **rafforzamento della reputazione aziendale:** OMAL è certa che consumatori e investitori siano sempre più attenti alle questioni di sostenibilità e scelgono di supportare l'azienda anche per il suo impegno in tal senso;

La cultura della sostenibilità in OMAL viene implementata attraverso:

- **vision e obiettivi chiari:** la leadership aziendale deve definire chiaramente la propria vision per la sostenibilità e stabilire obiettivi misurabili;
- **coinvolgimento dei dipendenti:** è fondamentale rendere partecipi i dipendenti in tutte le fasi del processo, dalla formazione alla comunicazione, fino al coinvolgimento in iniziative concrete;
- **misurazione e monitoraggio dei progressi:** monitorare i progressi verso gli obiettivi di sostenibilità è importante per valutare l'efficacia delle azioni intraprese;
- **comunicazione dei risultati:** comunicare i risultati raggiunti è fondamentale per aumentare la consapevolezza e l'impegno di tutti gli stakeholder.

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 coinvolte, e del pianeta. Leggi come tale creazione di valore si concretizza in obiettivi tangibili nella sezione dedicata alla [Relazione d'Impatto](#).



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. Abbiamo focalizzato la nostra attenzione sulle tematiche materiali ritenute prioritarie, identificando un **piano** di obiettivi di sostenibilità, che per una migliore riuscita prevedere il coinvolgendo degli stakeholders.

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.



OBIETTIVI FUTURI PER IL TRIENNIO 2024 – 2026

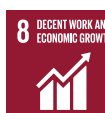
Perseguire gli obiettivi di sostenibilità significa adottare strategie e pratiche che promuovano uno sviluppo equilibrato dal punto di vista economico, sociale e ambientale, garantendo la tutela delle risorse per le generazioni presenti e future. È necessario un impegno costante, seppur non sempre facile, riconoscendo nella sostenibilità un elemento chiave per il successo.

In questo bilancio vengono riportati, nei singoli capitoli, gli avanzamenti relativi agli obiettivi 2023 - 2025, che sono stati estesi al 2026, e anche il puntuale rendiconto delle finalità di beneficio comune in apposita sezione finale ([Cap.7](#)).

AMBIENTALE			 7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY	 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	 13 CLIMATE ACTION
Tema	Macro obiettivi	Azioni per il perseguimento degli obiettivi	Obiettivi 2024-2026		
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 Co₂ logistica - Studio impatto Ton.Co₂,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 (emissione 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 2024-2026
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 2024-2026
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



I TEMI MATERIALI

Nel perseguire la nostra missione di sostenibilità, adottiamo un approccio metodico e completo nell'analisi del contesto interno ed esterno. Ogni anno valutiamo la sostenibilità aziendale, adattandoci ai cambiamenti e alle nuove sfide del settore. Questo processo dinamico ci permette di identificare le questioni più rilevanti, orientando le nostre strategie per un impatto positivo sempre crescente.

L'ANALISI DI MATERIALITÀ D' IMPATTO

Materialità d'impatto: seguendo un approccio inside-out, l'azienda valuta la materialità considerando gli impatti EGS, positivi e negativi, attuali e potenziali, sugli Stakeholders e sull'ambiente.

Il coinvolgimento degli stakeholder nel processo di definizione della strategia di sostenibilità rafforza la gestione del rischio, migliora il raggiungimento degli obiettivi e ottimizza le risorse disponibili.

Per identificare i temi chiave, partiamo dal contesto, analizzando attività, documentazione e comunicazione con clienti, fornitori e concorrenti. Basandoci sul lavoro del bilancio precedente, abbiamo integrato valutazioni di settore, di governance, standard internazionali e rassegne stampa per prioritizzare le tematiche di maggiore rilevanza, come illustrato anche nelle tabelle seguenti sugli impatti e i rischi.

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 criteri chiave per valutare la significatività degli aspetti ESG, considerando l'impatto sugli stakeholder, il potenziale intervento e le loro aspettative.

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. Questo ha permesso di identificare le aree prioritarie e aggiornare le tematiche in base al contesto attuale. Sono stati analizzati impatti, rischi e opportunità con l'obiettivo di ridurre l'impronta aziendale e migliorare le performance sostenibili.



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 DIRETTO	Impegno nella riduzione dei consumi energetici e dei consumi che implicano emissioni in atmosfera. Certificazione ISO14001. Azioni in essere: installazione e 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 DIRETTO	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 DIRETTO	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 DIRETTO	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 DIRETTO	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 DIRETTO	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 DIRETTO	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 DIRETTO	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 DIRETTO	Implementazione e mantenimento del sistema di gestione della qualità (SGQ) in accordo con le norme ISO 9001 e con la regolamentazione vigente. Conduzioni di procedure volte a garantire la salvaguardia dei dati aziendali e la continuità dei processi aziendali tramite un sistema di controllo costante. 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 DIRETTO	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



**TUTELA DELL'AMBIENTE E
DELLE SUE RISORSE**

02





Uno dei nostri obiettivi principali è l'uso responsabile delle risorse naturali, promuovendo la circolarità e riducendo gli impatti ambientali. Per questo, aggiorniamo costantemente le procedure e investiamo in tecnologie innovative.

Dal 2012, il nostro Sistema di Gestione Ambientale, certificato UNI EN ISO 14001, dimostra l'impegno nella prevenzione dell'inquinamento e nell'ottimizzazione delle risorse.

LA POLITICA AMBIENTALE DI OMAL

Manteniamo attivo un sistema conforme alla UNI EN ISO 14001, puntando al miglioramento continuo attraverso azioni concrete:

- Rispetto di leggi e requisiti ambientali, inclusi quelli contrattuali con i clienti.
- Identificazione e gestione degli impatti ambientali sotto il nostro controllo.
- Analisi di rischi e opportunità per garantire la sostenibilità e la soddisfazione degli stakeholder.
- Ricerca di soluzioni per prodotti di qualità, affidabili e sostenibili.

ENERGIA E CAMBIAMENTO CLIMATICO

OMAL riconosce il cambiamento climatico come una sfida globale per le aziende. Per questo, adottiamo strategie sostenibili e ci adattiamo a un contesto ambientale in evoluzione, riducendo l'impatto delle nostre attività.

Alcuni aspetti chiave e azioni che si stanno perseguendo per affrontare il cambiamento climatico:

- **Riduzione delle emissioni di gas serra**
Implementare processi produttivi più efficienti;
Investire in energie rinnovabili;
Migliorare la gestione energetica;
- **Innovazione e sostenibilità**
Sviluppare prodotti e servizi a basso impatto ambientale;
- **Gestione del rischio climatico**
Valutare e monitorare i rischi legati ai cambiamenti climatici;
Adattare le strategie aziendali alle nuove condizioni climatiche;
- **Responsabilità sociale e comunicazione**
Comunicare trasparentemente gli sforzi e i progressi in ambito sostenibile;
- **Regolamentazioni**
Rispettare le normative ambientali nazionali e internazionali;



CONSUMI DI ENERGIA

I consumi energetici di OMAL derivano dalle attività produttive, dal riscaldamento, dalla climatizzazione e dalla mobilità aziendale. Il nostro sistema di monitoraggio, disponibile in tempo reale e in modalità wireless, consente un controllo preciso ed efficace dei consumi:

CONSUMO, ACQUISTO E PRODUZIONE DI ENERGIA	TIPOLOGIE DI CONSUMI	UNITÀ DI MISURA	2023	2024	TON. CO ₂ EQ
Consumo di combustibile da fonti non rinnovabili					
Gas naturale		Smc	62.240	59.551	118
Consumo di carburante per la flotta					
Consumo di carburante per la flotta tradizionale	Benzina	Litri	5.189	7.602	17,71
	Diesel	Litri	13.133	17.980	47,47
Consumo di energia indiretta acquistata					
Consumo di energia elettrica	di cui acquistata da rete	GJ	5.903,56	4.921,49	223,41
Energia elettrica da fonti rinnovabili					
Solare Fotovoltaico	autoprodotta	GJ	462,12	1.063,18	0,17
	consumata	GJ	421,69	758,98	0,12
TOTALE ENERGIA CONSUMATA		GJ	6.325,25	5.680,48	223,71

IMPIANTO FOTOVOLTAICO

Dal 2017, il sito di Passirano utilizza un impianto fotovoltaico con una potenza installata di 100kWp che contribuisce ad una produzione annua di almeno 100000 kW/h, a cui si aggiunge un nuovo impianto presso il sito di Rodengo Saiano, messo in funzione a metà 2024, portando la potenza totale a 700 kWp.

Questo investimento ha consentito di produrre in totale 295329 kW/h pari ad un risparmio di CO₂ dell'81%.

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.

CRUSCOTTO ENERGETICO

I dati rilevati appaiono in tempo reale su un "cruscotto" e riguardano i consumi relativi a:

- isole di lavoro;
- cabina elettrica;
- locale compressori;
- impianto di illuminazione;
- centrale termica e impianto di climatizzazione;
- impianto fotovoltaico;
- contatori acqua ed elettricità;

LA CARBON FOOTPRINT

L'impronta di carbonio di un'organizzazione rappresenta la quantità totale di emissioni di gas serra (principalmente anidride carbonica, CO₂) generate dalle sue attività, prodotti e servizi nel corso di un determinato periodo. Questo indicatore è fondamentale per valutare l'impatto ambientale dell'organizzazione e per sviluppare strategie di sostenibilità e riduzione delle emissioni.

Componenti dell'impronta di carbonio di un'organizzazione:

- **Emissioni dirette (Scope 1):** quelle generate direttamente dalle attività dell'organizzazione, come l'uso di veicoli aziendali o impianti di produzione.
- **Emissioni indirette da energia acquistata (Scope 2):** emissioni derivanti dalla produzione di energia elettrica, calore o vapore acquistati dall'organizzazione.
- **Altre emissioni indirette (Scope 3):** tutte le altre emissioni lungo la catena del valore, come quelle derivanti dalla produzione di materiali, trasporto, uso dei prodotti e gestione dei rifiuti.

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, nel 2021 e, infine, nel 2023.

Secondo quanto previsto dalla norma e dal "GHG Protocol", contabilizziamo le emissioni del 2023 nelle seguenti categorie:

TIPOLOGIA DI CONSUMO	UNITÀ DI MISURA	2023
Scope 1	t Co ₂ eq	170,87
Scope 2	t Co ₂ eq	390,62
Scope 3	t Co ₂ eq	3.009,97

- Anno 2016: 10.231,48 t CO₂eq
- Anno 2018: 10.437,85 t CO₂eq
- Anno 2021: 6.377,91 t CO₂eq
- Anno 2023: 3.571,46 t CO₂eq



GREEN IN: LA RIDUZIONE DELLE EMISSIONI NEI PROCESSI DISTRIBUTIVI

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 2024 abbiamo calcolato e compensato le seguenti emissioni di gas serra derivanti dalla logistica in ingresso e in uscita.

- Attraverso AzzeroCO₂ abbiamo compensato **70 tCO₂** derivanti dal corriere **Aprile S.p.A.**. Grazie all'acquisto di 70 crediti abbiamo partecipato al progetto di energia eolica in Pakistan secondo standard VCS (Verified Carbon Standard). Abbiamo inoltre compensato **22 tCO₂** derivanti dal corriere **Schenker Italia** e con i relativi 22 crediti abbiamo partecipato al progetto di produzione di energia idroelettrica in India. I crediti sono di tipo VER (Verified Emission Reductions), ovvero crediti verificati da una terza parte indipendente.
- 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 **67,49 tCO₂** derivanti dai consumi di Gasolio e Benzina.



CURIOSITÀ



CO₂WEB

Compensiamo l'energia consumata dagli utenti per visualizzare il sito istituzionale. Le emissioni di CO₂ sono compensate con progetti di forestazione urbana Rete Clima®.



ACQUA

L'utilizzo dell'acqua per OMAL è un elemento chiave che richiede una gestione attenta e responsabile anche se il tema non è materiale, per l'azienda investire in tecnologie di risparmio e trattamento può portare a benefici economici e ambientali significativi, contribuendo alla sostenibilità a lungo termine dell'impresa.

Le attività produttive di OMAL hanno un consumo idrico limitato, destinato principalmente agli usi civili e all'irrigazione degli spazi verdi circostanti i due stabilimenti; tuttavia, l'azienda monitora e gestisce l'acqua in modo responsabile. Negli ultimi anni, l'attenzione ai consumi ha permesso di risolvere criticità legate al sistema di irrigazione e alla domotica precedentemente installata, contribuendo a una riduzione dei consumi.

PRELIEVI IDRICI PER FONTE (ML)		
Luogo di prelievo	2023	2024
Fonte	Acqua dolce	Acqua dolce
Acque sotterranee (tutte le aree)	-	-
Acque sotterranee (aree con stress idrico)	-	-
Pozzo	-	-
Acquedotto	10.422	10.940
Totale	10.422	10.940

Gli stabilimenti non sono serviti da pubblica fognatura, si precisa inoltre che tutte le acque di scarico sono di tipo civile e vengono conferite nell'impianto di trattamento di fitodepurazione.



CURIOSITÀ

L'IMPEGNO PER LA RIDUZIONE DEI CONSUMI IDRICI

- Nel 2019 abbiamo completato il progetto di recupero delle acque di condensa dell'impianto di aria compressa a Passirano, depurando e riutilizzando 30.000 litri di acqua all'anno e riducendo i prelievi idrici del 20%.
- Dal 2016 utilizziamo un sistema di fitodepurazione nello stabilimento di Passirano, che depura il 100% delle acque reflue tramite piante specifiche che assorbono metalli pesanti e altre sostanze inquinanti.
- Per il trattamento delle acque di prima pioggia, utilizziamo il disoleatore Meteotank® MP/SD 6000, che filtra e separa le sostanze oleose dall'acqua piovana, restituendo acqua depurata per l'irrigazione dei campi.

Queste iniziative migliorano l'efficienza idrica e riducono l'impatto ambientale dei nostri processi produttivi.



