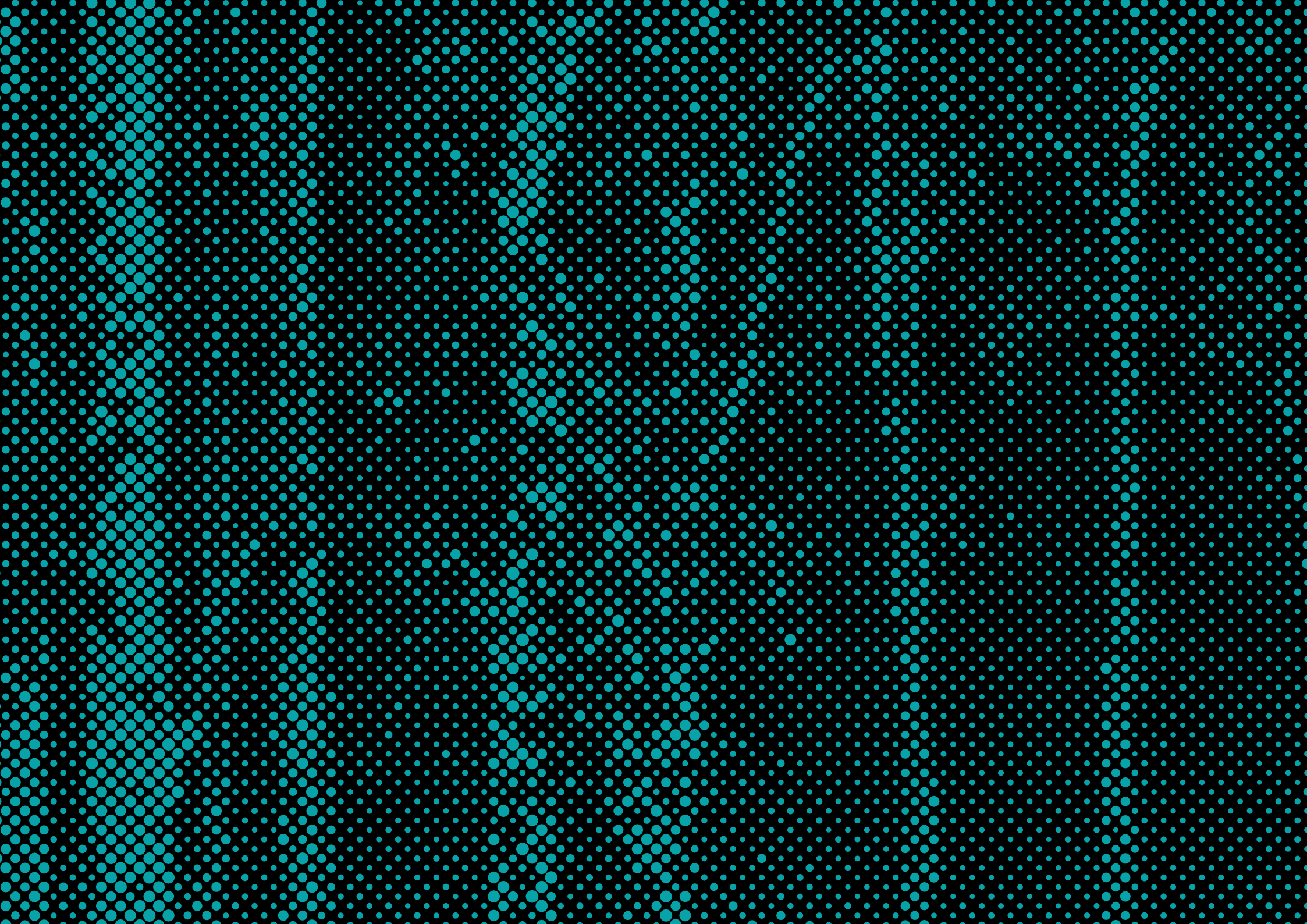
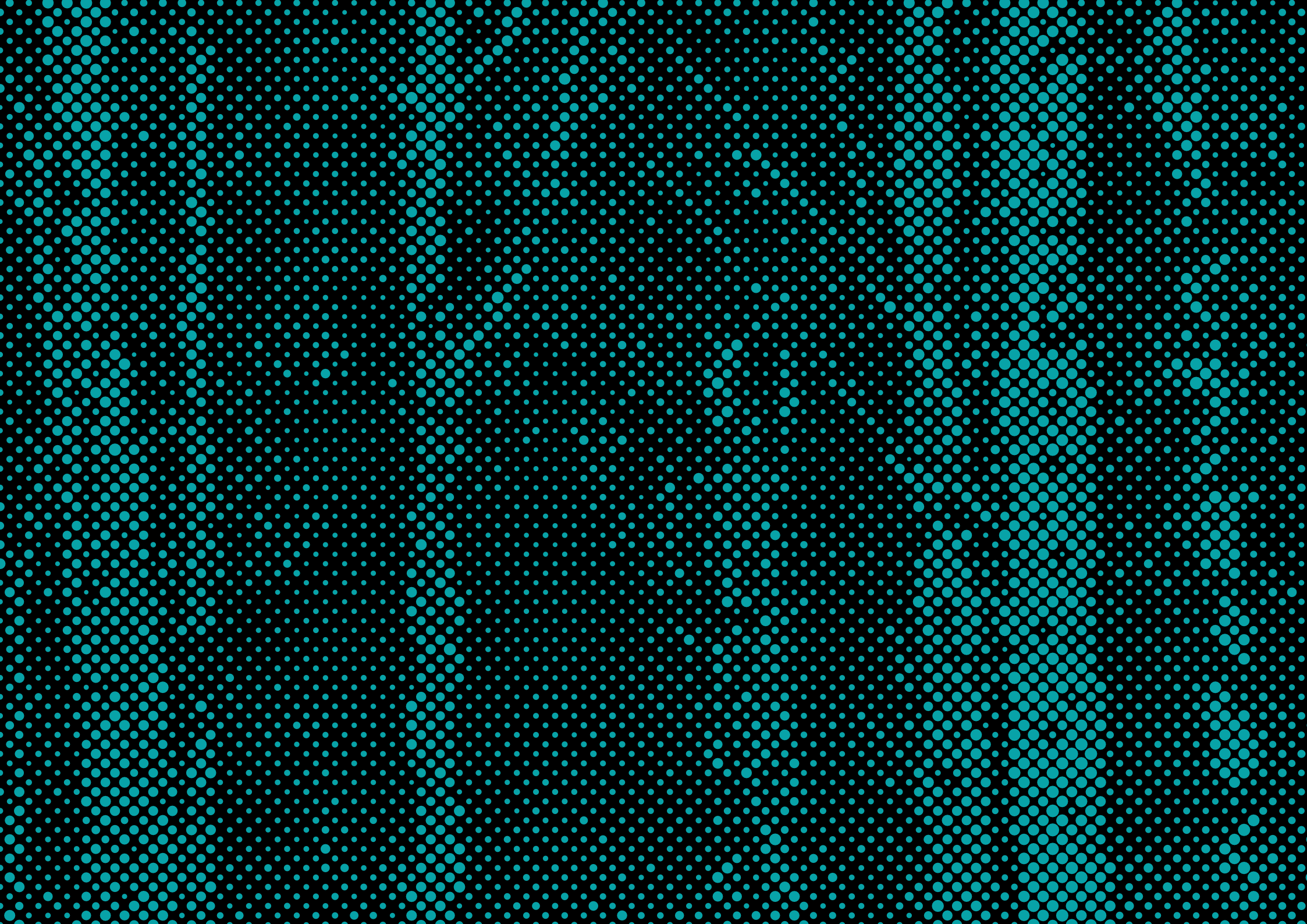