RICICLO E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI

Per OMAL la gestione responsabile dei rifiuti è un insieme di pratiche e politiche volte a ridurre l'impatto ambientale, promuovere il riciclo e garantire un utilizzo sostenibile delle risorse. Essa comprende diverse fasi, tra cui:

- 1. Prevenzione e Riduzione:** limitare la produzione di rifiuti alla fonte, adottando processi produttivi più efficienti e utilizzando materiali durevoli o riutilizzabili.
- 2. Separazione e Raccolta Differenziata:** suddividere i rifiuti in categorie (organici, plastica, carta, vetro, ingombranti, ecc.) per facilitarne il riciclo e il corretto smaltimento.
- 3. Riciclo e Recupero:** trasformare i materiali recuperati in nuovi prodotti, riducendo la domanda di risorse naturali e il volume di rifiuti da smaltire.
- 4. Smaltimento Responsabile:** garantire che i rifiuti residuali siano smaltiti in modo sicuro, rispettando le normative ambientali, ad esempio tramite discariche controllate o inceneritori con sistemi di filtrazione.
- 5. Educazione e Sensibilizzazione:** promuovere una cultura della responsabilità ambientale.
- 6. Normative:** rispettare le leggi nazionali e internazionali sulla gestione dei rifiuti.

Implementare una gestione responsabile dei rifiuti è fondamentale per tutelare l'ambiente, ridurre i costi e favorire uno sviluppo sostenibile, ma 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 GENERATI NEL CORSO DELL'ANNO (TON)		
Tipologia di rifiuto	2023	2024
Totale rifiuti prodotti	567.350	376.962
di cui pericolosi	14.995	6.384
% pericolosi	3%	2%
di cui non pericolosi	552.355	370.578
% non pericolosi	97%	98%
Totale rifiuti destinati a recupero	557.375	373.132
% destinati a recupero	98%	99%
Totale rifiuti destinati a smaltimento	9.975	3.830
% destinati a smaltimento	2%	1%

TIPOLOGIA DI RIFIUTO	2023		2024	
Totale rifiuti pericolosi	14.995		6.384	
% rifiuti pericolosi destinati a recupero	12.075	81%	6.354	99,5%
% rifiuti pericolosi destinati a smaltimento	2.920	19%	30	0,5%
Totale rifiuti non pericolosi	552.355		370.578	
% rifiuti non pericolosi destinati a recupero	544.840	99%	366.777,56	99%
% rifiuti non pericolosi destinati a smaltimento	7.515	1%	3.800	1%



Si riportano di seguito i dettagli relativi ai rifiuti prodotti nel corso del biennio 2023 - 2024:

CODICE	RIFIUTI NON PERICOLOSI	MATERIALE	RECUPERATI 2023 (KG)	RECUPERATI 2024 (KG)	TRATTAMENTO DI RECUPERO
70213	Rifiuti plastici	-	2.395,00	602,00	R13
120101	Limatura e trucioli di metalli ferrosi	Acciaio	192.415,00	177.120,00	R13
120103	Limatura e trucioli di metalli non ferrosi	Alluminio	13.515,00	14.530,00	R13
120103	Limatura e trucioli di metalli non ferrosi	Bronzo	3.017,00	975,00	R13
120103	Limatura e trucioli di metalli non ferrosi	Ottone	170.540,00	86.465,00	R04
120117	Residui di materiale di sabbiatura	-	1.365,00	-	R13
120199	Rifiuti non specificati altrimenti	Acciaio	97.925,00	30.883,56	R13
120199	Rifiuti non specificati altrimenti	Alluminio	8.895,00	6.618,60	R13
120199	Rifiuti non specificati altrimenti	Ottone	5.274,00	3.732,00	R13
120199	Rifiuti non specificati altrimenti	Bronzo	743,00	443,00	R13
150101	Imballaggi di carta e cartone	-	21.640,00	22.000,00	R13
150103	Imballaggi in legno	-	34.550,00	32.500,00	R13
80318	Cartucce toner per stampa esauriti, contenenti sostanze non pericolose	-	20,00	-	R13
160604	Batterie alcaline	-	40,00	-	R13
160605	Altre batterie ed accumulatori	-	10,00	-	R13
160214	Apparecchiature fuori uso, diverse da 160213	-	1.391,00	280,00	R13

CODICE	RIFIUTI PERICOLOSI	MATERIALE	RECUPERATI 2023 (KG)	RECUPERATI 2024 (KG)	TRATTAMENTO DI RECUPERO
120109	Emulsioni e soluzioni per macchinari, non contenenti alogeni	-	11.485,00	4.900,00	R13
120118	Fanghi metallici (fanghi di rettifica, affilatura e lappatura contenenti olio)	-	-	200,00	R13
130208	Altri oli per motori, ingranaggi e lubrificanti	-	-	520,00	R13
150110	Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	-	-	46,00	R13
150202	Assorbenti, materiali filtranti (inclusi i filtri dell'olio non specificati altrimenti), stracci e indumenti protettivi.	-	-	688,00	R13
160213	Apparecchiature fuori uso	-	570,00	-	R13
160601	Batterie al piombo	-	20,00	-	R13



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)

	2022	2023	2024
Plastica	0	2	0,5
Carta	20	22	22
Legno	36	35	32



**VALORIZZAZIONE DELLE
NOSTRE PERSONE**

03





Le persone sono il cuore di OMAL: ogni collaboratore è essenziale per il successo aziendale. Per questo, ci impegniamo a garantire un ambiente di lavoro sereno e stimolante, promuovendo crescita e formazione.

La selezione del personale è inclusiva, aperta a tutti, indipendentemente da genere, etnia, orientamento religioso o politico, e disabilità. Chiediamo ai nostri dipendenti di agire con integrità e rispetto, valorizzando il dialogo e la condivisione di idee, fondamentali per un ambiente di lavoro arricchente e stimolante.

LE NOSTRE PERSONE

Le persone sono il fulcro di OMAL: la fiducia reciproca è alla base di rapporti stabili e duraturi con i collaboratori. Un organico qualificato è essenziale per affrontare le sfide del mercato, con principi di trasparenza, lealtà e fiducia, in linea con il Codice Etico.

Il dipartimento HR si occupa di ricerca, selezione e sviluppo del personale, favorendo un ambiente di lavoro sereno e stimolante. Lavoro di squadra, condivisione e comunicazione sono i pilastri delle relazioni aziendali.

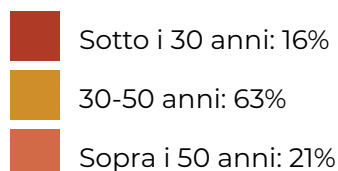
Attualmente, il 71% dei collaboratori ha meno di 50 anni con un'età media di 36, confermando la prevalenza di giovani; mentre il restante 29% ha una media di 53 anni. Il 40% dei dipendenti lavora in OMAL da oltre 10 anni e la metà questi da oltre 20, a testimonianza del forte legame con l'azienda.

Il 94,4% del personale ha un contratto a tempo indeterminato, garantendo stabilità. Nel 2024, ci sono state 13 dimissioni e 9 nuove assunzioni. La popolazione aziendale è composta per il 53% da impiegati e per il 47% da operai, con un aumento dell'occupazione femminile dal 22% al 25%.

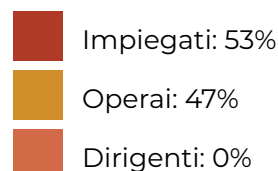
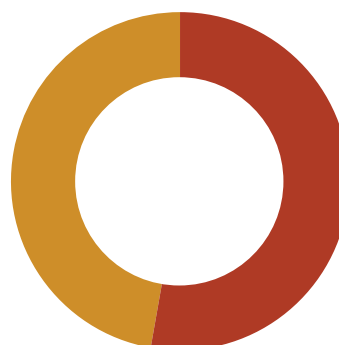
Di seguito si riportano i dati relativi al numero di dipendenti nel 2024. Rispetto al 2023, si è registrata una variazione del -1%.

ANNO	NR. DIPENDENTI	VARIAZIONE
2022	108	+ 3,85%
2023	109	+ 0,93%
2024	108	- 0,91%

**RIPARTIZIONE
ANAGRAFICA 2024**



**RIPARTIZIONE PER
INQUADRAMENTO**





Si riportano di seguito i dettagli relativi al tipo di contratto per il biennio 2023 - 2024:

INFORMAZIONI SUI DIPENDENTI PER TIPO DI CONTRATTO (GRI 2-7)						
dipendenti per tipo di contratto	2023			2024		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Full-time	84	23	107	81	27	108
Part-time	0	1	1	0	0	0
Totale	84	24	108	81	27	108

INFORMAZIONI SUI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO (2-7)						
dipendenti per tipo di contratto	2023			2024		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
persone tempo indeterminato	78	22	100	76	26	102
persone tempo determinato	6	2	8	5	1	6
contratti inter-mittenti	0	0	0	0	0	0
Totale	84	24	108	81	27	108

LE POLITICHE RETRIBUTIVE

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 e in quella in Thailandia, dove si segue la normativa locale.

% DEI DIPENDENTI COPERTI DA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA CCNL	2023 (%)	2024 (%)
numero totale dipendenti	108	108
numero dipendenti coperti da CCNL	108	108
% dipendenti coperti da CCNL	100	100

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



DIVERSITÀ, BENESSERE DEI DIPENDENTI E CRESCITA PROFESSIONALE

La nostra azienda pone al centro il rispetto e la tutela della persona in ogni sua dimensione (morale, culturale, fisica e professionale) favorendo lo sviluppo e il coinvolgimento del personale a tutti i livelli.

Il riconoscimento della diversità come valore si traduce in quattro impegni concreti:

- attenzione alle comunità locali;
- tutela delle pari opportunità e del work-life balance;
- inserimento nel mondo del lavoro delle giovani generazioni;
- condivisione di professionalità ed esperienze tra aziende;

L'azienda promuove l'integrazione e la crescita professionale, diffondendo valori fondamentali come meritocrazia, lealtà, dedizione e spirito collaborativo. Attraverso il miglioramento continuo e il coinvolgimento attivo del personale, OMAL punta all'eccellenza, rafforzando la competitività e l'impatto aziendale con un approccio che valorizza la persona a 360 gradi.

Nel biennio 2023-2024 non si segnala alcun episodio di discriminazione (GRI 406-1).

categorie professionali	2024						
	< 30 anni		30 - 50 anni		> 50 anni		Totale
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	
DIRETTI							
di cui Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0
di cui Quadri	0	0	0	0	0	0	0
di cui Impiegati	7	3	15	17	13	2	57
di cui Operai	4	1	31	2	6	2	46
di cui Tirocinanti	0	0	0	0	0	0	0
INDIRETTI/ SOMMINI- STRATI							
di cui Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0
di cui Quadri	0	0	0	0	0	0	0
di cui Impiegati	0	0	0	0	0	0	0
di cui Operai	2	0	3	0	0	0	5
di cui Tirocinanti	0	0	0	0	0	0	0
Totale dipendenti diretti e indiretti	13	4	49	19	19	4	108

Per quanto concerne invece le categorie protette (Legge 68/99), nel 2024 il numero è stato pari a 4.

QUALITÀ DEL LAVORO

La qualità del lavoro per OMAL è un aspetto fondamentale che influisce sulla loro soddisfazione, benessere e produttività dei dipendenti.

Essa comprende diversi elementi chiave, tra cui:

1. Condizioni di lavoro: ambienti di lavoro sicuri, salubri e confortevoli;
2. Stabilità e sicurezza dell'impiego: contratti stabili, assenza di incertezze e garanzie sociali;
3. Retribuzione e benefit: salari equi, premi, ferie pagate e altri benefici che valorizzano il lavoro svolto;
4. Orari di lavoro: flessibilità, equilibrio tra vita professionale e privata, riduzione del lavoro straordinario non pianificato;
5. Opportunità di crescita e sviluppo: formazione professionale, possibilità di avanzamento e acquisizione di nuove competenze,
6. Partecipazione e coinvolgimento: coinvolgimento nelle decisioni e nelle attività che riguardano il proprio lavoro;
7. Riconoscimento e rispetto: un ambiente di lavoro caratterizzato da rispetto reciproco, valorizzazione delle competenze e riconoscimento dei risultati;
8. Promuovere la qualità del lavoro per OMAL è essenziale sia per migliorare la vita dei lavoratori sia per aumentare la competitività e la sostenibilità delle imprese;

Al fine del coinvolgimento e dell'inclusione lavorativa sono state attivate le seguenti iniziative:

PROCESSO DI ONBOARDING IN OMAL



Obiettivi:

- integrare i neoassunti nell'ecosistema aziendale;
- favorire la loro immediata partecipazione e coinvolgimento;

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 organizzati dalla funzione HR:

- al raggiungimento dei 3, 6 e 12 mesi di anzianità;
- per raccogliere impressioni, spunti, riflessioni e feedback sull'inserimento e la vita in azienda;

Appuntamento "Stop&Go":

- organizzato dal dipartimento HR, con la partecipazione della Proprietà e della Direzione, permette ai nuovi colleghi di conoscere approfonditamente la storia, la cultura, la visione e la mission dell'azienda;

PERCORSI DI CARRIERA E MERITOCRAZIA



Obiettivi:

- selezionare futuri manager dall'interno;
- promuovere la crescita verticale dei dipendenti;

Valutazioni periodiche:

- effettuate dai responsabili sui propri collaboratori;
- discussione delle valutazioni con la Direzione;

Percorso di crescita:

- accompagnamento lungo il percorso di crescita verticale attraverso formazione interna ed esterna e incontri di coaching;
- incontri individuali periodici con la funzione HR;



CURIOSITÀ

SOCIALITÀ

Anche per il 2024, sono stati due gli incontri che hanno visto la partecipazione di tutta la popolazione aziendale: Empowered Night a luglio, che unisce il momento di aggiornamento circa gli sviluppi futuri dell'azienda a una serata informale e conviviale, e la cena natalizia a dicembre per concludere, insieme ai dipendenti e ai *pensionati OMAL*, l'anno in corso.

WELFARE E BENESSERE

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 2.200€ annui, fornendo strumenti e servizi per migliorare le condizioni dei nostri collaboratori e delle loro famiglie.

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

CRESCITA PROFESSIONALE

La proposta formativa che offriamo ai collaboratori tiene in debita considerazione le esigenze individuali e di ruolo professionale, coniugandole con la doverosa attenzione alle 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, e la formazione tecnica mira a valorizzare il singolo lavoratore e a supportarlo nell'adeguamento alle innovazioni tecnologiche dell'azienda e del mercato. Il 98% della popolazione aziendale è stata coinvolta nei programmi di formazione. Nel corso degli ultimi tre anni sono state erogate le seguenti ore di formazione:

ANNO	TOTALE ORE EROGATE
2022	2.620
2023	1.410
2024	1.717

Il totale delle ore di formazione erogate nel corso del 2024 equivale a una **media di 15,8 ore per dipendente**. È nostro intento continuare a monitorare e a garantire un adeguato percorso formativo a ogni risorsa della popolazione aziendale.