BILANCIO SOSTENIBILITÀ 2023









INDICE

Nota metodologica.....	6
Lettera agli stakeholder.....	9
Chi siamo.....	10
Aree di Eccellenza.....	12
Alcuni numeri di OMB.....	13
Valori e principi.....	16
Strategia aziendale di sostenibilità.....	18
Essere Società Benefit.....	19
UN Global Compact.....	20
Sustainable Development Goals (SDGs).....	22
Le priorità di OMB Saleri: impatti generati e materialità.....	24
Valutazione degli impatti.....	26
Identificazione degli impatti potenziali.....	27
Le nostre priorità: i temi materiali.....	29
Sfera Environment.....	31
Cambiamenti climatici.....	32
Emissioni in atmosfera.....	33
Mobilità sostenibile.....	34
Energia.....	35
Utilizzo dei materiali.....	37
Gestione e trattamento dei rifiuti.....	38
Gestione risorse idriche.....	39
Obiettivi sfera Environment.....	40
Sfera Social.....	42
Gestione del personale.....	44
Salute e sicurezza sul lavoro.....	47
Formazione e sviluppo delle competenze.....	48
Diversità e Inclusione.....	48
Contributo alla comunità.....	52
Progetti formativi.....	53
Obiettivi sfera Social.....	54
Sfera Governance.....	57
Gestione dei rapporti con i fornitori.....	58
Performance Economiche.....	59
Certificazioni e compliance.....	60
Ricerca e sviluppo.....	63
Obiettivi sfera Governance.....	64
Glossario.....	65
GRI Content Index.....	66

NOTA METODOLOGICA

Verso ESRS e doppia materialità

OMB Saleri S.p.A SB ha stilato la terza edizione del Bilancio di Sostenibilità con l'obiettivo di comunicare ai propri stakeholder (interni ed esterni) le iniziative poste in essere dall'azienda relativamente ai temi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance.

Il report è stato redatto con il supporto della società di consulenza Fedabo SpA SB secondo l'opzione "with reference to" degli standard internazionali GRI (Global Reporting Initiative), utilizzati come fonte per l'individuazione di indicatori per la rendicontazione di informazioni qualitative e quantitative relative all'anno 2023. Ad agosto 2023 l'Unione Europea ha emanato l'atto delegato contenente gli standard di rendicontazione previsti dalla direttiva **CSRD**, approvata a novembre 2022 ed entrata in vigore a gennaio 2023 e predisposti da **EFRAG** (European Financial Reporting Advisory Group), l'ente tecnico che si occupa dei principi contabili a livello internazionale.

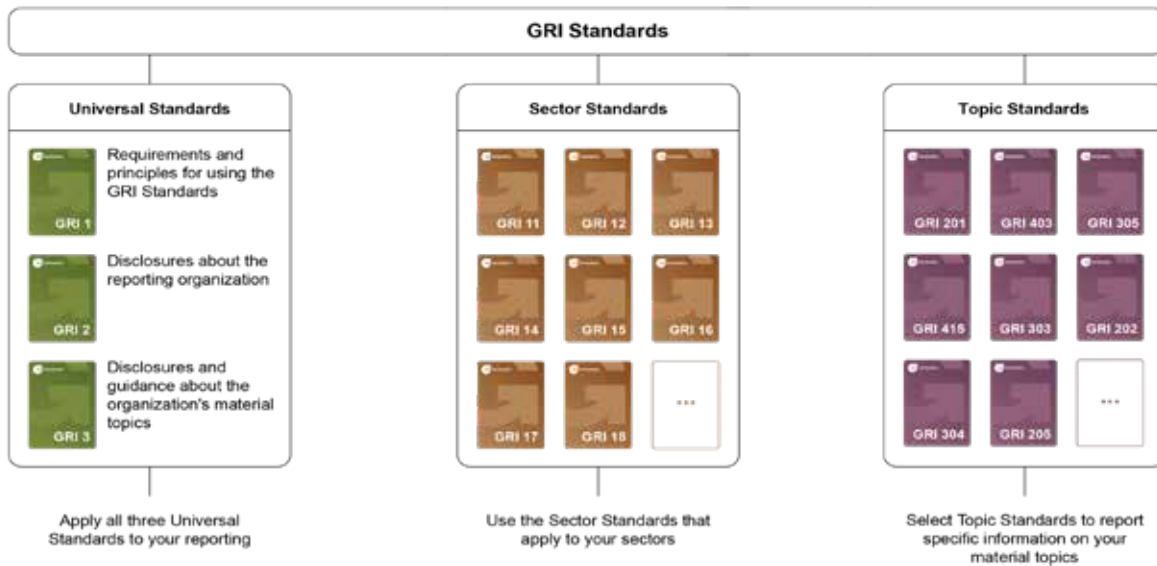
Tali standard, denominati ESRS (European Sustainability Reporting Standard), prevedono una fase di attuazione progressiva (2024 per le imprese già soggette all'obbligo di rendicontazione non finanziaria della NFRD) che prevede

l'obbligo di rendicontazione per le grandi imprese a partire dall'anno fiscale 2025.

Il presente documento, pur essendo redatto con riferimento agli standard GRI, fa riferimento agli standard ESRS per quanto riguarda l'identificazione delle tematiche di sostenibilità rendicontate, che sono ricondotte alla definizione proposta dai nuovi standard e delineate attraverso un nuovo processo di analisi di materialità, illustrato nel capitolo dedicato.

I singoli temi rendicontati, per i quali è evidenziata anche la correlazione con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'agenda ONU, sono presentati con riferimento alla realtà aziendale OMB Saleri SpA SB e al periodo di rendicontazione che va dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. All'interno del documento è possibile trovare informazioni relative al quadriennio precedente (2020-2023).

Nella redazione del documento sono stati adottati i principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità.

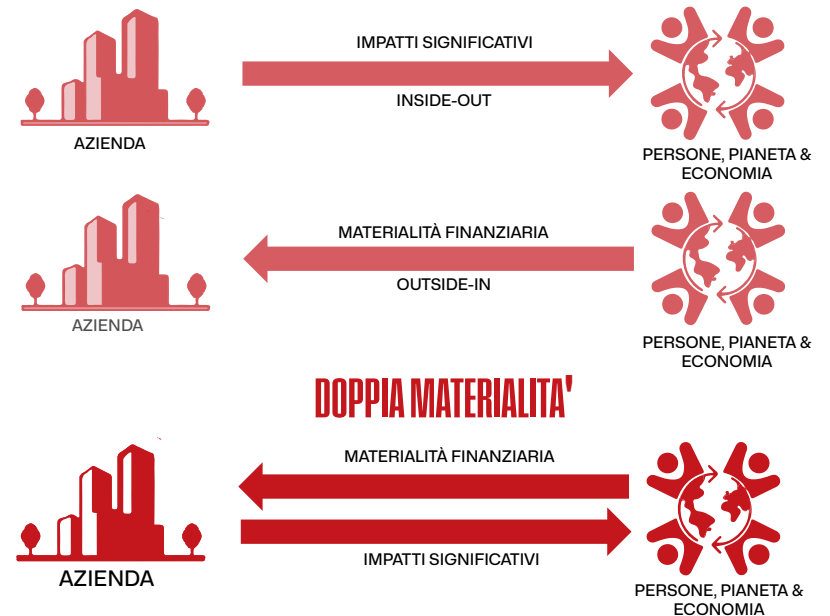


La doppia materialità rappresenta oggi un principio chiave per le aziende che adottano una strategia di sostenibilità.

DOPPIA MATERIALITÀ

Cos'è?