Nel corso del 2024 le ore di formazione sono state così ripartite:

- Formazione obbligatoria: 590;
- Formazione non obbligatoria: 1.127;



CURIOSITÀ

PILLOLE DI SOSTENIBILITÀ

Prosegue inoltre il piano di coinvolgimento della popolazione aziendale a tutti i livelli sul tema della sostenibilità. 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.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

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

- Determinare le parti interessate pertinenti per il sistema di gestione, analizzare e rispondere alle loro esigenze e aspettative presenti e future in materia di SSL;
- Mantenere condizioni di lavoro sicure e salubri per assicurare ai 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 di tali obiettivi 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;
- 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 Politica SSL 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;



La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, la legalità, la tutela ambientale e la 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.

Le strategie adottate per mitigare i rischi relativi alla salute e alla sicurezza mirano a garantire la sicurezza sul lavoro attraverso il rispetto delle normative, la prevenzione dei rischi, la manutenzione degli impianti, la formazione continua e la gestione delle segnalazioni dei lavoratori.

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.

L'azienda dispone di diverse figure preposte incaricate di vigilare e controllare che tutte le operazioni siano svolte nel rispetto delle norme di sicurezza.

Abbiamo inoltre costituito squadre di emergenza addestrate al primo soccorso e all'uso dei defibrillatori nonché una squadra di pronto intervento addestrata per gestire le emergenze.

A conferma della nostra volontà di mantenere al centro la tutela della popolazione aziendale, nel corso del 2024 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 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 (di cui 1 con Plant Manager);
- **N. incontri “Sicuri al 100%”:** 7;
- **N. segnalazioni e proposte in materia di SSL:** tramite QR Code sono arrivate 3 segnalazioni e da incontri Sicuri al 100% sono uscite 59 azioni di miglioramento;



Si riporta di seguito l'andamento degli infortuni nel biennio 2023 - 2024:

INFORTUNI SUL LAVORO (GRI 403-9)		
Numero di decessi e tassi di infortuni	2023	2024
Ore lavorate totali	185.176	241.040
Infortuni gravi	0	0
Infortuni	2	2
Tasso* di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Tasso* di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	0	0
Tasso* di infortuni sul lavoro registrabili	10,8	10,7

* per tasso si intende il numero di eventi per milione di ore lavorate

Si riportano di seguito le indicazioni specifiche relative alle malattie professionali:

NUMERO DI MALATTIE PROFESSIONALI	2023	2024
Numero di casi di malattie professionali registrabili	0	0
di cui casi di decessi causati da malattie professionali	0	0

TIPOLOGIA DI MALATTIE PROFESSIONALI	2023	2024
Fisica	0	0
Psicologica	0	0

Anche nel corso del 2024 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.

- **22** proposte di nuove iniziative aziendali;
- **25** riferite a servizi aziendali;
- **3** riguardanti tematiche di Salute, Sicurezza e Lavoro (SSL);
- **17** richieste generiche;



**IMPATTO POSITIVO SUL
TERRITORIO E SULLA
COMUNITÀ**

04 >>



La creazione e distribuzione di valore verso le comunità e gli stakeholder rappresentano un principio fondamentale per OMAL in quanto impegnata in un modello di sostenibilità e responsabilità sociale. Questo processo implica l'identificazione delle esigenze e delle aspettative delle parti interessate, nonché la realizzazione di attività che generino benefici condivisi interni ed esterni.

CREAZIONE E DISTRIBUZIONE DI VALORE VERSO GLI STAKEHOLDER

Oggi, il ruolo di un'azienda non può limitarsi a massimizzare il proprio profitto, ma deve mirare a fare altrettanto in termini di beneficio per i suoi stakeholder, a partire dalla comunità che la ospita.

Mai come in questo periodo storico, assume rilevanza la teoria del valore condiviso, che si traduce nell'affrontare le esigenze e le sfide della società attraverso l'azienda stessa.

In tal senso, la generazione di valore economico e la sua distribuzione forniscono un'indicazione di base su come OMAL abbia fatto propria questa teoria, creando ricchezza condivisa per le parti interessate.

VALORE AGGIUNTO CREATO (MILIONI DI EURO)	2022	2023	2024
Ricavi netti delle vendite	32,8	30,3	27,43
Ricavi e proventi vari	0,8	0,8	1,07
Totale valore aggiunto creato	33,6	31,1	28,50

VALORE AGGIUNTO DISTRIBUITO (MILIONI DI EURO)	2022	2023	2024
Remunerazione fornitori	17,8	13,8	12
Remunerazione lavoratori	6,9	6,6	6,58
Remunerazione capitale soci	0,5	0,5	0,55
Remunerazione sistema sociale (donazioni e sponsorizzazioni)	0,09	0,11	0,16
Remunerazione pubblica amministrazione (imposte e tasse)	0,09	0,08	0,03
Totale valore aggiunto distribuito	25,4	21,1	19,32

VALORE AGGIUNTO TRATTENUTO (MILIONI DI EURO)	2022	2023	2024
Ammortamenti	2,20	1,98	1,94
Accantonamenti per rischi	0,04	0,03	-
Proventi e oneri finanziari	0,12	0,28	0,16
Totale valore aggiunto trattenuto	2,36	2,29	2,1



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	2023	2024
Investimenti capitalizzati	1.943.537 €	964.933 €
Investimenti ESG	306.387,91 €	264.228 €
Incidenza su EBITDA delle risorse impiegate in sostenibilità	7,44%	8,20%

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 sviluppare quello asiatico a fronte dell'apertura della filiale thailandese avvenuta a ottobre 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.

IL SUPPORTO E LA VICINANZA ALLE 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 372.000€ al supporto delle comunità locali:

TIPOLOGIA SOSTEGNO	2022	2023	2024
Donazioni	6.000€	11.060€	42.550€
Sponsorizzazioni	92.418€	100.997€	118.985€
Totale sostegni	98.418€	112.057€	161.535€

Il nostro impegno nel supporto alle comunità locali contribuisce a creare un ambiente di lavoro empatico e solidale, promuovendo la responsabilità sociale d'impresa. 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.



Le Associazioni che supportiamo ogni anno:



“La Casa delle Donne” di Brescia, un centro anti violenza che supporta le vittime di violenza domestica, aiutandole a liberarsi da situazioni di abuso e a reinserirsi nel mondo del lavoro. Questa collaborazione dimostra il nostro impegno concreto verso la sostenibilità e l'attenzione ai soggetti più fragili. Invitiamo anche i nostri dipendenti a supportare l'associazione attraverso iniziative di volontariato, rafforzando il legame tra azienda e comunità locale.



“I Bambini delle Fate”, un'impresa sociale che sostiene progetti di inclusione per famiglie con autismo e altre disabilità. Questa collaborazione ci permette di sensibilizzare e coinvolgere attivamente i dipendenti su tematiche inclusive.

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 scolastici, di ricerca o atenei.

Stage scolastici

Un aspetto importante è rappresentato dall'apertura al territorio, che avviene mediante l'accoglienza di giovani studenti per periodi di tirocinio o percorsi di alternanza scuola-lavoro, con l'obiettivo di offrire un'esperienza di 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 7 tirocinanti curriculari (1 in produzione, 2 nell'ufficio comunicazione, 1 nell'ufficio controllo di gestione, 1 in amministrazione, 1 nell'ufficio acquisti e 1 nel dipartimento CSR) e abbiamo supportato 10 progetti di tesi rispondendo a questionari oppure interviste online.

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;
- progetto di orientamento ImpresAperta rivolto agli studenti di terza media e legato alla volontà di mostrare le varie possibilità di lavoro e aiutare gli studenti nell'importante scelta dell'indirizzo scolastico per le scuole superiori;
- 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 dell'anno scorso.

TRASPARENZA E CONDIVISIONE

La trasparenza per OMAL rappresenta uno dei principali pilastri che guida il modello di fare impresa.

In ogni frangente e attività OMAL predilige, per tanto, una comunicazione trasparente, che non è certo facile, né sempre conveniente, ma che permette all'azienda di riscoprirsi forte nel lungo periodo. OMAL crede, in tal senso, di aver trovato un giusto equilibrio fra accuratezza e semplificazione, senza disperdere l'autenticità del messaggio, tenendo conto che occorre sempre dimostrare e argomentare quanto fatto nel rispetto delle relazioni intrattenute con tutti gli stakeholder.

L'importanza di comunicare la Sostenibilità in modo chiaro e coscienzioso

OMAL pone al centro delle proprie campagne di comunicazione il tema della Sostenibilità, in modo da raccontarlo in modo efficace e chiaro attraverso attività, progetti e obiettivi correnti e futuri. In tal senso, l'azienda ha previsto un piano editoriale che garantisca un dialogo costante con tutti gli stakeholder attraverso social media, sito web e newsletter, canali comunicativi sempre più strategici per dare visibilità e sostenere un percorso di crescita condivisa con i portatori d'interesse.

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.

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.

A questi incontri ha partecipato anche la ricercatrice del "Progetto PON" dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, progetto conclusosi con questa annualità. Per approfondimenti si rimanda alla sezione della Relazione d'Impatto ([finalità 2, metrica 3](#)).

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.



CURIOSITÀ

SOCIAL

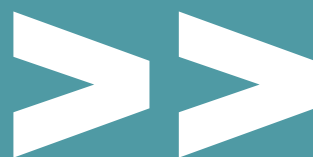
Ecco alcuni dati relativi alle nostre interazioni sui social media:



Abbiamo, inoltre, effettuato 13 pubblicazioni su Magazine di settore:
7 Valve World + 6 Valve World Americas.

**ECCELLENZA LUNGO
TUTTA LA VALUE CHAIN**

05





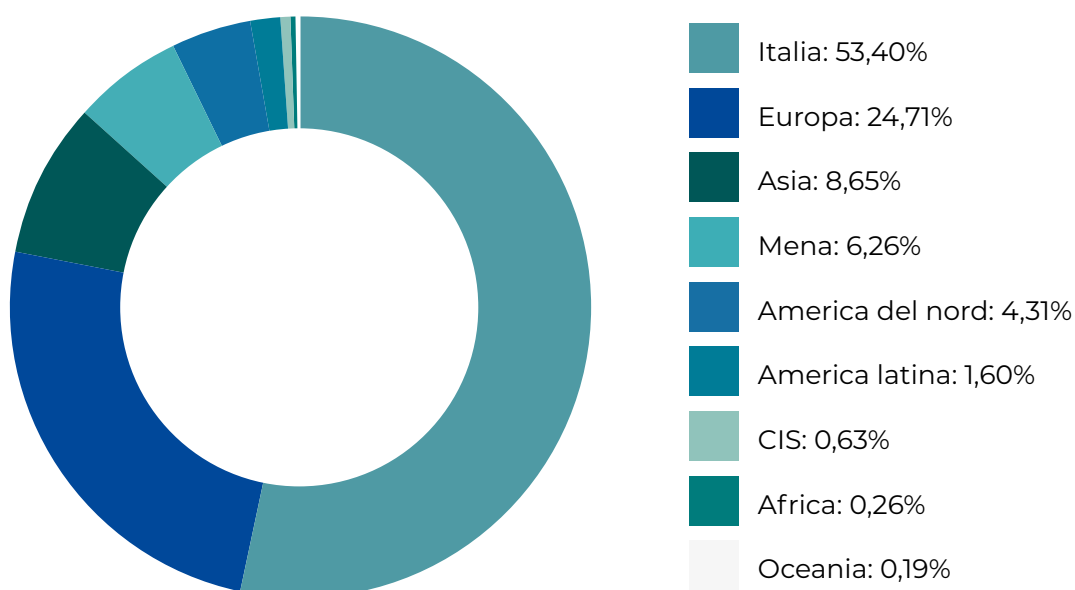
LA CATENA DEL VALORE

Per **catena del valore** si intendono le attività operative svolte dall'azienda durante il processo di trasformazione delle materie prime in prodotti finiti. Questo processo prende in considerazione le modalità con 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**. Nella catena del valore sono coinvolti una serie di attori che lavorano insieme per soddisfare le richieste del mercato di prodotti o servizi specifici. Il **flusso di valore** è la sequenza delle attività necessarie per progettare prodotti e fornire un bene o un servizio al mercato.

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.

LA FIDELIZZAZIONE DEI CLIENTI

Esportiamo in molti paesi direttamente o tramite distributori o agenti in grado di servire i diversi settori industriali. Nel 2024 la clientela risulta geograficamente distribuita come indicato nel grafico a seguire:



I CLIENTI AL CENTRO

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.

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;

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.

INDICATORI DI FIDELIZZAZIONE DEI CLIENTI

ANNO	%
2022	94,9
2023	95,5
2024	91,06

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;

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, dalla Responsabile Progettazione 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;
- Certificato conformità a Direttiva 2010/35/EU PED (EN14432-ISO-23826);
- Certificato conformità alla norma EN ISO 19880-3;
- Conformità direttiva macchine del 2006/42/CE MC;

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



L'APPROCCIO ALL'INNOVAZIONE

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 e di 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;
- **schedulatore 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;
- **chatbot** per assistenza virtuale agli utenti del sito;

OMAL fornisce prodotti eccellenti per applicazioni industriali come alimentare, chimica e farmaceutica, navale, trattamento acque e numerose altre.



CURIOSITÀ

IDROGENO

L'idrogeno, come vettore sostenibile, riveste un ruolo chiave nella transizione energetica.

Dopo approfonditi studi e ricerche, e grazie al know-how sviluppato nel corso degli anni, siamo in grado di offrire una vasta gamma di valvole attuate per l'intera filiera dell'idrogeno: dalla produzione alle stazioni di rifornimento, passando per il trasporto e lo stoccaggio. Inoltre, abbiamo lanciato la valvola H2 INVICTUS (PN700), la prima valvola a sfera ad alta pressione testata e certificata da TÜV SÜD secondo ISO 19880-3.



APPROVVIGIONAMENTO RESPONSABILE E VALORIZZAZIONE DELLA FILIERA

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.