	Cross-Cutting Standards	ENVIRONMENT <small>(non-sector-specific standards)</small>	SOCIAL <small>(non-sector-specific standards)</small>	GOVERNANCE <small>(non-sector-specific standards)</small>
ESRS Set 1				
ESRS Set 2	Sector specific standards			
	SME standards			



LA CONVINTA ADESIONE
AI PROTOCOLLI ESG NON
RISPONDE ALLA SOLA
SENSIBILITÀ/ETICA DEI
MANAGER DI OMB, È UN
FATTORE INELUDIBILE
DELLA NOSTRA IDENTITÀ
INDUSTRIALE.

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Terza edizione del Bilancio

Il Bilancio Sociale del 2023 è il terzo di OMB Saleri SPA Società Benefit. Ripercorrendo le attività svolte nel 2023 per la promozione del benessere delle persone e del rispetto dell'ambiente balza agli occhi la stretta connessione tra i capitoli che descrivono le iniziative ESG e i fattori che determinano le operazioni quotidiane della nostra fabbrica.

Ogni iniziativa ESG si riflette e condiziona il comportamento delle persone che lavorano in OMB e così come l'efficacia delle azioni finalizzate al rispetto dell'ambiente e delle persone è tanto più effettiva quanto più c'è condivisione, anche nelle operazioni quotidiane di lavoro in officina e negli uffici la partecipazione diventa leva di successo. La responsabilità delle proprie azioni, la consapevolezza che i miglioramenti si ottengono con la condivisione degli obiettivi sono il fondamento per l'ottenimento dei risultati esposti sia nel Bilancio Sociale che nel Bilancio economico di OMB.

La convinta adesione ai protocolli ESG non risponde alla sola sensibilità/etica dei Managers di OMB, è un fattore ineludibile della nostra identità industriale. Sui nostri mercati di riferimento la platea degli operatori che selezionano i potenziali fornitori tenendo conto della loro propensione al rispetto dei parametri ESG è un fattore di selezione che ci permette di proporre i nostri prodotti anche su settori altamente innovativi. La ricerca di rapporti di lavoro di lungo periodo da parte delle Grandi Società Multinazionali che credono nel percorso indicato dalla UE per fronteggiare gli effetti negativi del cambiamento climatico, è per noi un elemento di vantaggio. Non si tratta di semplice apprezzamento dell'impegno di OMB sul versante ambiente e persone, ma di consapevolezza che il presidio di queste aree è fattore che diminuisce i rischi collegati agli effetti delle dinamiche incontrollabili della geopolitica. L'investimento per mantenere attivo il reparto di persone destinato alla gestione ESG è quindi scelta irrinunciabile per il futuro della nostra azienda.

Paride Saleri
Presidente di OMB Saleri S.p.A. SB

“La nostra ambizione è di far convivere l’efficienza dei processi di fabbrica con la valorizzazione delle persone, indicando come scopo ultimo del lavoro il benessere dell’uomo.”

CHI SIAMO

Azienda Benefit

OMB Saleri S.p.A. si impegna a fornire soluzioni di alta qualità per le esigenze sempre crescenti del mercato. **La nostra missione è quella di sviluppare e produrre componenti meccanici avanzati che soddisfino gli standard più elevati di sicurezza, affidabilità e prestazioni, contribuendo così a creare veicoli e macchinari migliori e più efficienti.**

OMB Saleri S.p.A. dispone di impianti produttivi all'avanguardia che integrano tecnologie innovative per garantire la massima precisione e qualità in ogni fase del processo produttivo. Dalla progettazione alla lavorazione dei materiali fino alla finitura, **ogni passaggio è attentamente monitorato per assicurare che i componenti prodotti soddisfino i più elevati standard di eccellenza.**

Oggi l'azienda costituisce un'eccellenza nel mercato



dell'automotive mondiale e un ammirato modello italiano di fabbrica partecipativa, che conta oltre 250 persone. **La vasta gamma di prodotti include valvole per la gestione dell'idrogeno, valvole CNG per applicazioni automotive, valvole IBU, per la gestione di gas e acqua e altri componenti in ottone e alluminio.** Grazie all'esperienza e alla capacità tecnologica sviluppate, l'azienda è in grado di sviluppare soluzioni personalizzate per soddisfare le esigenze specifiche dei clienti.

In linea con i principi della responsabilità sociale d'impresa, OMB S.p.A. si impegna a operare in modo sostenibile, riducendo l'impatto ambientale delle proprie attività e promuovendo pratiche aziendali etiche e responsabili. L'innovazione continua è un mezzo per contribuire alla costruzione di un futuro migliore per le generazioni future.

4 Business Units

Negli anni l'azienda si è strutturata suddividendo la propria attività in 4 Business Units:

DIVISIONE IDROGENO



VALVOLE E COMPONENTI PRODOTTI VIA PER IL SISTEMA DI STOCCAGGIO CHE PER IL SISTEMA DI CELLE A COMBUSTIBILE

DIVISIONE CNG



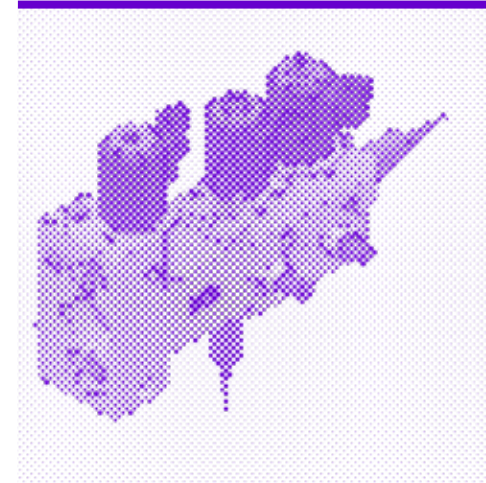
FOCALIZZATA SULLO SVILUPPO DI VALVOLE PER LA GAS MOBILITY

DIVISIONE METAL MACHINING

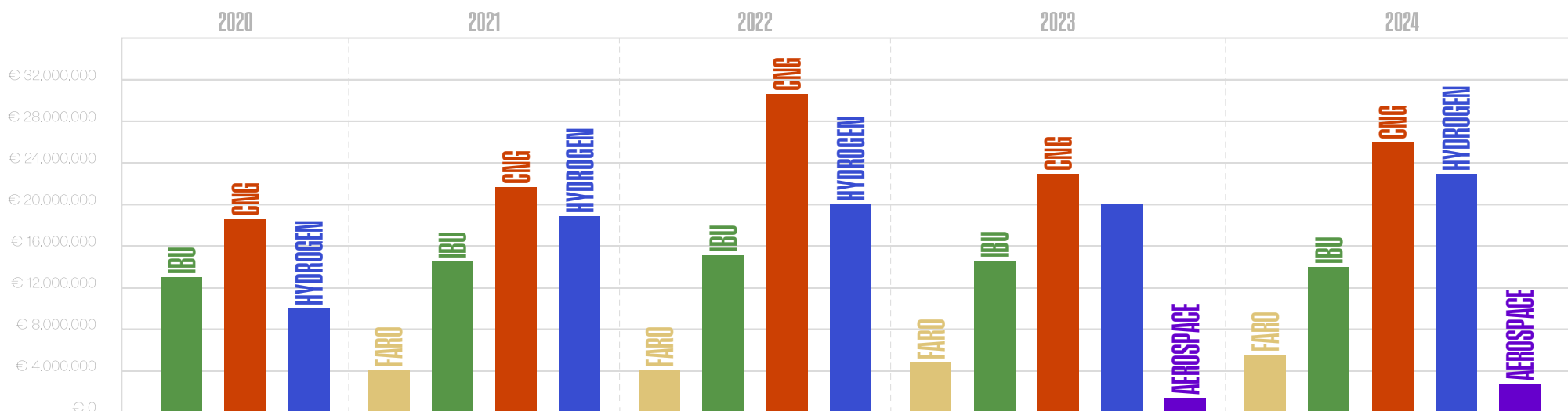


VALVOLE E DISPOSITIVI DI SICUREZZA PER GAS E ACQUA E LAVORAZIONI MECCANICHE DI PRECISIONE E CUSTOMIZZATE

DIVISIONE AEROSPACE



PROGETTAZIONE E PRODUZIONE DI COMPONENTI PER LO SPAZIO E L'AVIAZIONE



5 aree di Eccellenza

OMB è composta da 5 dipartimenti:



Ricerca&Sviluppo

01

IL DIPARTIMENTO RICERCA E SVILUPPO È IL FULCRO DI OMB E RAPPRESENTA DA SEMPRE LA SUA PRINCIPALE FORZA TRAINANTE.

Il Dipartimento Ricerca e Sviluppo è il fulcro di OMB e rappresenta da sempre la sua principale forza trainante. **Composto da un gruppo di ingegneri meccanici altamente qualificati**, specializzati in fluidodinamica e con una vasta esperienza nella gestione di gas e fluidi in condizioni estreme. Questo dipartimento costituisce circa il 20% della forza lavoro dell'azienda, con un'età media di 30 anni. OMB ha la capacità di sviluppare progetti complessi su misura per le esigenze specifiche dei clienti.

Laboratorio

02

IL LABORATORIO DI OMB È IN GRADO DI ESEGUIRE UNA VASTA GAMMA DI TEST CON DIVERSI GAS E LIQUIDI: IDROGENO, METANO, GPL, ELIO, AZOTO E OLIO.

Il laboratorio di OMB è in grado di eseguire una vasta gamma di test al fine di convalidare e certificare i prodotti in conformità con le normative richieste dai settori automobilistico e aerospaziale. I test coinvolgono diversi gas e liquidi, come idrogeno, metano, GPL, elio, azoto e olio. L'azienda è in grado di condurre test ciclici ad altissime pressioni, specialmente con **elio e idrogeno, in camere appositamente progettate e certificate ATEX**, nonché in ambienti criogenici.



Produzione

03

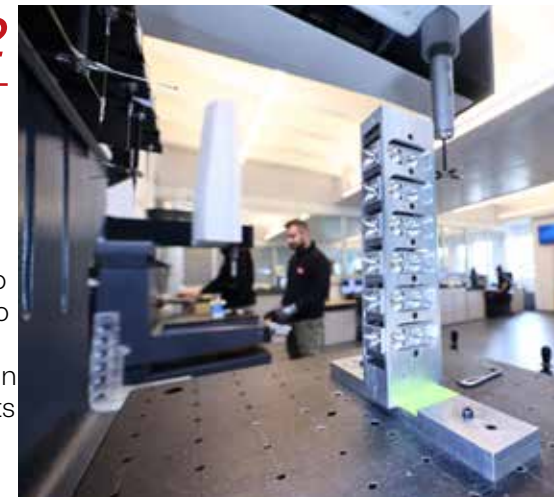
OMB DIMOSTRA UNA COMPETENZA PLURIDECENNALE NELLA LAVORAZIONE MECCANICA DI PRECISIONE.

OMB dimostra una competenza pluridecennale nella lavorazione meccanica di precisione. La sua dotazione include una vasta gamma di CNC, torni, multi-mandrini e macchine transfer, consentendo flessibilità di lavorazione per piccoli o grandi lotti, vari metalli e raggiungendo rugosità e tolleranze estreme. Questo, unito alle più innovative tecniche di Lean Production e WCM, **permette di mantenere una produzione agile e snella, capace al tempo stesso di soddisfare qualsiasi richiesta**. Il reparto è inoltre dotato di macchine per lavaggio industriale e per sbavatura termica di ultima generazione. OMB ha capacità di lavorazione per vari metalli, tra cui acciaio, inox, alluminio e ottone.

LE NOSTRE CERTIFICAZIONI:
ISO 9001:2015
IATF 16949:2016
UNI EN 9100:2018
APQP, DFMEA, PFMEA
SPC.

OMB è certificata secondo gli standard di qualità ISO 9001:2015 e IATF 16949:2016, oltre ai requisiti dell'Original Equipment Manufacturer automobilistico e dell'After-Market. **Nel 2020 ha ottenuto anche la certificazione UNI EN 9100:2018 per il settore aerospaziale.** L'eccellenza tecnologica e l'affidabilità dei prodotti derivano da una rigorosa attività di progettazione, prevenzione dei difetti e test di validazione. Tutti i prodotti sono testati tramite sistemi di controllo avanzati, garantendo livelli di perdita molto inferiori ai requisiti degli standard di settore.

Le certificazioni APQP (Advanced Product Quality Planning), DFMEA (Design Failure Mode and Effect Analysis), PFMEA (Process Failure Mode and Effects Analysis) e SPC (Statistical Process Control) costituiscono ulteriori garanzie di qualità e affidabilità.



Clean Room

03

**REPARTO RISERVATO
AL MONTAGGIO E AL
COLLAUDO FINALE DEI
COMPONENTI DESTINATO
AI MERCATI DELL'H2 E
DELL'AEROSPAZIALE.**

Il reparto Clean Room, **certificato secondo lo standard ISO 8**, è riservato al montaggio e al collaudo finale di ogni componente destinato ai mercati dell'H2 e dell'aerospaziale. L'ambiente è mantenuto sotto costante e scrupoloso controllo per garantire pulizia, ordine, pressione e temperatura ottimali, al fine di minimizzare qualsiasi rischio di contaminazione.

Focus: I Clienti OMB

I destinatari della produzione di OMB sono i **produttori di componenti originali principali di vari Paesi nei quali il settore automotive, e specialmente quello orientato verso fonti rinnovabili**, è particolarmente attivo (Germania, Paesi del nord Europa, Cina, Canada, Stati Uniti). Altri clienti di OMB sono le Agenzie europee per progetti su navi e treni ad idrogeno e l'Agenzia Spaziale Europea, nonché clienti del settore criogenico e di quello domestico.

Con Bosch, la nota azienda, maggiore produttrice mondiale di componenti per autovetture, è stata siglata una fattiva collaborazione finalizzata allo sviluppo di valvole e regolatori di pressione per i serbatoi ad idrogeno, elemento che la casa tedesca identifica come protagonista imprescindibile nella mobilità degli anni a venire.

1980

Nascita di OMB

Acquisizione di un piccolo magazzino (Officine Meccaniche Bresciani) che produce dadi in ottone a Prevalle (BS).



1980

2000

Anni 80' e 90': GPL

1988: Acquisizione di O.A.R.A., un'azienda piccola ma che possiede un know-how legato ad un prodotto economico ed estremamente richiesto: le valvole per GPL.

1990: Consolidamento del mercato relativo alle valvole per GPL in Europa, Asia ed Africa.



2002

Anni 2000: Automotive

Nasce la nuova divisione aziendale specializzata in Gas Naturale Compresso (GNC) per il settore automotive.

2008: OMB apre un ufficio commerciale in Cina e un piccolo sito produttivo in India.



2012

2015

La svolta Idrogeno

2013: Collaborazione con Daimler Mercedes per i primi studi sulle valvole a idrogeno.

2015: Le linee di valvole per idrogeno da 350 e 700 bar ottengono le certificazioni EC79, R134, HGV 3.1, HPRD.1 ed KHK ed entrano sul mercato.



2019

2021

2022

2023

2024

2028

Aerospace

2019: Nasce il primo progetto nel settore aerospace.

2020: Ottenimento della certificazione ISO 9100.