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 (e sottoscrivano il nostro CCF);
- adempiano agli obblighi in materia di protezione dell'ambiente e di CSR (sottoscrivano 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
2022	91,9	285
2023	95	297
2024	99	304

Ripartizione delle principali forniture nel 2024:

Servizi in appalto	39%
Materie prime	8%
Componenti	25%
Trattamenti termici e superficiali	6%
Accessori e prodotti di rivendita	10%
Altro	13%
Totale	100%



PROPORZIONE DELLA SPESA EFFETTUATA A FAVORE DI FORNITORI LOCALI MATERIA PRIMA (GRI 204-1)		
Area Geografica	2023	2024
Italia	11.010.578	9.239.909
Di cui Lombardia	9.966.854	8.401.880
Europa	49.301	62.332
Extra UE	2.321.229	2.087.681
Totale	13.381.108	11.389.922

PROPORZIONE DELLA SPESA EFFETTUATA A FAVORE DI FORNITORI LOCALI GENERICI (GRI 204-1)		
Area Geografica	2023	2024
Italia	5.967.257	5.867.340
Di cui Lombardia	5.197.721	5.088.441
Europa	135.041	182.696
Extra UE	26.849	41.445
Totale	6.129.147	6.091.481

La nostra catena di fornitura è prevalentemente locale. L'86% degli acquisti è in Italia, di cui il 77% è concentrato in Lombardia e nella provincia di Brescia.

Nel 2024 la nostra società ha introdotto il criterio di valutazione "ambientale" per i propri fornitori, riuscendo a censirne complessivamente 100 su un totale di 304.

VALUTAZIONE FORNITORI	
Fornitori valutati secondo criteri ambientali	2024
Numero totale fornitori	304
di cui numero nuovi fornitori	3
Numero fornitori valutati secondo criteri ambientali	102
di cui numero nuovi fornitori valutati secondo criteri ambientali	1
% di fornitori valutati secondo criteri ambientali	34%
% di nuovi fornitori valutati secondo criteri ambientali	50%

Per il 2025, in seguito all'introduzione della piattaforma Synesgy di Cribis, sarà possibile censire i fornitori anche dal punto di vista dei criteri "sociali".



LA SELEZIONE 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 2022-2024:

MATERIALI UTILIZZATI PER UNITÀ DI MISURA (GRI 301-1)			
Materiali utilizzati per peso	Unità di misura	2023	2024
Ottone	Kg	279.204	215.336
Acciaio	Kg	363.453	315.851
Alluminio	Kg	3.692	6.835
Bronzo	Kg	12.737	5.325
Imballi*	Kg	102.999	93.149
Ausiliari	Kg	8.597	7.840

*Si riportano di seguito i dettagli relativi all'acquisto del materiale utilizzato per gli imballaggi:

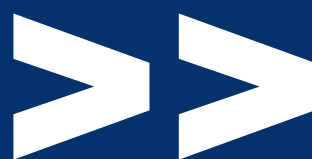
Materiale	2023	2024
plastica	9.979	8.684
legno	56.480	51.013
cartone	36.540	33.452
Totale complessivo	102.999	93.149

I dati mostrano che anche nel 2024, come nel 2023 ed a differenza del 2022, l'acciaio è la materia prima con il più alto volume di acquisto (50% circa), seguita dall'ottone. Alluminio e bronzo sono invece una voce minoritaria, sebbene l'acquisto del primo sia sensibilmente aumentato rispetto al 2023.

Nel rapporto con i fornitori, puntiamo a ottimizzare qualità, costo e tempi di consegna, favorendo relazioni trasparenti e collaborative. Monitoriamo la catena di fornitura con audit periodici per garantire prodotti sicuri e tracciabili. Esigiamo il rispetto di contratti e normative, valutiamo le prestazioni in modo oggettivo e preveniamo pratiche che possano compromettere integrità e indipendenza. La sostenibilità è il principio guida del nostro operato, basato su lealtà, trasparenza e collaborazione. Dal 2016 sensibilizziamo i fornitori sui temi della responsabilità sociale d'impresa, promuovendo valori fondamentali come etica, innovazione ed eccellenza. Sappiamo che costruire rapporti solidi è un processo a lungo termine che richiede impegno reciproco e costante.

GOVERNANCE

06





L'etica aziendale e la governance sono per OMAL due pilastri essenziali per garantire il buon funzionamento e la sostenibilità dell'organizzazione.

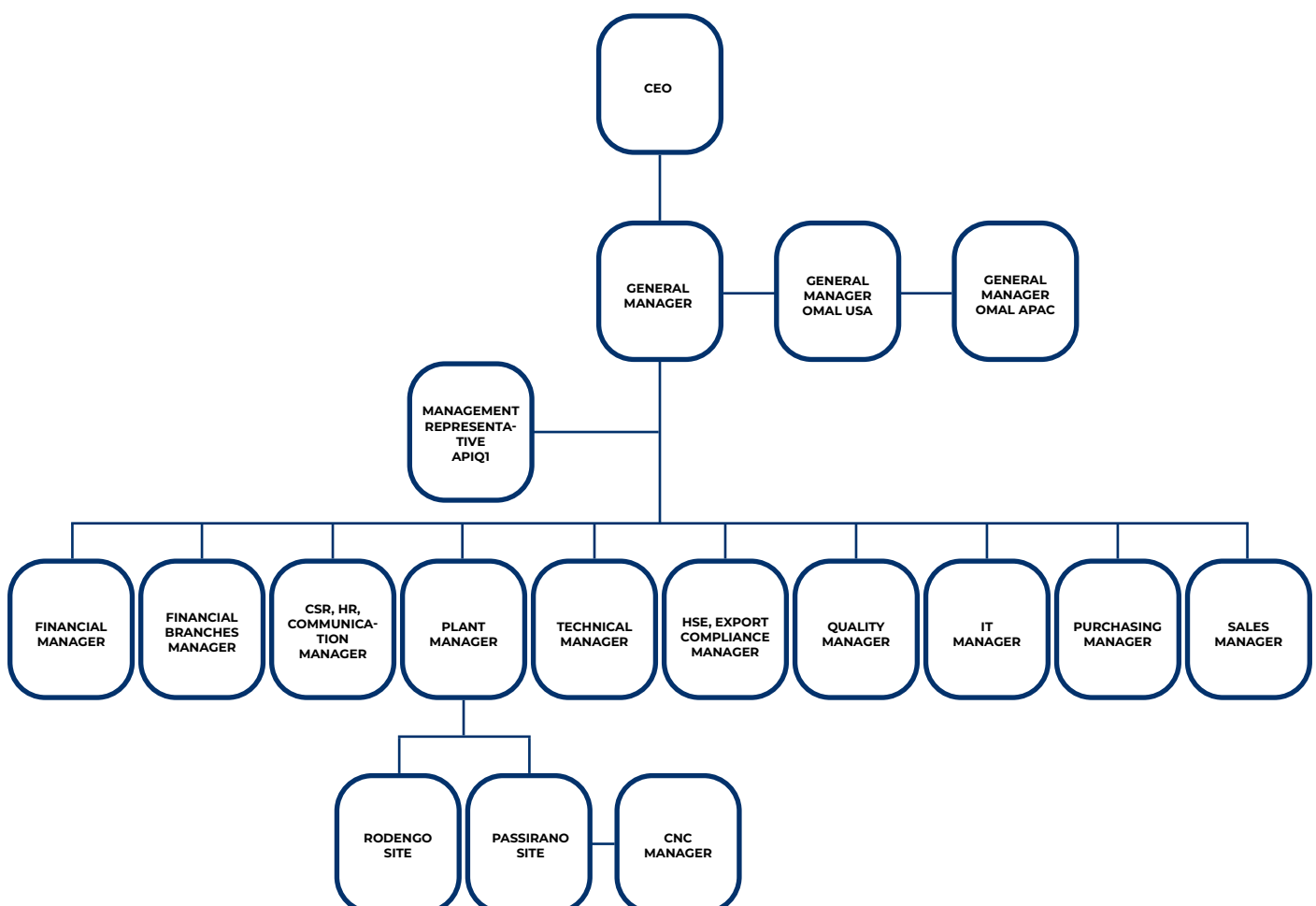
La governance di OMAL si fonda sul rispetto di regole e buone pratiche e comprende la struttura di governo, i ruoli degli amministratori e degli stakeholder, oltre ai meccanismi di decisione e controllo delle attività aziendali. I suoi obiettivi principali sono assicurare trasparenza, responsabilità e integrità nelle operazioni, rafforzare la fiducia degli investitori e garantire il rispetto delle normative.

L'etica aziendale di OMAL riguarda i principi morali e i valori che guidano il comportamento dell'organizzazione e dei suoi membri. Promuoviamo pratiche corrette, rispetto per le persone, responsabilità sociale e sostenibilità.

Per OMAL, integrare governance ed etica aziendale è fondamentale per costruire un'organizzazione solida e responsabile. Questo si traduce in codici etici e politiche interne che definiscono valori e comportamenti attesi, nella formazione e sensibilizzazione dei dipendenti sui principi etici e sulle pratiche di governance, e in meccanismi di controllo e trasparenza per garantire il rispetto delle norme. Una leadership basata sull'integrità favorisce una cultura aziendale eticamente responsabile, contribuendo non solo a tutelare l'organizzazione, ma anche a garantirne il successo sostenibile e la creazione di valore condiviso.

LA STRUTTURA DI GOVERNANCE

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



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 GOVERNANCE

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.

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 2022-2024 (GRI 2-27).



RELAZIONI CON GLI ORGANI DI VIGILANZA

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.

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.



IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E LA GESTIONE DEI RISCHI

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.

L'esposizione della Società al rischio di prezzo, di credito, di liquidità e alla variazione dei flussi finanziari non è rilevante per la valutazione patrimoniale e finanziaria della stessa, in quanto l'azienda lavora esclusivamente sulla base di ordinativi già definiti con il Cliente.

Rischi non finanziari

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

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.

Rischi di fonte esterna

- **mercato:** la Società è soggetta all'andamento del mercato; ad oggi si evidenzia una discreta ripartenza dei mercati che ha portato alla Società il mantenimento delle quote di mercato e del proprio portafoglio ordini, consentendo di avere una visibilità produttiva tale da prevedere anche per l'esercizio 2025 un discreto andamento, in linea con gli obiettivi prefissati;
- **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 permetterà di esplorare nuove opportunità di mercato emergenti in un contesto in evoluzione, adattandosi con agilità alle dinamiche economiche e rafforzando la competitività dell'azienda;
- **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 operations, 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;

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 "IT" valutando tutte le cause che potrebbero comprometterla e, quindi, impegnandoci a garantire sempre la business continuity.

Nel 2024 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. [\(finalità 2 metrica 1 obiettivi 2025\)](#)

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 2022 - 2024 non si sono registrati casi di mancato rispetto della privacy (GRI 418-1).

AFFIDABILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA

Il Rating CRIBIS

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.

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.



LA CONDOTTA AZIENDALE

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.

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 2022-2024 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			
numero casi di violazione	2022	2023	2024
concorrenza sleale	nessuno	nessuno	nessuno
antitrust	nessuno	nessuno	nessuno
pratiche monopolistiche	nessuno	nessuno	nessuno
totale	nessuno	nessuno	nessuno

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 ed 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.

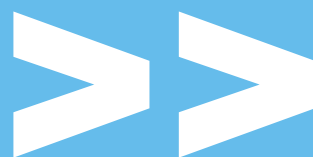


Scopri le nostre politiche



LA RELAZIONE DI IMPATTO 2024

07





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. Le Società Benefit sono società tradizionali con obblighi modificati che impegnano il management e gli azionisti a standard più elevati di scopo, responsabilità e trasparenza.

Nello Statuto 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.

Al fine di consolidare il nostro impegno, che perseguiamo da decenni, nei confronti della popolazione aziendale e della comunità che ci circonda, nel 2021 abbiamo adottato lo status di "società Benefit" (L. 28-12-2015 n. 208, Commi 376-384 dell'art.1).

LE FINALITÀ STATUTARIE DI OMAL

Di seguito riportiamo le **finalità** specifiche di beneficio comune inserite nello statuto e la modalità in cui intendiamo perseguirle, al fine di produrre redditività e generare benessere per le persone, la collettività e il territorio sul quale operiamo.

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 socioculturali, 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.

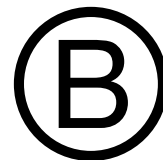


CURIOSITÀ

OMAL B CORP®

Nel 2017 OMAL ha deciso di andare oltre la normativa nazionale che regola le Società Benefit aderendo 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.

Certified



Corporation

LA VALUTAZIONE DI PARTE TERZA

In 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 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).

ECOVADIS: IL RATING INTERNAZIONALE DELLA SOSTENIBILITÀ

Quest'anno la misurazione del nostro impatto e del percorso verso la crescita sostenibile, viene valutato attraverso il rating EcoVadis®.

Il rating EcoVadis® è una delle più importanti piattaforme internazionali di rating della sostenibilità, ed 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.

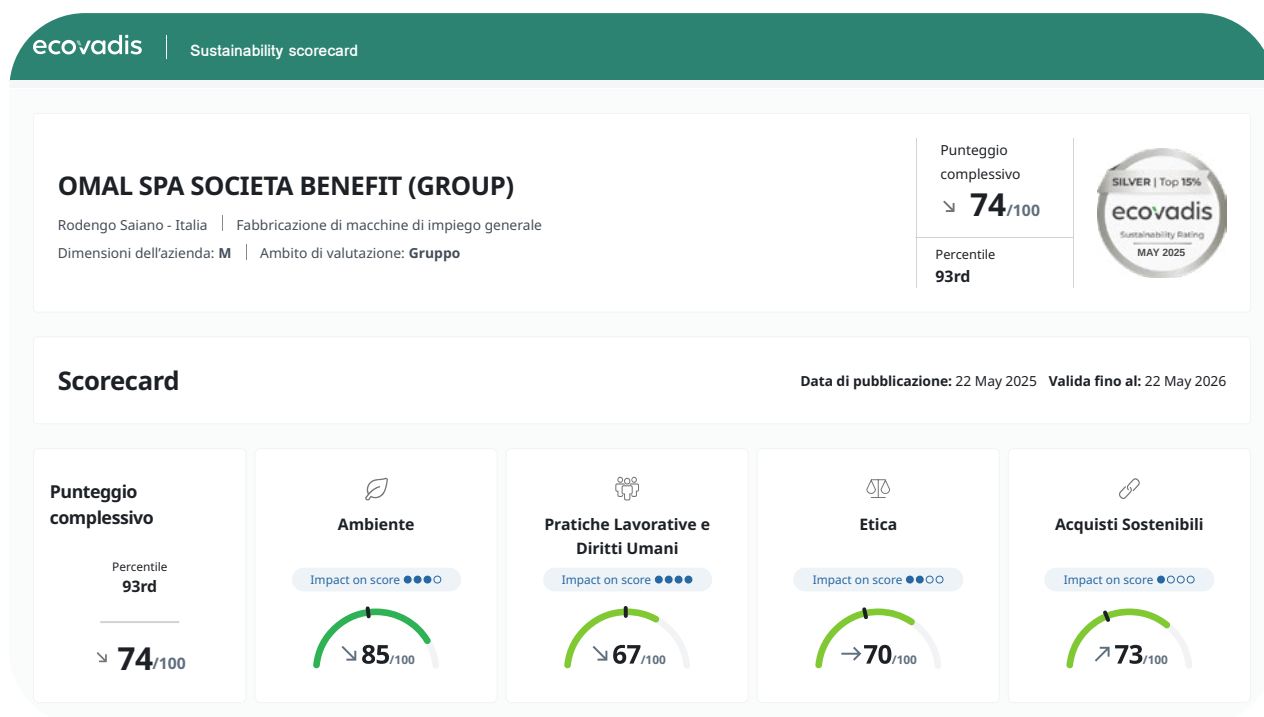
Come funziona la valutazione EcoVadis:

- 1. Questionario e documentazione:** L'azienda risponde a un questionario dettagliato e fornisce documentazione a supporto delle proprie pratiche.
- 2. Valutazione dei criteri:** EcoVadis analizza le risposte e i documenti in base a 21 criteri suddivisi in quattro temi principali: ambiente, lavoro e diritti umani, etica, e acquisti sostenibili.
- 3. Punteggio e report:** Viene assegnato un punteggio su una scala da 0 a 100, e l'azienda riceve un report con punti di forza, aree di miglioramento e benchmark di settore.
- 4. Certificazione:** Le aziende possono ottenere un rating di livello (oro, argento, bronzo) a seconda del punteggio raggiunto.

VALUTAZIONE D'IMPATTO

L'analisi di EcoVadis permette di valutare l'impatto delle pratiche aziendali sulla sostenibilità complessiva, identificando le aree di miglioramento e supportando strategie di responsabilità sociale d'impresa (RSI). Questo strumento è molto utilizzato nelle catene di fornitura per garantire che i partner siano conformi a standard etici e ambientali elevati.

La nostra azienda si è aggiudicata la medaglia “SILVER”, con un punteggio di “74/100”. Di seguito viene riportato l'ultima nostra Score Card EcoVadis®:





RENDICONTO TARGET 2024 ED OBIETTIVI 2025

Il rendiconto dei target raggiunti nel 2024 e gli obiettivi definiti nelle nostre finalità per il 2025 rappresentano strumenti fondamentali per la trasparenza e la rendicontazione delle attività svolte, mentre la finalità di beneficio comune si riferisce all'obiettivo di perseguire interessi collettivi e migliorare il benessere della comunità.

Finalità di beneficio comune:

Rappresentano l'intento di realizzare iniziative e progetti che contribuiscano al benessere collettivo, promuovendo lo sviluppo sostenibile, l'equità sociale e la coesione della comunità. L'obiettivo è creare valore condiviso, migliorando la qualità della vita di tutti i membri della comunità.

Rendiconto:

Riassume e presenta in modo chiaro e trasparente i risultati raggiunti e le attività svolte nel periodo di riferimento. Permette di valutare l'efficacia delle azioni intraprese e di renderne conto agli stakeholder, ai finanziatori e alla comunità stessa.

Obiettivi:

Sono i traguardi specifici che intendiamo raggiungere. Devono essere chiari, misurabili e realistici, e guidare le azioni verso il miglioramento del beneficio collettivo.

Metriche di misurazione:

Le metriche sono strumenti e indicatori utilizzati per valutare e monitorare le prestazioni ed i progressi verso i nostri obiettivi. La scelta delle metriche dipende dagli obiettivi specifici e dal contesto in cui vengono applicate.

Di seguito si riporta il rendiconto degli obiettivi raggiunti nel 2024 ed i nuovi obiettivi per l'anno 2025:

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.



METRICA 1: INDICE DI SOSTENIBILITÀ

La nostra forma mentis legata all'analisi delle possibili modifiche sui prodotti a favore di un minore impatto ambientale e una buona sostenibilità economica è ormai radicata.



Relativamente all'obiettivo indicato nella Relazione del 2023 sui **test delle valvole ARES**, ci troviamo a dover nuovamente posticipare la chiusura del progetto. Lo studio e il cambio di materiale del pistone in alluminio risultano maggiormente problematici rispetto a quanto progettato. In fase di test, sono state rilevate delle rotture, costringendoci a rivedere il pezzo forgiato. È stata fatta una **nuova campionatura** ed è stata inviata per nuovi test. Questa volta i nuovi campioni hanno portato a un miglior risultato rispetto ai test precedenti ma non ancora soddisfacente a causa di un problema di resistenza. Ci troviamo attualmente in una fase di analisi a cui seguirà la produzione di nuovi campioni con un nuovo trattamento termico. Valuteremo come procedere sulla base degli esiti delle prove. Le attività descritte richiedono mesi di analisi, produzione e test, motivo per il quale i tempi tra una versione e l'altra si allungano rapidamente.

Per quanto riguarda l'implementazione della **certificazione EPD**, il 2024 ci ha visti impostare tutte le basi per il calcolo **LCA**, propedeutico alla certificazione. È necessario premettere che non esiste una modalità univoca di raccolta dati (scelta del dato e profondità di dettaglio).

Nel corso dell'anno sono stati effettuati sei incontri con i responsabili dei dipartimenti CSR, CED, Ufficio Tecnico, HSEC e la società di consulenza designata per l'analisi. Durante questi incontri si è stilata una **check list di informazioni** da raccogliere, si è analizzato quali e quante di esse fossero già presenti nei gestionali e database aziendali, quali dovessero essere ricavati ex novo e quali eventualmente prendere dai dati di letteratura. Si è steso un **Gantt** e si è fatta una valutazione degli eventuali nuovi attori aziendali da coinvolgere. Questo processo, naturalmente necessario per raggiungere l'obiettivo finale, ha portato ulteriori vantaggi indiretti, come l'opportunità di analizzare quanti aspetti dei nostri processi produttivi fossero dettagliatamente sotto il nostro agile controllo, come anche la scoperta di nuove funzionalità dei nostri sistemi digitali. Ha inoltre permesso all'azienda di valutare un'eventuale implementazione dei campi da compilare nel gestionale in prospettiva di future analisi. Il modello di calcolo è pressoché terminato e nei primi mesi del 2025 è previsto un **self audit** in cui testare il modello e valutare le eventuali modifiche.

OBIETTIVI 2025

Per l'anno 2025, la nostra organizzazione si propone di avviare la produzione dei **nuovi prototipi delle valvole ARES**, caratterizzate dal già citato nuovo trattamento termico. Tale iniziativa sarà seguita da un periodo di approfondita analisi e rigorosi test, con l'obiettivo primario di poter ufficializzare le modifiche pensate per il prodotto. Queste migliorie, pensate per coniugare i principi di sostenibilità con l'efficienza economica, mirano a rafforzare il nostro impegno verso una crescita responsabile e lungimirante. In particolare, le modifiche includono l'eliminazione del piombo nella composizione delle valvole, garantendo la piena conformità agli standard ambientali, oltre a una riduzione del peso complessivo grazie all'introduzione di differenti materiali per alcuni componenti interne. Tali interventi saranno poi misurati attraverso **I'IS** (Indice di sostenibilità) e auspichiamo rappresentino un significativo passo avanti nella nostra strategia di innovazione sostenibile.

Parallelamente, ci impegniamo a completare il processo di studio e **certificazione EPD** (Environmental Product Declaration) per l'attuatore modello DA08, al fine di estendere il medesimo approccio ad altri modelli e varianti dimensionali. Questo progetto riflette il nostro incessante impegno verso la trasparenza e la responsabilità ambientale. Il gruppo di lavoro dedicato a questa iniziativa sarà nuovamente costituito dalle seguenti divisioni: CSR (Responsabilità Sociale d'Impresa), CED (Centro Elaborazione Dati), UT (Ufficio Tecnico), HSEC (Salute, Sicurezza, Ambiente e Compliance), con il supporto indispensabile di un consulente esterno. La sinergia tra queste unità operative rappresenta un elemento cardine per il successo delle attività programmate.

METRICA 2: VALUTAZIONE DELLA % E DELLA RIDUZIONE DEI CONSUMI ENERGETICI DEL PROCESSO PRODUTTIVO

Come precedentemente dichiarato nella precedente relazione, sono stati completati gli interventi necessari per il collegamento dell'**impianto fotovoltaico** dello stabilimento di Rodengo Saiano a quello di Passirano, al fine di unificare i due Plant sotto un **unico POD**. Tale operazione consente di ottimizzare l'utilizzo complessivo dell'energia prodotta dai due impianti fotovoltaici (600 kW + 100 kW), garantendo una gestione più efficiente delle risorse energetiche. Questo passo rappresenta un significativo progresso nella riduzione dell'impatto ambientale dei nostri siti produttivi sul sistema complessivo di produzione e distribuzione di energia, contribuendo così al **miglioramento delle performance energetiche** di OMAL.

In merito al monitoraggio e all'ottimizzazione dei consumi energetici dello stabilimento produttivo di Passirano, confermiamo che l'utilizzo e l'analisi regolare dei dati forniti dalla dashboard, sviluppata internamente nel 2023 per il rilevamento in tempo reale dei consumi energetici e idrici, sono ormai parte integrante della nostra cultura aziendale orientata alla sostenibilità. Come passo successivo, ci siamo focalizzati sull'individuazione di un indice di performance in grado di correlare i dati raccolti dalla dashboard con quelli relativi al monitoraggio della produzione. Grazie al supporto di un consulente, abbiamo deciso di affidarci ad una società specializzata che eseguirà una **diagnosi energetica dei nostri Plant**, accompagnandoci nella definizione di uno o più **KPIs** significativi. Coerentemente con il nostro approccio in altri progetti, siamo convinti dell'importanza di adottare strumenti di valutazione esterni, utili non solo a misurare l'efficacia delle nostre iniziative, ma anche a fornire nuovi spunti per il loro sviluppo. Tale progetto verrà implementato nel corso del 2025, consentendoci di definire obiettivi concreti di miglioramento laddove possibile.

Infine, confermiamo l'avanzamento del progetto di installazione, presso il Plant di Rodengo Saiano, di un **gruppo di continuità** dedicato all'autoclave. Questo sistema garantirà un'alimentazione costante anche in caso di interruzioni di corrente, prevenendo malfunzionamenti e riducendo i tempi di inattività, assicurando così la continuità operativa. Tuttavia, sono stati riscontrati problemi di connessione con il dispositivo digitale destinato alla lettura e al monitoraggio dei consumi. Gli interventi necessari per risolvere tali problematiche sul contatore saranno effettuati con l'arrivo della bella stagione, posticipando la conclusione del progetto al 2025. L'installazione permetterà di identificare eventuali perdite anomale e intervenire tempestivamente, oltre a monitorare in tempo reale i consumi idroelettrici, migliorando ulteriormente la gestione delle risorse.

OBIETTIVI 2025

Nel corso del 2025, ci impegneremo a completare la diagnosi energetica dei nostri stabilimenti di Rodengo Saiano e Passirano. Questo processo mira a definire indicatori di performance che consentano una fotografia accurata dello stato attuale e la successiva individuazione di **obiettivi specifici di miglioramento**, laddove applicabile. La definizione di tali indicatori sarà effettuata sia attraverso risorse interne sia con il contributo strategico di una società di consulenza esterna, garantendo così un approccio comparativo solido e strutturato. I **KPIs** saranno integrati nella dashboard realizzata internamente e facilmente consultabili dagli attori coinvolti nell'individuazione di **target di miglioramento**.

Un ulteriore obiettivo prioritario per il Plant di Rodengo Saiano consiste nell'implementazione e completamento del progetto di **digitalizzazione per la lettura e il monitoraggio dei consumi energetici**. Questa innovazione consentirà interventi tempestivi in caso di anomalie, come perdite impreviste, e migliorerà significativamente la gestione complessiva delle risorse.

Il 2025 segnerà anche l'inserimento nell'organigramma aziendale della figura del **Technology Manager**. Questo nuovo ruolo avrà il compito strategico di analizzare e ottimizzare i processi produttivi, offrendo una visione globale che abbracci tutti i Plant e i reparti produttivi. Tale professionalità, con il suo approccio trasversale, accelererà la formalizzazione di indicatori di



prestazione adeguati alla nostra specifica realtà aziendale. Inoltre, faciliterà la concretizzazione di iniziative di miglioramento, integrando le dimensioni economiche, di sostenibilità e di impatto ambientale, grazie alla presenza di un unico interlocutore centralizzato.

METRICA 3: SVILUPPO INVESTIMENTI PER UNA SMART FACTORY SOSTENIBILE

Relativamente ai progetti 2023 di consolidamento dell'approccio Digital Driven dell'azienda, di seguito vengono riportati gli esiti:

In merito al "Software di intelligenza artificiale", con l'obiettivo di sviluppo e verifica della parte predittiva per gli indici di bilancio e per la produzione, non ha dato i risultati sperati. E' stato pertanto chiuso senza successo, anche se l'esperienza maturata ci è servita per approcciare il tema dell'intelligenza artificiale utile per altri ambiti aziendali (Chat Bot e CRM Estesio).

Il progetto "Scheduler" è stato messo a regime attraverso il monitoraggio dei dati, pertanto è ritenuto chiuso.

La "Nuova struttura di calcolo nel gestionale Panthera", impiegata nell'analisi dei costi sul venduto da parte del nuovo dipartimento di Controllo di Gestione, è stata terminata.

In merito alla "Piattaforma X Easy", che avrà lo scopo di raccogliere i dati predittivi e consuntivi rilevati dall'attuatore Rackon X, è ancora in fase di sviluppo in quanto l'ownership del progetto è stata affidata a un nuovo collega ed il passaggio di consegne ha rallentato i tempi. Nel frattempo, è stato però ottenuto il brevetto per il Rackon X.