2021: Contratto di sviluppo e licenza con Bosch per la produzione di valvole e regolatori di pressione per serbatoi ad idrogeno.



Crescita

OMB Saleri diventa Società Benefit, trasformando i suoi valori intrinseci in una dichiarazione ufficiale.

Inaugurazione del nuovo stabilimento ecologicamente avanzato ed estensione della superficie a disposizione di OMB a 16.000 m².



Parità di Genere

Ottenimento della certificazione per la parità di genere UNI PDR 125

Futuro

Crescita e innovazione nel mercato dell'idrogeno e previsione di aumento della quota di mercato nel settore aerospaziale e criogenico

I NUMERI DI OMB

Risultati ottenuti nel 2023

- **253** dipendenti
- **24,6** ore medie di formazione a ciascuno
- **29%** dei dipendenti under 30
- **45.375** ore dedicate a R&D
- **100%** di energia elettrica da fonti rinnovabili
- Avvio di un **nuovo impianto fotovoltaico**

VALORI E PRINCIPI

Persone e innovazione

“Siamo orientati all’innovazione del prodotto, dei processi produttivi e di organizzazione di fabbrica. Ci ispiriamo alle esperienze umanistiche italiane (Camillo e Adriano Olivetti) e alle tecniche produttive sperimentate in Toyota e nelle fabbriche tedesche (lean production)”.

“La nostra ambizione è di far convivere l’efficienza dei processi di fabbrica con la valorizzazione delle persone, indicando come scopo ultimo del lavoro il benessere dell’uomo”.

Da queste parole si evince come l’Azienda ponga tra i suoi valori primari quello dell’etica aziendale e civica. I nostri valori ci hanno permesso di potenziare e arricchire la nostra cultura aziendale e di proiettarci ancora più sulla crescita sostenibile. Il passaggio è attentamente monitorato per assicurare che i componenti prodotti soddisfino i più elevati standard di eccellenza.

Oggi l’azienda costituisce un’eccellenza nel mercato.

OLTRE A GENERARE PROFITTI, UN’ PERSONE E PER IL TERRITORIO. E DOBBIAMO AVERE”.

UMANESIMO

Accanto al bene economico dell’azienda vi è la centralità dell’uomo, nel suo complesso. Il nostro costante impegno non è solo quello di valorizzare le capacità cognitive e sociali di ognuno, ma è soprattutto quelle di supportarle e accrescerle

SENSO DI RESPONSABILITÀ

Responsabilità nei confronti di sé stessi, dell’impresa, delle persone con cui ci si relaziona, dei beni aziendali tangibili e intangibili, dell’ambiente e del territorio. Responsabilità che implica un darsi carico dei problemi e un cooperare per generare le innovazioni necessarie alla loro soluzione.

MIGLIORAMENTO CONTINUO

L’elevato livello tecnologico e l’affidabilità dei prodotti di OMB Saleri sono il risultato di un’importante attività di progettazione, prevenzione dei difetti e test di validazione in cui vi è una minuziosa attenzione al dettaglio. Il nostro obiettivo è garantire la massima qualità dei prodotti, l’eccellenza dei sistemi e dei processi di produzione.



Proponiti in prima persona vogliamo sentire le tue idee.



Menti originali, che trovino nuove direzioni e ispirino soluzioni diverse. Cerca il perché delle cose.

AZIENDA DEVE GENERARE "BENESSERE" PER LE È UN'ATTENZIONE CHE NOI IMPRENDITORI POSSIAMO

BENESSERE

OMB crede che la fabbrica partecipativa sia lo strumento per realizzare lo sviluppo e la continuità industriale. Il presupposto è l'esistenza di un clima positivo tra le persone che tenga conto del loro benessere e soddisfazione, che permetta ai lavoratori di bilanciare le esigenze familiari e aziendali.

INNOVAZIONE E APERTURA

La nostra indiscussa dedizione all'innovazione ci ha reso consapevoli, con la ricerca e lo studio, della nostra capacità di poter anticipare le trasformazioni industriali e tecnologiche. Perseguiamo l'eccellenza immaginando soluzioni nuove.

CO-PARTECIPAZIONE

Lo spirito di partecipazione attiva, attraverso i gruppi di lavoro deriva dalla perseverante condivisione degli obiettivi e dei valori aziendali. Base della collaborazione è che ognuno condivida le proprie conoscenze, sia propenso all'aiuto, all'ascolto e all'attenzione degli altri senza alcuna discriminazione.

PRINCIPI DI SOSTENIBILITÀ

Siamo da sempre impegnati anche in ambito sociale e comunitario, per favorire non solo la sostenibilità territoriale ma anche la crescita, il miglioramento e lo sviluppo socioeconomico della comunità in cui operiamo. Perseguiamo i 17 Goal dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

CULTURA



Interessati e sii interessante. La cultura è divertente, l'ignoranza è ridicola.

GENEROSITÀ



Metti a disposizione le tue competenze con gli altri, preferiamo la squadra al fuoriclasse.

PRONTI AL CAMBIAMENTO



Immaginiamo, sperimentiamo, evolviamo giorno per giorno. Lasciati coinvolgere dalla novità.

“OMB Saleri è un'azienda che, pur perseguendo obiettivi di crescita economica come qualsiasi impresa, riconosce l'importanza delle persone.”

STRATEGIA AZIENDALE

di SOSTENIBILITÀ

OMB Saleri è un'azienda che, pur perseguendo obiettivi di crescita economica come qualsiasi impresa, riconosce l'importanza delle persone e la loro partecipazione, condivide i valori fondamentali riguardanti l'etica aziendale e civica con i suoi dipendenti e si impegna costantemente per l'innovazione, migliorando la qualità dei prodotti, riducendo l'impatto ambientale e digitalizzando le operazioni in un'ottica green.

Le scelte strategiche dell'azienda muovono dalla volontà di mettere le persone al centro, proteggendo i loro diritti fondamentali, rispettando la diversità e creando un ambiente di lavoro basato sulla collaborazione e il rispetto reciproco.

Da alcuni anni, OMB Saleri ha intrapreso un percorso di sostenibilità per monitorare e migliorare le sue performance in termini di responsabilità sociale e ambientale, in linea con gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile, e **ha scelto di costituirsi “Società Benefit” nel 2022**, per concretizzare ulteriormente il proprio impegno verso lo sviluppo sostenibile e con il fine di creare un impatto positivo sull'ambiente e sulla comunità.

I valori che OMB promuove sono coesivi, perché generano unità di intenti, pervasivi, perché riguardano trasversalmente tutti i collaboratori, e permanenti. **OMB Saleri S.p.A., in linea con i principi che la guidano da sempre, ha intrapreso negli ultimi anni un percorso di sostenibilità finalizzato a monitorare e migliorare le proprie performance relativamente ai temi di responsabilità sociale ed ambientale, in linea con gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile.**

L'aver sviluppato nel 2022, con riferimento all'anno 2021, la prima Carbon Footprint di Organizzazione, e l'aver ripetuto l'analisi nel 2024, con riferimento all'anno 2023, si colloca all'interno di un insieme di scelte strategiche, che hanno l'obiettivo di allineare l'attività societaria agli obiettivi climatici internazionali, al fine di promuovere lo sviluppo sostenibile e contribuire a ridurre al minimo il proprio impatto ambientale.

Il percorso di sostenibilità che OMB sta curando insieme ad alcuni consulenti specializzati e ad un team di sostenibilità strutturato al suo interno, è volto a migliorare non solo gli aspetti ambientali, ma anche quelli sociali e di governance.



Focus: Essere azienda Benefit

Ad aprile 2022 OMB Saleri è diventata una Società Benefit attraverso l'assunzione di una nuova forma giuridica, che ha portato alla modifica dello statuto aziendale.