Relativamente ai progetti 2024 di seguito vengono riportati gli esiti:

Il progetto "Indigo Chat Bot" è stato implementato come pianificato, con la responsabilità affidata a due colleghi dei dipartimenti Comunicazione e Commerciale. Dopo aver formato il bot sui prodotti VIP e VIP EVO, e su concetti di meccanica e automazione, il funzionamento è stato testato con risultati inizialmente variabili. La versione di AI generativa disponibile non permetteva di mantenere un margine di errore basso con i dettagli tecnici richiesti, quindi abbiamo optato per un'**AI conversazionale** con un flusso predefinito che, sebbene meno simile a una conversazione umana, riduceva il rischio di risposte errate. Dopo ulteriori test, il go live ha registrato risultati positivi. A fine 2024, con il rilascio di una nuova versione del bot, abbiamo deciso di riprovare con l'**AI generativa** nel 2025, estendendo il bot a tutte le valvole pneumatiche e aumentando la sua visibilità in homepage. Siamo tra i pionieri nel nostro settore con questo progetto e siamo convinti che rappresenterà un vantaggio sia per i nostri clienti, che avranno accesso a risposte e consulenze agili durante il processo di acquisto, sia per i nuovi assunti, che potranno utilizzare l'assistente virtuale come supporto durante il loro periodo di formazione.

In merito al "Software analisi processi produttivi" il progetto si sviluppa su due direttrici principali, entrambe finalizzate a ottimizzare le performance aziendali attraverso un utilizzo mirato dei dati raccolti.

Il primo ambito di intervento si concentra sul **perfezionamento dei processi di controllo qualità** mediante un approccio interattivo e dinamico. Ogni articolo all'interno del ciclo produttivo è soggetto a controlli periodici, la cui natura varia in base alla tipologia di prodotto e macchina coinvolti. Tradizionalmente, tale attività ricadeva interamente sotto la responsabilità degli operatori. Nel 2024, grazie all'implementazione di un sistema avanzato di **alert e reportistica**, il controllo qualità è stato reso più efficiente. Il sistema, infatti, supporta l'operatore a bordo macchina ricordandogli di eseguire i controlli necessari e indicandone la tipologia. Inoltre, consente il trasferimento diretto e tempestivo delle informazioni al dipartimento qualità, incrementando l'efficacia del monitoraggio e garantendo una maggiore precisione e tracciabilità dei processi.

La seconda area di intervento riguarda **l'uso e la gestione degli utensili**. Storicamente, la stima della durata di un utensile era affidata alla discrezionalità dell'attrezzista, il quale indicava il numero medio di pezzi lavorabili senza basarsi su una comprovata analisi preventiva che ne giustificasse la sostituzione. Inoltre, tale informazione, annotata su supporti cartacei e archiviata, non veniva sfruttata adeguatamente nel tempo. L'obiettivo principale è quindi la digitalizzazione del processo, sfruttando i dati storici per sviluppare un algoritmo in grado di

ottimizzare la gestione degli utensili, migliorando la precisione operativa e supportando gli attrezzisti. Nel 2024, l'attenzione è stata dedicata all'**analisi** e alla **raccolta dei dati** propedeutici alla realizzazione di questo software.

In merito al "CRM Esteso", durante il 2024 la nostra organizzazione si è dedicata, con il supporto del fornitore del CRM, all'analisi approfondita dei flussi informativi aziendali. Questa fase ha avuto lo scopo di identificare in modo chiaro chi gestisce e con quali strumenti le informazioni relative ai nostri partner commerciali, nonché di individuare chi dovrebbe avere accesso a tali informazioni e con quali modalità operative. Una volta completata la mappatura di questa complessa rete informativa, è iniziata la fase di progettazione e installazione del software CRM. Pur non esplicitamente previsto tra gli obiettivi del 2024, in ambito di innovazione tecnologica è rilevante evidenziare l'acquisizione di 20 licenze **Copilot**, integrate negli account aziendali. Tale strumento avanzato consente un utilizzo trasversale all'interno della suite Microsoft 365 (Word, Excel, PowerPoint, Outlook, ecc.). Al momento, l'integrazione dell'AI interessa gli account del team commerciale e della Direzione. Per il 2025, l'ambizione è di estendere progressivamente le licenze anche agli altri dipartimenti, iniziando dagli account dei responsabili di dipartimento.

OBIETTIVI 2025

Gli obiettivi 2025 legati a questa metrica, avranno il focus sull'integrazione dell'Intelligenza Artificiale nei nostri processi aziendali. A tal proposito per il prossimo anno ci prefiggiamo di concludere i progetti aperti.

"Indigo Chat Bot" come spiegato precedentemente, nel 2025 vedrà il ritorno del bot all'**AI generativa** che permetterà all'utente di vivere un'esperienza di conversazione più realistica, in quanto privo di un flusso preimpostato e quindi con la possibilità di porre domande libere. Puntiamo a implementare le conoscenze dell'assistente virtuale su tutte le nostre **valvole pneumatiche** e integrare lo strumento con la funzione **multilingua** e con i **comandi vocali**.

In merito al "CRM Esteso", il nostro obiettivo 2025 è quello di concludere il progetto, garantendo una piena **sincronizzazione con i sistemi gestionali** aziendali esistenti. Il sistema sarà progettato per raccogliere e organizzare dati strategici, tra cui contatti anagrafici, storico degli acquisti, scambi di informazioni tra i clienti e l'azienda, quotazioni precedenti, progetti, e molto altro. L'integrazione della **Business Intelligence** permetterà di accedere in modo agile e intuitivo alla cronologia commerciale completa dei clienti, inclusi dettagli specifici quali prodotti acquistati, prezzi, tempistiche, progetti correlati e referenti aziendali coinvolti. Questa piattaforma offrirà una user experience semplice e intuitiva, consentendo un utilizzo rapido e una facile implementazione, rafforzando la capacità decisionale dell'azienda e ottimizzando i processi operativi.

Per quanto riguarda il "Software analisi processi produttivi", l'obiettivo del primo ambito è l'implementazione di un software che consenta di **visualizzare in tempo reale** i controlli effettuati dagli operatori a bordo macchina e dal dipartimento qualità, oltre a consultare lo storico delle verifiche eseguite. Sarà possibile registrare e visualizzare l'**esito** di tali controlli, oltre a misurare il **tempo** impiegato per il loro completamento. Questa soluzione renderà il controllo qualità più efficace, consentendo anche l'elaborazione di **statistiche** e **storici** utili per il monitoraggio. Per il secondo ambito, ci impegniamo a completare la **digitalizzazione del processo di cambio utensili** a bordo macchina, basandoci sui dati raccolti nel 2024. Grazie a questa metodologia predittiva, sarà possibile individuare il momento ottimale per la sostituzione degli utensili, evitando inefficienze produttive e garantendo una maggiore coerenza nei controlli qualità. Inoltre, verranno introdotti **sistemi di alert** per migliorare la precisione operativa degli attrezzisti e degli operatori. Lo strumento previsto fornirà un'analisi statistica sul consumo degli utensili, favorendo benefici economici significativi, tra cui il risparmio derivante da una pianificazione più accurata degli acquisti e dalla riduzione delle spese correnti.

In conclusione, per quanto concerne le "Licenze Copilot", per il 2025 ci proponiamo di acquisire **licenze Copilot** per gli account aziendali dei responsabili di dipartimento, con l'obiettivo di **ottimizzare i processi aziendali** e migliorare l'**efficienza operativa**. Attraverso l'integrazione dell'AI nella suite Microsoft 365, intendiamo stimolare i responsabili a esplorare nuove opportunità di innovazione e modernizzazione nei propri ambiti, favorendo un approccio proattivo e strategico all'uso dell'intelligenza artificiale.



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 socioculturali, attività associative e pratiche sportive.



METRICA 1: AUMENTARE IL NUMERO DI ORE DI FORMAZIONE PER LA SICUREZZA E LA CRESCITA TECNICA E PROFESSIONALE DELLE SUE PERSONE

Confermiamo l'implementazione del modulo HR del **gestionale Panthera** per la gestione della formazione aziendale. La procedura correlata, frutto di una collaborazione sinergica tra l'ufficio HR e l'ufficio Qualità, definisce con chiarezza le tempistiche, le modalità operative e le responsabilità dei soggetti coinvolti nel processo di mappatura delle **esigenze formative**. Tale processo include la successiva presentazione e validazione da parte della Direzione e la registrazione delle attività all'interno del gestionale. Questo significativo progresso consente non solo di strutturare in modo organico l'attività formativa, ma anche di condurre analisi propedeutiche alla valutazione delle competenze interne all'azienda e all'elaborazione e monitoraggio del budget destinato alla formazione.

Come previsto, l'Ufficio Tecnico ha erogato sessioni di formazione tecnica sui nostri prodotti, rivolte a tutti i dipartimenti aziendali e calibrate in base al livello di competenza dei partecipanti. L'iniziativa ha riscosso un notevole entusiasmo, coinvolgendo **44 persone** provenienti da **10 differenti dipartimenti** aziendali, per un totale di **363,5 ore di formazione**. I colleghi dell'Ufficio Tecnico hanno avuto l'opportunità di affinare e mettere alla prova le proprie capacità di public speaking, ricevendo feedback costruttivi che sono stati utilizzati per rivedere e perfezionare alcuni aspetti dei moduli formativi, con l'obiettivo di migliorare l'esperienza delle future classi o delle sessioni di training per i neoassunti.

Questa formazione è stata estesa anche ai colleghi della **filiale americana di Cincinnati**. Tre figure dell'Ufficio Tecnico hanno effettuato cinque trasferte negli Stati Uniti per supportare i colleghi in un percorso di formazione in loco, oltre a fornire affiancamento durante visite presso i clienti. I viaggi sono stati interamente dedicati all'assistenza continua, soprattutto nella fase di preparazione degli argomenti da presentare ai clienti. Durante le presentazioni, i nuovi colleghi erano non solo supportati, ma anche valutati riguardo al livello di apprendimento raggiunto. Parallelamente, sono stati pianificati momenti di formazione specifica, anche tramite sessioni da remoto condotte dall'Italia attraverso video call.

Infine, confermiamo di aver individuato una **figura dedicata alla formazione del personale Commerciale** in Italia e nelle filiali estere, appartenente al dipartimento Sales. Questo collega vanta una collaborazione ventennale con l'azienda, iniziata nell'Ufficio Tecnico e successivamente proseguita nel dipartimento Commerciale, un percorso che gli ha permesso di maturare un profondo know-how sui prodotti, i processi aziendali e le dinamiche commerciali. Tale figura ha erogato complessivamente **91 ore di formazione a 9 colleghi** del dipartimento Sales, occupandosi altresì di verificare le competenze acquisite tramite test specifici e sessioni di allineamento individuale. L'iniziativa, molto apprezzata, ha rappresentato non solo un riconoscimento del valore aggiunto di questa risorsa, ma anche un'efficace strategia per agevolare l'onboarding dei nuovi assunti.

OBIETTIVI 2025

La crescente digitalizzazione sta trasformando ogni ambiente, sia esso privato o pubblico, in un contenitore di informazioni sensibili, rendendole potenzialmente vulnerabili a minacce esterne. Per affrontare questa sfida, la nostra organizzazione si impegna, nel corso del 2025, a promuovere un percorso formativo di **Cyber Security Awareness** rivolto a quasi tutta la popolazione aziendale. L'iniziativa mira a rendere la sicurezza informatica un tema accessibile e comprensibile per tutti i dipendenti, fornendo strumenti efficaci per il riconoscimento e la prevenzione di tentativi di frode digitale.

In parallelo, il dipartimento Sales, interessato da significativi cambiamenti quali l'inserimento di un nuovo Direttore e di nuovi colleghi, sarà oggetto di un progetto di **Team Coaching**. Tale programma formativo è volto a favorire la costruzione di una squadra coesa e orientata al successo, con focus su aspetti fondamentali quali il raggiungimento degli obiettivi di vendita (budget), il monitoraggio delle performance, la comunicazione efficace attraverso l'ascolto attivo, la formulazione di domande strategiche e il feedback. Inoltre, saranno trattati temi legati alla gestione del tempo, delle priorità e all'importanza delle scadenze.

Sempre nell'ambito del cambiamento organizzativo, con il supporto del dipartimento HR, verrà identificata una società esterna per avviare un progetto di **consulenza e mentoring** destinato al collega che ricoprirà il ruolo di **Technology Manager**. Questa figura avrà il compito di ottimizzare i processi produttivi, favorendo l'implementazione di strumenti digitali a supporto, in linea con gli obiettivi strategici aziendali.

Infine, un ulteriore obiettivo prioritario sarà rappresentato dal monitoraggio dell'**effettiva integrazione della nuova procedura di gestione della formazione**, sviluppata congiuntamente dai dipartimenti HR e Qualità. Questa azione intende garantire l'efficienza e la conformità della gestione delle attività formative, in vista di una sempre maggiore professionalizzazione interna.

METRICA 2: DONAZIONI BENEFICHE E CULTURALI A SUPPORTO DELLE COMUNITÀ

Nel corso dell'ultimo anno, il nostro impegno verso il benessere delle comunità locali si è concretizzato in numerose iniziative benefiche, culturali ed educative, che rappresentano per noi un pilastro fondamentale dell'approccio aziendale. Crediamo fermamente che investire nelle persone e nel territorio non sia solo un dovere etico, ma anche un passo cruciale per costruire un futuro migliore per le nuove generazioni, che rappresentano la vera linfa vitale del nostro pianeta.

Sul fronte educativo, abbiamo accolto e formato 7 studenti, offrendo loro un totale di 572 ore di stage all'interno di sei dipartimenti chiave: amministrazione, controllo di gestione, comunicazione, produzione, CSR e acquisti. Questa esperienza mira non solo a trasferire competenze pratiche, ma anche a ispirare i giovani, fornendo loro strumenti per contribuire attivamente alla società futura.

Il nostro impegno benefico si è concretizzato in diverse donazioni, tra cui:

- **€ 14.000 per il rifacimento di sette camere presso l'RSA di Lumezzane**, a supporto degli anziani;
- **€ 5.000 alla Fondazione Dolci**, per la realizzazione di un libro di dipinti dedicato alla Val Trompia, valorizzando il patrimonio culturale locale a cui siamo molto legati;
- **€ 6.000 ai Bambini delle Fate**, per importanti progetti di inclusione sociale
- **13 pacchi natalizi e € 1.000 destinati all'associazione Casa delle Donne**, partner con cui di anno in anno consolidiamo la relazione;
- **€ 9.000 complessivi per screening oncologici dedicati ai dipendenti**, suddivisi tra ANT (screening femminili) e MO4MO (screening maschili);
- **€ 1.000 al Palio delle Oche**, evento tradizionale per la festa padronale di Polaveno (BS), momento di grande rilevanza per la comunità;
- **€ 3.000 all'associazione 6Libera** e contestuale firma della **Manifestazione d'Interesse al progetto "Osservatorio Digitale Europeo"** contro le molestie e violenze sul lavoro.



Inoltre, il nostro supporto si estende anche allo sport e alla cultura attraverso sponsorizzazioni, come quella al **Brixia Rugby**, al **FC Lumezzane** e a **Lorenzo Zanetti**, pilota motociclistico italiano e campione italiano **Superbike**.

Siamo anche stati protagonisti di eventi e iniziative di sensibilizzazione, portando la nostra testimonianza in contesti di rilievo. Tra queste:

- La partecipazione al convegno **“Imprese e Istituzioni per il benessere della comunità”** organizzato dall'associazione di categoria Confapi;
- La nostra presenza al **CASTELLI JOB DAY**, giornata dedicata agli studenti delle scuole superiori, e alla fiera **DOMANI LAVORO**, per supportare e orientare gli utenti al mondo del lavoro
- Interventi presso eventi organizzati da **UN Global Network Italia** (“Attuali scenari e possibili sviluppi futuri per le PMI italiane”) e sul magazine DOUBLE (“Il potenziale delle parole nel mondo contemporaneo”), per condividere **il caso OMAL**;
- Il ricevimento del **Premio dell'Osservatorio Digitale Europeo**, presso il **CNEL** - Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, a riconoscimento del nostro impegno contro le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro.

Tutte queste iniziative riflettono il nostro impegno ESG, che guida le nostre scelte verso uno sviluppo sostenibile e inclusivo. Sosteniamo il Goal 5 e il Goal 16 degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, che riguardano rispettivamente l'uguaglianza di genere e la promozione di istituzioni inclusive e pacifiche.

Crediamo che investire nelle comunità locali, nella cultura, nella salute e nella formazione sia il modo migliore per generare un impatto positivo, duraturo e trasformativo per le persone e per il territorio che ci circondano.

OBIETTIVI 2025

Nel corso del 2025, intendiamo consolidare e ampliare il nostro impegno verso il **benessere delle comunità locali** attraverso un approccio strategico che valorizzi le collaborazioni esistenti e sviluppi nuove opportunità di impatto positivo.

Continueremo a destinare parte dell'utile aziendale al sostegno economico di **associazioni e istituti scolastici locali**. Il nostro obiettivo primario è quello di mantenere un **rapporto continuativo e solido** con i partner attuali, al fine di garantire loro una base stabile su cui effettuare pianificazioni strategiche a medio-lungo termine.

Resteremo disponibili a supportare progetti specifici degli istituti scolastici attraverso l'offerta di:

- Stage e tirocini, con un focus particolare su iniziative che favoriscano lo sviluppo di competenze pratiche e l'orientamento al mondo del lavoro;
- Spazi aziendali destinati all'organizzazione di workshop, laboratori pratici e sessioni formative su argomenti trattati in aula;
- Know-how aziendale, per contribuire in modo concreto alla formazione di giovani talenti.

Intendiamo **massimizzare il valore delle collaborazioni sportive** già in essere, attraverso l'organizzazione di eventi dedicati agli stakeholder, in particolare ai nostri clienti. Queste iniziative non solo offriranno maggiore visibilità alle associazioni sportive partner, ma agevoleranno anche l'instaurarsi di nuovi rapporti di sponsorizzazione. L'obiettivo è valorizzare sport meno seguiti o operanti in campionati minori, contribuendo al loro sviluppo e a una maggiore inclusione sociale attraverso lo sport.

Infine, tra le nostre priorità figura nuovamente l'intento di proporci a un **istituto tecnico locale** per valutare la possibilità di avviare una collaborazione. Tale partnership, se realizzata, potrebbe includere l'offerta di spazi aziendali per attività pratiche, la condivisione di know-how tecnico e l'organizzazione di workshop. L'obiettivo è costruire una sinergia che favorisca un concreto collegamento tra le competenze teoriche e il mondo aziendale, sempre con un approccio aperto e collaborativo.

Questi obiettivi riflettono la nostra convinzione che un impatto positivo duraturo si costruisca

attraverso relazioni solide e iniziative innovative, capaci di rispondere alle esigenze delle comunità locali e dei partner con un approccio orientato al futuro.

METRICA 3: INCONTRI PLENARI CON TUTTI I COLLABORATORI (EMPOWERED DAY ED EVENTI DEDICATI A TUTTI I LAVORATORI)

Con il 2024 si è concluso il **progetto PON**, realizzato in collaborazione con l'Università Cattolica del Sacro Cuore. Sviluppato nell'arco di tre anni, il progetto si è posto l'obiettivo di analizzare come una società benefit interpreti il concetto di "green", inteso non solo come rispetto e tutela delle risorse ambientali, ma anche come **ottimizzazione delle risorse interne**, con particolare attenzione ai **dipendenti**.

Durante la terza annualità, la ricercatrice ha partecipato agli appuntamenti del **"Sustainability Tour"**, un'iniziativa ideata per sensibilizzare sull'importanza della sostenibilità non solo i professionisti del settore, ma anche altri dipartimenti aziendali. Gli obiettivi principali includevano la condivisione delle attività svolte dall'azienda, la raccolta di proposte e la promozione della cultura ESG. Nel corso del progetto, sono stati organizzati tre incontri con il Dipartimento Amministrativo e tre con colleghi di diversi reparti produttivi. Attraverso l'utilizzo di metodologie diversificate, come i focus group o l'impiego di fotografie per illustrare concetti, i dipendenti hanno identificato punti di forza aziendali e definito aspettative per il futuro.

Questo coinvolgimento diretto ha incentivato un forte senso di responsabilità tra i dipendenti, culminando in iniziative spontanee come la riduzione del consumo di carta, l'ottimizzazione dell'illuminazione negli uffici, l'installazione di cartelli per il corretto smaltimento dei rifiuti in mensa, e la sensibilizzazione sul tema del fumo, tra altre azioni.

Un ulteriore obiettivo è stato rappresentato dal progetto **"Pole Position"**, un percorso formativo dedicato a Leadership, Time Management e Comunicazione Efficace, cui ha partecipato un rappresentante per ciascun dipartimento. La finalità del progetto era duplice: da una parte sviluppare le competenze trasversali dei dipendenti, favorendo una collaborazione più efficace e una gestione ottimale delle emozioni e delle attività; dall'altra consolidare una cultura aziendale incentrata sulla crescita professionale e l'interazione tra dipartimenti, non sempre possibile nella quotidianità. I partecipanti sono stati anche chiamati a promuovere comportamenti virtuosi e a diffondere messaggi chiave all'interno dell'organizzazione.

Il progetto ha coinvolto:

- **13** dipendenti,
- **7** giornate di aula comprensive di kick-off, formazione e follow-up,
- **5** incontri individuali con il Dipartimento HR per assessment, coaching e supporto allo sviluppo personale,
- **1** giornata dedicata ai responsabili per aggiornarli sui temi trattati e sugli strumenti utili a monitorare i progressi nelle competenze dei collaboratori.

Anche grazie a questo percorso, **quattro partecipanti** hanno raggiunto risultati ottimi e, al termine del 2024, hanno assunto un ruolo di **Prima Linea nell'organigramma aziendale**.

Nel 2024 si sono inoltre confermati due appuntamenti di rilievo rivolti all'intera popolazione aziendale: **Empowered Sunset** e **Cena Natalizia**.

L'evento **Empowered Sunset** si è svolto in una prestigiosa cantina della Franciacorta, area in cui sorgono i nostri stabilimenti, e ha offerto un'atmosfera raffinata e conviviale con un aperitivo al tramonto, seguito da una cena e spettacolo. L'apertura della serata ha visto la proprietà e la direzione condividere risultati raggiunti, obiettivi, impatti geopolitici sul business e nuove strategie commerciali.

La **Cena Natalizia** si è svolta in una suggestiva location del territorio locale. L'evento si è contraddistinto per il suo carattere accogliente e familiare, in linea con le festività. La serata ha compreso una cena tradizionale, musica dal vivo, una pesca natalizia e un momento dedicato al ballo.



Questi incontri mirano a favorire la coesione e la connessione tra i dipendenti, abbattendo le barriere gerarchiche e promuovendo relazioni autentiche tra colleghi, oltre a mantenere informata la popolazione aziendale su risultati e prospettive future.

OBIETTIVI 2025

Il principio unificante delle iniziative e degli incontri rivolti alla popolazione aziendale è la promozione della formazione e della realizzazione professionale, unitamente alla diffusione e al consolidamento di una cultura aziendale sostenibile.

Per il 2025 ci impegniamo a mantenere i due consueti appuntamenti annuali: l'**Empowered Night** estiva e la **Cena Natalizia** di dicembre. L'obiettivo è trasformare progressivamente questi eventi in occasioni non solo conviviali e ludiche, ma anche momenti di condivisione di informazioni strategiche, capaci di rafforzare il **senso di appartenenza** dei collaboratori e di accrescere il **sentimento di responsabilità individuale** nei confronti dei risultati aziendali.

Sulla scia del successo del progetto Pole Position, intendiamo lanciare l'**Empowered Lab**, uno spazio dedicato alla formazione che consenta ai dipendenti di sviluppare competenze trasversali essenziali per il miglioramento delle performance. I percorsi formativi proposti nell'Empowered Lab rappresenteranno un veicolo per diffondere una **cultura aziendale condivisa** e, al tempo stesso, un'opportunità per **valorizzare i collaboratori**. I partecipanti potranno dedicare ore lavorative allo sviluppo personale, acquisendo competenze che li renderanno protagonisti di progetti aziendali strategici, sia specifici che interdipartimentali.

Questi progetti continueranno a essere supportati dal dipartimento HR, istituito nel 2022, che si impegna a promuovere nuove iniziative e a rafforzare i processi e le procedure interne. Tra le priorità per il 2025, figura l'implementazione di un processo strutturato di **Performance Review**. Questo strumento avrà il duplice obiettivo di diffondere la cultura del feedback e di mappare i talenti e le necessità formative, rendendo più efficiente la job rotation. Inoltre, offrirà ai dipendenti l'opportunità di momenti di confronto, ascolto e sviluppo con il proprio responsabile, istituzionalizzati dall'organizzazione.

Tutte queste iniziative convergono nel perseguimento di un dialogo aperto e arricchente con la popolazione aziendale, basato su scambi comunicativi orientati al miglioramento continuo, sia individuale che organizzativo. In parallelo, desideriamo confermare un ambiente regolamentato e improntato al rispetto dei doveri, ma al contempo informale e gradevole, che favorisca il benessere dei collaboratori.

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.



METRICA 1: NUMERO DI SEGNALAZIONI SPECIFICHE SUI TEMI SALUTE, SICUREZZA E SOSTENIBILITÀ. PROMUOVERE LA CONSAPEVOLEZZA COMUNE DI TUTTI I COLLABORATORI VERSO UN AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO E SICURO

Nel corso dell'anno appena concluso, abbiamo avviato il programma “**BenEssere**”, un’iniziativa che racchiude una serie di progetti mirati a promuovere il benessere a 360° della popolazione aziendale. Le iniziative implementate hanno toccato diversi aspetti della quotidianità lavorativa e personale, tra cui:

- **Sostenibilità e praticità:** installazione di erogatori d'acqua e distribuzione di borracce ai dipendenti, riducendo l'utilizzo della plastica e consentendo un risparmio sull'acquisto di bottigliette.
- **Spazi per il relax:** creazione di un'area ristoro esterna attrezzata con gazebo, tavoli e sedie.
- **Salute e consapevolezza:** impostazione automatica a zero dello zucchero nelle macchinette del caffè, sensibilizzando sull'importanza di ridurre il consumo di zuccheri per la salute.
- **Prevenzione medica:** accesso a risonanze magnetiche per la diagnosi precoce di patologie tumorali riservate alla Prima Linea.
- **Screening oncologici:** iniziative di prevenzione per tumori alla prostata e al seno rivolte a tutta la popolazione aziendale, con un tasso di adesione del 68%.

Alcune di queste azioni sono state sviluppate grazie ai feedback ricevuti attraverso il sistema di **segnalazioni via QR Code**, uno strumento che ha dato voce diretta ai dipendenti. Durante l'anno, abbiamo raccolto **75 segnalazioni**, suddivise in:

- **22** proposte di nuove iniziative aziendali,
- **25** riferite a servizi aziendali,
- **3** riguardanti tematiche di Salute, Sicurezza e Lavoro (SSL),
- **17** richieste generiche,
- **8** richieste di incontri con HR o Direzione.

Tutte le segnalazioni ricevute sono state valutate e gestite, a testimonianza del nostro impegno nel rispondere in modo concreto e puntuale alle esigenze della comunità aziendale.

Infine, con riferimento al progetto del **Modello Organizzativo e di Gestione ai sensi del D. Lgs. 231/01**, si conferma l'avvio della mappatura delle procedure aziendali relative a tutti i dipartimenti. Tale attività mira a garantire l'integrazione delle procedure ove mancanti o insufficientemente dettagliate.

OBIETTIVI 2025

Nel contesto di questa metrica, ci impegniamo a proseguire lo sviluppo del programma “**BenEssere**”, con una serie di iniziative mirate per il 2025:

Kit di vestiario per i dipendenti: È prevista la realizzazione di un kit di abbigliamento destinato a tutti i dipendenti, composto da pantaloni, t-shirt, felpa e giubbino smanicato personalizzati con il brand aziendale. Per il personale operativo, il kit costituirà un rinnovo dell'attuale divisa da lavoro, mentre per gli altri collaboratori rappresenterà un outfit informale da utilizzare nel tempo libero. L'intento è rafforzare l'**identità aziendale**, alimentando il senso di appartenenza e promuovendo un clima di coesione tra i dipendenti.