Quella di "Società Benefit" è una forma giuridica introdotta in Italia, primo fra gli stati Europei, dalla Legge di Stabilità del 2016 (Legge 28 dicembre 2015 n.208, articolo unico, commi 376-374) e definisce le aziende che **"nell'esercizio di un'attività economica, oltre allo scopo di dividerne gli utili, perseguono una o più finalità di beneficio comune e operano in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni e altri portatori di interesse"**.

Le imprese che diventano società benefit si impegnano a:

- Incorporare nel proprio Statuto, oltre agli obiettivi di profitto, finalità di beneficio comune
- Misurare tutti i propri impatti e comunicarli annualmente in maniera trasparente e completa attraverso una relazione di impatto che descriva sia le azioni svolte, sia i piani e gli impegni per il futuro.

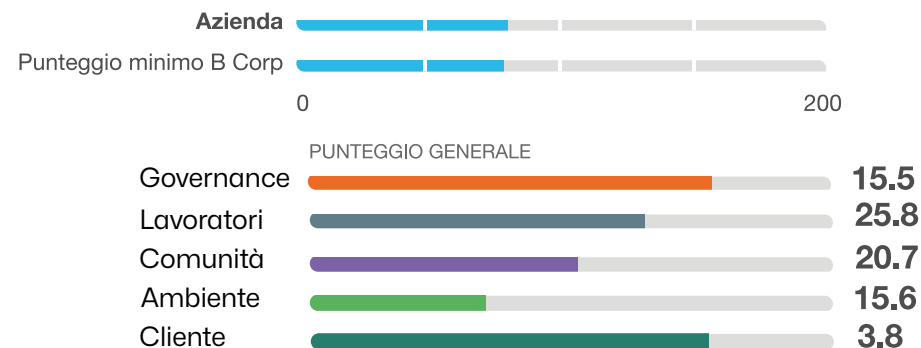
Come i codici di condotta e le policy aziendali attestano, i valori fondanti dell'azienda risiedono nei principi contenuti nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo dell'ONU, nella Dichiarazione Tripartita di Principi sulle Imprese Multinazionali, nella Politica Sociale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e nelle Linee Guida per le Imprese Multinazionali dell'OCSE.

OMB, che aderisce anche all'UN Global Compact, crede fermamente nel rispetto dei diritti umani come imprescindibile tassello alla base di

RISULTATI 2023

Omb Saleri Spa
Società Benefit

Data di fine dell'anno fiscale 31 Dec 2023



qualsiasi azione imprenditoriale, e si impegna a perseguirlo attraverso la legislazione dei paesi in cui opera, ma anche il proprio sistema di gestione interno, **il proprio Codice Etico, il proprio Sistema Qualità e la policy aziendale sulla privacy, nonché attraverso la sottoscrizione della Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro promossa da Fondazione Sodalitas e la Politica interna DEI (Diversità, Equità, Inclusione)**, che si pone l'obiettivo di garantire le pari opportunità e l'assenza di discriminazioni sul luogo di lavoro.

600+

AZIENDE e ORGANIZZAZIONI NON PROFIT
ITALIANE COINVOLTE

UN GLOBAL COMPACT



Global Compact
Network Italia

OMB aderisce dal 2021

Nel 2021, OMB Saleri ha deciso di aderire all'**UN Global Compact**, un programma di responsabilità d'impresa che rappresenta una delle iniziative più significative e riconosciute a livello internazionale per promuovere i principi riguardanti i diritti umani, il lavoro, l'ambiente e la lotta alla corruzione.

Il Global Compact è un'iniziativa volontaria che si traduce in azioni concrete: non si limita a una semplice dichiarazione, ma si impegna attraverso la collaborazione tra aziende, istituzioni e individui per applicare e sostenere i suoi 10 principi e per raggiungere i 17 obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite. Questo impegno si manifesta annualmente con una dichiarazione di continuo supporto e la comunicazione dei progressi ottenuti e dei progetti futuri relativi ai principi e agli obiettivi sopra menzionati.

I partecipanti si assumono la responsabilità di contribuire attivamente alla creazione di un futuro migliore attraverso azioni concrete e un impegno costante verso il cambiamento positivo.

I 10 principi del UN Global Compact



Diritti Umani

01

PRINCIPIO I

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

PRINCIPIO II

Assicurarsi di non essere, seppur indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani

Lavoro

02

PRINCIPIO III

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

PRINCIPIO IV

Eliminare tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio

PRINCIPIO V

Assicurare l'effettiva eliminazione del lavoro minorile

PRINCIPIO VI

Eliminare ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione



03

Ambiente

PRINCIPIO VII

Sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali

PRINCIPIO VIII

Intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale

PRINCIPIO IX

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



Lotta alla corruzione

04

PRINCIPIO X

Promuovere iniziative per prevenire la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti



Per ulteriori informazioni e approfondimenti consultare il sito www.omb-saleri.it alla pagina ESG

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

SDGS

I **Sustainable Development Goals (SDGs)** sono i 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile alla base dell'Agenda 2030, il piano condiviso di sviluppo sostenibile sottoscritto nel 2015 dai Paesi membri dell'Onu, il cui raggiungimento è possibile solo attraverso il coinvolgimento trasversale di governi, aziende e singoli cittadini.

Come menzionato nella Guida alla Lettura, ad ogni tema analizzato in questo report sono stati associati gli SDGs di riferimento al fine di inquadrare il contributo dell'azienda al raggiungimento di questo importante scopo.

Di seguito viene presentata la relazione fra gli SDGs e le modalità con cui OMB sta attivamente contribuendo positivamente al raggiungimento degli obiettivi.



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

INIZIATIVE



- Car Sharing
- E-bike a disposizione dei dipendenti
- Monitoraggio delle emissioni
- circolarità del processo produttivo



- Save the farm
- WHP
- Ginnastica in ufficio



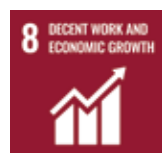
- ISO 14001
- Diagnosi energetica
- ISO 50001
- impianti fotovoltaici
- Energia acquistata con Garanzie d'Origine



- Progetto Academy
- Patto di Comunità
- Formazione continua



- Politica DEI
- Certificazione UNI PDR 125
- Fondazione Sodalitas
- Progetto Baule rosso
- Rappresentazione teatrale "Le parole hanno un peso"
- Progetto Aleph



- UN GLOBAL COMPACT
- Comunità pratica
- Fondazione Sodalitas
- Carta delle Pari Opportunità
- Codice etico per i fornitori
- Tutela dei lavoratori
- Welfare Index PMI
- Interventi in collaborazione con enti pubblici e di ricerca