Borse di studio per i figli dei dipendenti: Un ulteriore progetto che intendiamo realizzare riguarda il **sostegno alle famiglie** dei nostri collaboratori attraverso l'erogazione di borse di studio per i loro figli. Questo intervento nasce dalla consapevolezza di alcune difficoltà educative presenti nella nostra area geografica, caratterizzata da un elevato tasso di abbandono scolastico. Nel corso del 2025 ci impegneremo a individuare un partner qualificato per strutturare l'iniziativa e gestire l'erogazione di questi incentivi allo studio, destinati direttamente agli studenti. Data la possibile presenza di beneficiari minorenni, sarà fondamentale avvalersi della consulenza di esperti per garantire una gestione conforme e appropriata. L'obiettivo prioritario è raccogliere informazioni e, qualora vi siano le condizioni necessarie, redigere un regolamento e presentare il progetto per avviarlo nel 2026.

Gestione e risposte alle segnalazioni dei dipendenti: Ci dedicheremo all'analisi e alla valutazione



di soluzioni innovative per **rispondere alle segnalazioni dei dipendenti**. Attualmente il sistema implementato consente l'invio di segnalazioni, anche anonime. Per i temi di interesse collettivo, utilizziamo una bacheca elettronica per condividere le risposte. Tuttavia, questa modalità non è applicabile per questioni di natura strettamente personale. Pur desiderando mantenere la discrezionalità del sistema, riteniamo cruciale offrire la possibilità di risposte private e dirette al mittente. Nel corso dell'anno, ci dedicheremo a esplorare le opzioni disponibili per consentire un dialogo riservato, senza che il dipendente debba necessariamente identificarsi. Infine, in riferimento al **Modello Organizzativo e di Gestione ai sensi del D. Lgs. 231/01**, confermiamo il nostro impegno a completare l'iter necessario per la sua piena implementazione.

METRICA 2: NUMERO DI INCONTRI NON OBBLIGATORI CON RLS

Nel corso del 2024, sono stati rispettati gli incontri pianificati per il monitoraggio delle attività in materia di Salute, Sicurezza e Lavoro, accompagnati da interventi di miglioramento laddove necessario.

In particolare:

- **N. incontri con RLS:** 4 (di cui 1 con Plant Manager);
- **N. incontri "Sicuri al 100%":** 7 ;
- **N. segnalazioni e proposte in materia di SSL:** tramite QR Code sono arrivate 3 segnalazioni e da incontri Sicuri al 100% sono uscite 59 azioni di miglioramento;

Possiamo affermare che il processo è ormai consolidato.

Pertanto, riteniamo opportuno considerare la chiusura di questa metrica a favore dell'introduzione di un nuovo obiettivo maggiormente sfidante a cui lavoreremo per identificare obiettivi specifici e target per l'anno 2025.

NUOVA METRICA 2: INIZIATIVE DI COINVOLGIMENTO DELLA POPOLAZIONE AZIENDALE SU TEMI SSL E AMBIENTE

METRICA 3: INCONTRI SPECIFICI – “GRUPPO DI LAVORO SOSTENIBILITÀ OMAL”

Il 2024 ha rappresentato un anno cruciale di preparazione, orientato alla definizione più strutturata delle tematiche ESG per il successivo anno 2025. Nell'ambito di tale percorso, si sono svolti due incontri tra il Dipartimento CSR e la Direzione Generale, aventi l'obiettivo di fornire aggiornamenti sugli obiettivi delineati nella Relazione d'Impatto del 2023. Questi allineamenti hanno agevolato l'organizzazione di ulteriori confronti con figure strategiche dell'organizzazione, tra cui la consulente per la Sostenibilità, il Responsabile del Montaggio, il Responsabile Ufficio Acquisti e il Responsabile Ufficio Tecnico.

Ciascuno di tali incontri è stato finalizzato alla discussione e valutazione dell'eventuale adozione di indicatori di performance e obiettivi a lungo termine, contribuendo in maniera significativa al **rafforzamento della cultura della sostenibilità aziendale**. Degna di nota è, inoltre, la sessione di lavoro tra il Direttore Generale e il Responsabile della Sicurezza Ambiente (oppure Responsabile HSE), dalla quale è scaturita la definizione della nuova **Politica Ambientale**, consultabile attraverso il seguente link: [Politica Ambientale OMAL](#).

OBIETTIVI 2025

Guardando al futuro, per il 2025 l'organizzazione si impegna a **integrare le metriche della Relazione d'Impatto** all'interno dei compiti assegnati ai manager di prima linea, con un monitoraggio continuo garantito dai cinque incontri periodici previsti nell'ambito del **Riesame della Direzione**. Durante queste occasioni, il Direttore Generale non solo affronterà con i manager le tematiche ESG ma dedicherà appositi momenti alla funzione CSR per un aggiornamento puntuale con la Responsabile del Dipartimento.



L'intento è quello di consolidare una cultura manageriale in cui la sostenibilità sia percepita come elemento centrale e strategico all'interno della visione organizzativa, con l'obiettivo di avvicinarsi progressivamente a un **piano di sostenibilità a lungo termine**, strutturato e coerente.

CONSIDERAZIONI FINALI

Anche il 2024 è stato contraddistinto da numerose sfide:

- il contesto economico;
- le crisi geo politiche;
- il proseguo dei lavori di riorganizzazione aziendale;
- i progetti di sviluppo sull'innovazione di processo e di prodotto;
- la definizione di piani di azioni di sostenibilità;

Sulla base della situazione in cui ci troviamo ad operare abbiamo ancor di più raggiunto la consapevolezza del grande valore che le persone di OMAL rappresentano per superare le sfide ed il proseguo del nostro percorso di crescita.

Stiamo lavorando sulle persone e continueremo a farlo in modo tale da favorire sempre di più la qualità del lavoro per loro e poter con loro raggiungere un'incidenza favorevole sulla produttività complessiva e continuare a distribuire valore.

Abbiamo ben chiari i nostri obiettivi verso una trasformazione della struttura organizzativa in un modello aziendale ancora più solido e distintivo in grado di guardare al futuro con spirito proattivo e sostenibile.

Siamo altresì certi che gli importanti cambiamenti interni intrapresi sono la giusta direzione.

Siamo consapevoli di essere sulla giusta strada, sempre mossi dalla volontà di un miglioramento continuo per questo confermiamo il nostro impegno per poter traguardare gli obiettivi prefissati per il 2025.

Concludiamo rinnovando l'invito a continuare questo viaggio verso il futuro insieme.

Solo attraverso la collaborazione e il dialogo aperto possiamo affrontare le sfide che ci aspettano e cogliere le opportunità che tutti i giorni ci si presentano.

Non vediamo l'ora di costruire, con voi, un 2025 ricco di successi e trasformazioni positive.

OMAL S.p.A. Società Benefit
Rodengo Saiano (BS), 31.05.2024



NOTA METODOLOGICA

08 >>



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 Bilancio di Sostenibilità:

- 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;

Il documento sarà diffuso 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 S.p.A. SOCIETÀ BENEFIT
ECONOMIA CIRCOLARE Prestazioni ambientali;	306-3, 306-4, 306-5	OMAL S.p.A. SOCIETÀ BENEFIT
APPROVVIGIONAMENTO SOSTENIBILE Coinvolgimento dei fornitori;	204-1	OMAL S.p.A. SOCIETÀ BENEFIT
SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO	403	OMAL S.p.A. SOCIETÀ BENEFIT
VALORIZZAZIONE DEI LAVORATORI E BENESSERE AZIENDALE Welfare e Benessere; Valorizzazione e crescita delle persone;	404-1	OMAL S.p.A. SOCIETÀ BENEFIT
DIVERSITÀ, EQUITÀ ED INCLUSIONE Lavoro ed occupazione;	405-1, 406	OMAL S.p.A. 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 S.p.A. SOCIETÀ BENEFIT
RICERCA E SVILUPPO Innovazione di prodotto;	KPI extra GRI investimenti in ricerca e sviluppo	OMAL S.p.A. SOCIETÀ BENEFIT
BUSINESS CONTINUITY Continuità operativa ;	GRI 416 – 418 KPI extra GRI: casi di interruzione del business.	OMAL S.p.A. SOCIETÀ BENEFIT
CRESCITA RESPONSABILE Brand reputation; Creazione di valore; Etica aziendale;	201, 205, 206	OMAL S.p.A. 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..

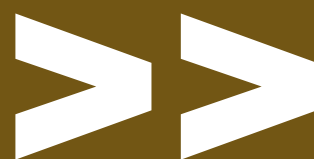
Questo Bilancio rappresenta lo strumento atto a rendicontare l'impegno dell'azienda verso i criteri ESG (*Environmental, Social and Governance*). I dati in esso riportati sono aggiornati al 31.12.2024 e sono messi in correlazione e a confronto con il 2023.

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

09





OMAL ha rendicontato le informazioni citate nel seguente indice dei contenuti GRI per il periodo 1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2024 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		CAPITOLO
GRI 2: Informativa generale (2021)	2-1	Dettagli organizzativi	OMAL S.p.A. SOCIETÀ BENEFIT
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità della Società	NOTA METODOLOGICA
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	NOTA METODOLOGICA
	2-4	Revisione delle informazioni	NOTA METODOLOGICA
	2-5	Assurance esterna	N/A
	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	ECCELLENZA LUNGO TUTTA LA VALUE CHAIN
	2-7	Dipendenti	VALORIZZAZIONE DELLE NOSTRE PERSONE
	2-8	Lavoratori non dipendenti	VALORIZZAZIONE DELLE NOSTRE PERSONE
	2-9	Struttura e composizione della <i>Governance</i>	GOVERNANCE
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	GOVERNANCE
	2-11	Presidente del massimo organo di governo	GOVERNANCE
	2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	GOVERNANCE
	2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	GOVERNANCE
	2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	NOTA METODOLOGICA
	2-15	Conflitti di interesse	GOVERNANCE
	2-16	Comunicazione delle criticità	GOVERNANCE
	2-17	Conoscenza collettiva del massimo organo di governo	GOVERNANCE
	2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	N/A
	2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	N/A
	2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	VALORIZZAZIONE DELLE NOSTRE PERSONE
	2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	NOTA METODOLOGICA
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	LETTERA AGLI STAKEHOLDER
	2-23	Impegno in termini di <i>policy</i>	GOVERNANCE
	2-24	Integrazione degli impegni in termini di <i>policy</i>	GOVERNANCE
	2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	OMAL S.p.A. SOCIETÀ BENEFIT
	2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	GOVERNANCE
	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	GOVERNANCE
	2-28	Appartenenza ad associazioni	OMAL S.p.A. SOCIETÀ BENEFIT
	2-29	Approccio al coinvolgimento degli <i>Stakeholder</i>	OMAL S.p.A. SOCIETÀ BENEFIT
	2-30	Contratti collettivi	VALORIZZAZIONE DELLE NOSTRE PERSONE



GRI STANDARD		INFORMATIVA	CAPITOLO
GRI 3: Tematiche materiali (2021)	3-1	Processo per determinare le tematiche materiali	OMAL S.p.A. SOCIETÀ BENEFIT
	3-2	Lista delle tematiche materiali	OMAL S.p.A. SOCIETÀ BENEFIT
Approvvigionamento responsabile			
GRI 204: Prassi di approvvigionamento (2016)	204-1	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	ECCELLENZA LUNGO TUTTA LA VALUE CHAIN
Cambiamenti climatici			
GRI 302: Energia (2016)	302-1	Consumo di energia interno della Società	TUTELA DELL'AMBIENTE E DELLE RISORSE
GRI 305: Emissioni (2016)	305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	TUTELA DELL'AMBIENTE E DELLE RISORSE
	305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	TUTELA DELL'AMBIENTE E DELLE RISORSE
Economia circolare			
GRI 306: Rifiuti (2020)	306-3	Rifiuti generati	TUTELA DELL'AMBIENTE E DELLE RISORSE
	306-4	Rifiuti non conferiti in discarica	TUTELA DELL'AMBIENTE E DELLE RISORSE
	306-5	Rifiuti conferiti in discarica	TUTELA DELL'AMBIENTE E DELLE RISORSE
Salute e sicurezza sul luogo di lavoro			
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-9	Infortuni sul lavoro	VALORIZZAZIONE DELLE NOSTRE PERSONE
	403-10	Malattie professionali	VALORIZZAZIONE DELLE NOSTRE 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	VALORIZZAZIONE DELLE NOSTRE PERSONE
Diversità, equità ed inclusione			
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)	405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	VALORIZZAZIONE DELLE NOSTRE PERSONE
GRI 406: Non discriminazione (2016)	406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	VALORIZZAZIONE DELLE NOSTRE 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	ECCELLENZA LUNGO TUTTA LA VALUE CHAIN
GRI 418: Privacy dei clienti (2016)	418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	ECCELLENZA LUNGO TUTTA LA VALUE CHAIN
Crescita responsabile			
GRI 201: Performance Economica (2016)	201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	IMPATTO POSITIVO SUL TERRITORIO E SULLA COMUNITÀ
GRI 2: Informazioni generali	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	GOVERNANCE
GRI 205: Anticorruzione (2016)	205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	GOVERNANCE
GRI 206: Comportamento anti competitivo (2016)	206-1	Azioni legali relative a comportamento anti-competitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	GOVERNANCE



GRI STANDARD	INFORMATIVA	CAPITOLO
Comunità		
Donazioni	KPI Valorizzazione economica delle donazioni e sponsorizzazioni	IMPATTO POSITIVO SUL TERRITORIO E SULLA COMUNITÀ
Ricerca e sviluppo		
Investimenti per nuove soluzioni di prodotto e processo	Investimenti economici	

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 e alla Relazione d’Impatto 2024. ”

OMAL S.p.A. Società Benefit

Supporto interno OMAL:

Ufficio Qualità, ufficio HSEC, 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

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

Production Site Via Brognolo, 12 - 25050 Passirano (BS), Italy

Ph. +39 030 8900145 • Fax +39 030 8900423 • info@omal.it

OMAL USA Corp.

1835 Airport Exchange Blvd, Suite 100- 41018 Erlanger, (Kentucky), USA

Ph. +1 (859) 900-2108 • info@omal.com

OMAL Asia Pacific Ltd.

26/73, Moo 7, Racha Thewa Sub-district, Bang Phli District,
Samut Prakan Province, (Bangkok), Thailand

Ph. 02-117-1188 • info@omal.co.th

www.omal.com