IMPATTI GENERATI E MATERIALITÀ

LE PRIORITÀ DI OMB SALERI

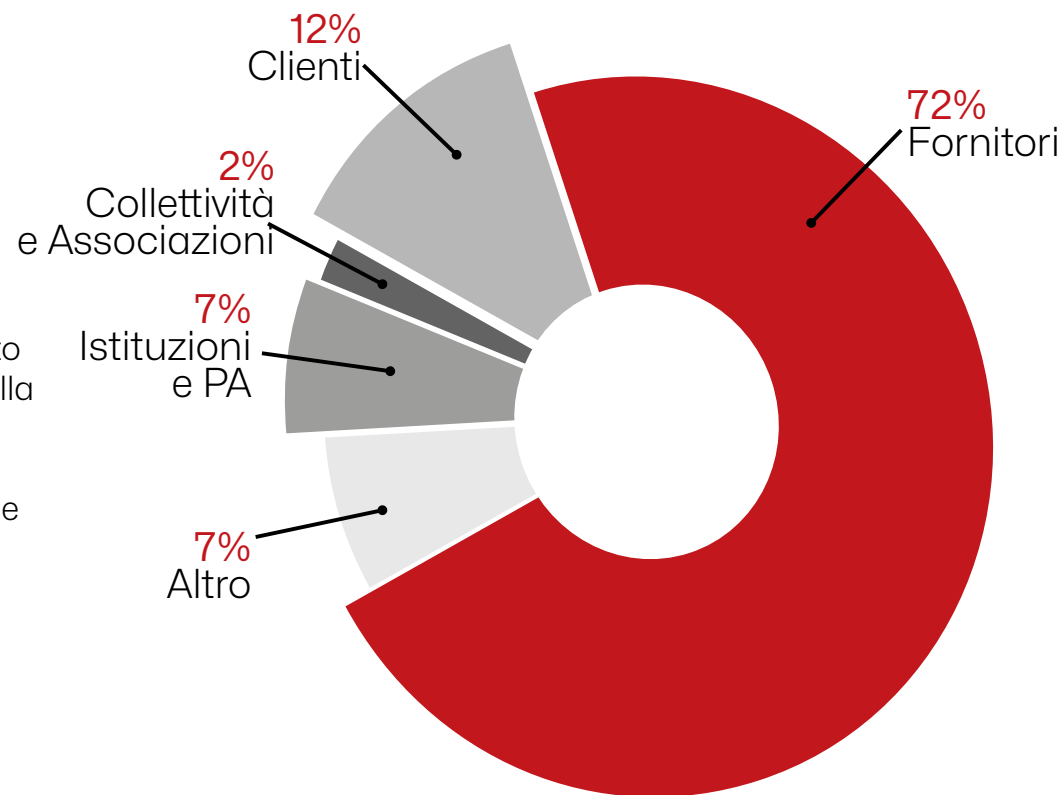
Analisi di materialità e coinvolgimento degli stakeholder

Per il Bilancio di Sostenibilità 2023, OMB ha scelto di effettuare una nuova analisi di materialità per comprendere gli interessi e le percezioni degli stakeholder rispetto alle tematiche di sostenibilità. Sebbene il coinvolgimento e la partecipazione degli stakeholder siano una costante che si può svolgere attraverso molteplici modalità, fra cui il confronto diretto, sistemi di indagine e di rating, processi di selezione dei fornitori e feedback reciproci lungo la catena del valore, **l'azienda ha valutato fondamentale, al fine di identificare le direttrici più rilevanti per raggiungere i propri obiettivi, il coinvolgimento diretto delle varie categorie di portatori di interessi attraverso la somministrazione di un questionario** volto ad individuare la strategicità delle varie tematiche con riferimento alla realtà dell'azienda e alla sua catena del valore.

Per identificare i temi materiali, è stata quindi prima necessaria la selezione dei diversi stakeholder, che si è conclusa con la ripartizione di questi soggetti all'interno di sei macrocategorie:

- Clienti
- Fornitori
- Istituzioni e Pubblica amministrazione,
- Collettività e associazioni
- Dipendenti e loro rappresentanti
- Altre partnership non rientranti nelle precedenti categorie.

STAKEHOLDER ESTERNI (135 RISPOSTE)

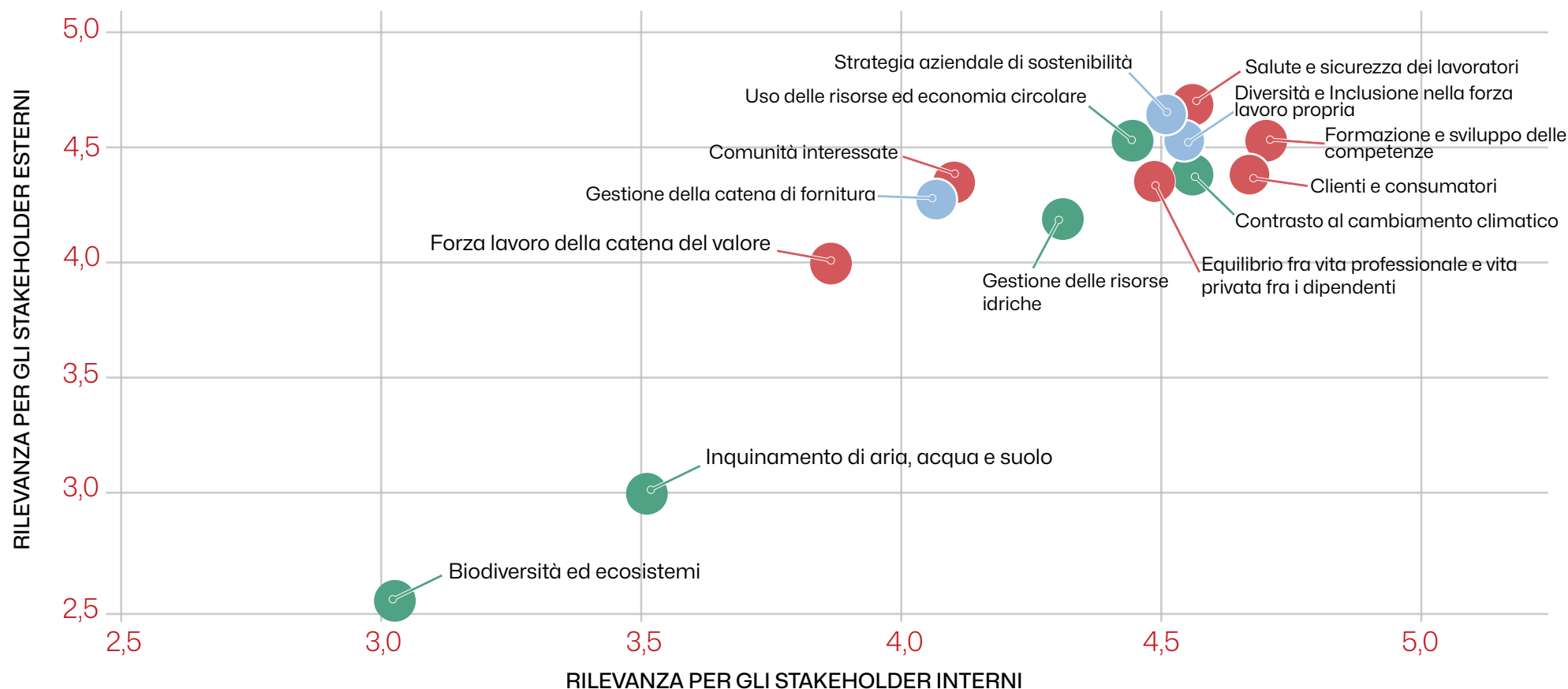


Una volta identificati i diversi stakeholder e le tematiche ESG potenzialmente rilevanti per l'azienda, è stata condotta un'analisi diretta attraverso la somministrazione di un questionario anonimo, in cui si chiedeva loro di attribuire diversi livelli di strategicità a ciascuna tematica, secondo una scala da 1 a 5. Per poter raccogliere più spunti possibili, è stato lasciato anche spazio alle idee e a spunti di riflessione. Complessivamente, 244 stakeholder, fra interni ed esterni hanno partecipato al sondaggio e circa 26 hanno lasciato un commento. Fra i dipendenti, il 44% ha partecipato all'indagine, per un totale di 109 risposte.

La rappresentazione visiva della prioritizzazione dei temi materiali è stata realizzata attraverso l'utilizzo di una matrice di materialità. In questa matrice, ciascuna tematica è posizionata all'interno dello spazio in base alla sua importanza strategica per gli stakeholder interni e per quelli esterni. La posizione di una tematica nell'angolo alto a destra indica il suo elevato grado di rilevanza strategica. Anche le tematiche posizionate in basso a sinistra risultano significative, sebbene, siano caratterizzate da una minore urgenza rispetto ad altre.

La visione degli stakeholder

La matrice di materialità con riportati i temi prioritari per gli stakeholder di OMB Saleri:



Valutazione degli impatti

OMB Saleri S.p.A. si impegna a fornire soluzioni di alta qualità per le esigenze sempre crescenti del mercato.

In linea con quanto definito dagli standard internazionali GRI, per valutare la materialità dell'impatto (cd. impact materiality), nel Bilancio di Sostenibilità 2022 OMB Saleri ha effettuato un'analisi degli impatti generati dall'azienda sull'ambiente, sull'economia e sulla comunità.

Nel 2024, con riferimento all'anno 2023, tale analisi si è spinta oltre, nella direzione tracciata dalla direttiva europea CSRD¹ sulla Responsabilità delle aziende, e degli standard da essa considerati, gli ESRS² (European Sustainability Reporting Standard). Tali standard, entrati in vigore nel 2024 per le prime aziende soggette, e che contemplano una fase di progressiva estensione anche alle PMI quotate e alle grandi imprese, prevedono come base per la rendicontazione l'analisi della doppia materialità, intesa come materialità di impatto (prospettiva inside-out) e materialità finanziaria (prospettiva outside-in).

OMB Saleri, pur non addentrandosi, in questa fase di primo approccio alla materialità finanziaria, nella valorizzazione quantitativa ed economica dei rischi e delle opportunità finanziarie, si è impegnata ad estendere la propria analisi in questa direzione, attraverso la definizione, oltre ai propri impatti, di una serie di rischi e opportunità finanziarie che considera materiali per l'azienda.

L'analisi, che è partita dallo studio del contesto aziendale e dalla considerazione dei potenziali stakeholder coinvolti, ha quindi contemplato sia gli impatti che l'azienda ha esercitato o potrebbe esercitare sull'ambiente e sulle persone, sia i rischi e le opportunità finanziarie che potrebbero derivare da eventuali tematiche di sostenibilità.

Non necessariamente gli impatti che l'azienda esercita sul mondo conducono a rischi o opportunità finanziarie e, al tempo stesso, non tutti i rischi e le opportunità finanziarie che l'azienda potrebbe subire derivano direttamente da impatti

dell'azienda, sebbene vi siano indubbiamente tematiche che possono risultare materiali (e quindi rilevanti per l'azienda) secondo entrambe le prospettive.

Gli impatti di OMB Saleri sono stati classificati in impatti positivi e negativi, effettivi e potenziali, con un'attenzione particolare agli impatti negativi, come previsto dalle linee guida anche legate alla Corporate Sustainability Due Diligence, poiché sono quelli che richiedono di mettere in atto strategie e pianificare obiettivi.

In questo solco, l'azienda ha operato una scelta di responsabilità e trasparenza, considerando come "positivi" solo gli impatti sostanziali che ha causato o contribuito a causare grazie alla propria attività, e non semplicemente le azioni positive attuate con riferimento alle varie tematiche. Per quanto riguarda gli impatti potenziali, essi sono stati valutati secondo il loro grado di magnitudo (scala del danno/beneficio) e probabilità, mentre è stata presa in considerazione solo la magnitudo nel caso degli impatti effettivi.

Per i livelli di magnitudo e probabilità è stata utilizzata una scala di valutazione da 1 a 5. I livelli di magnitudo, in particolare, sono stati ottenuti considerando entità (gravità), portata (estensione) e, per i soli impatti negativi, natura irrimediabile dell'impatto (possibilità di ripristinare la situazione precedente all'impatto).

Per quanto riguarda i rischi e le opportunità finanziarie sono state stimate una magnitudo potenziale e la probabilità di accadimento.

Per gli impatti negativi e i rischi, ove presenti, saranno indicate le strategie di mitigazione che OMB mette in atto per minimizzarne gli effetti.

Il valore più elevato della scala di magnitudo (5) implica che l'impatto, a causa dell'entità, dell'estensione o della sua natura irrimediabile, è particolarmente significativo: il valore massimo è quindi quello ottimale per gli impatti positivi, mentre costituisce un driver strategico per guidare le scelte di mitigazione quando associato agli impatti negativi. Per quanto riguarda gli impatti potenziali, un livello 5 di probabilità indica l'alta probabilità che l'impatto si verifichi.

I valori numerici attribuiti alle diverse componenti dell'analisi sono stati successivamente proporzionati sulla magnitudo massima per gli impatti effettivi e sul prodotto fra magnitudo e probabilità massimi per quelli potenziali, al fine di comparare in modo efficace la rilevanza di ciascun impatto rispetto all'attività di OMB.

Di seguito viene presentato lo studio svolto, attraverso la rappresentazione degli effetti già manifesti, seguito da quella relativa a quelli potenziali.

Per il dettaglio di ciascun impatto rimandiamo al capitolo relativo, mentre un riassunto, in forma tabellare, degli impatti e dei correlati valori numerici utilizzati per generare il peso di ciascuno è stato riportato in appendice.



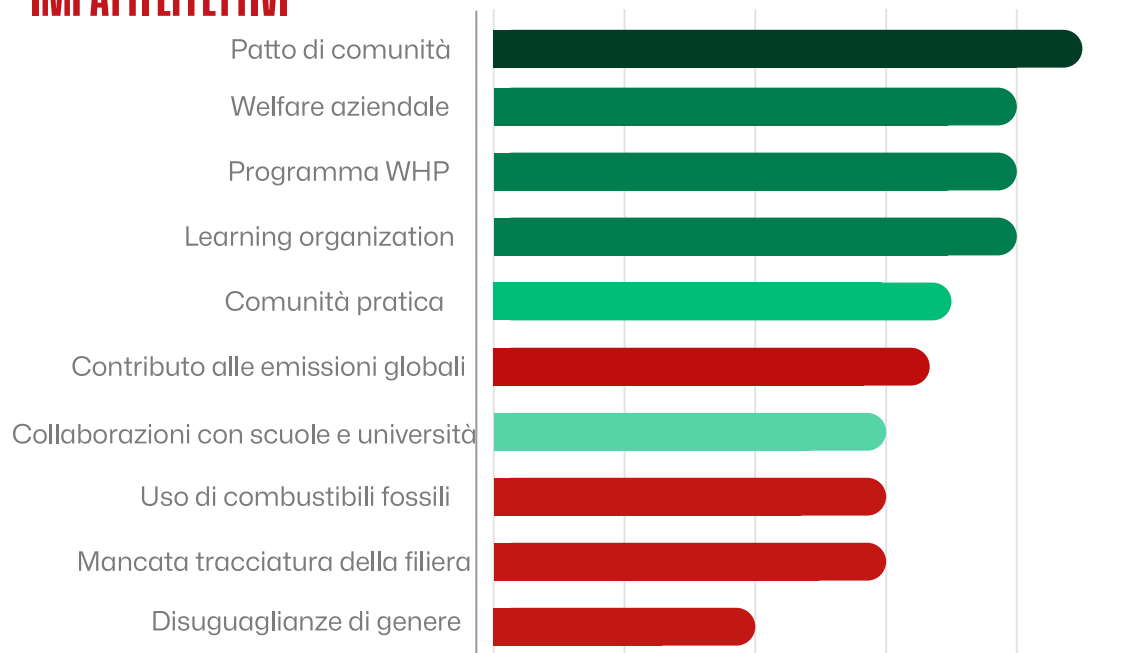
¹CSRD Corporate Sustainability Reporting Directive (2022/2464)

²ESRS European Sustainability Reporting Standard, contenuti nell'atto delegato della commissione europea, datato 31/07/2023

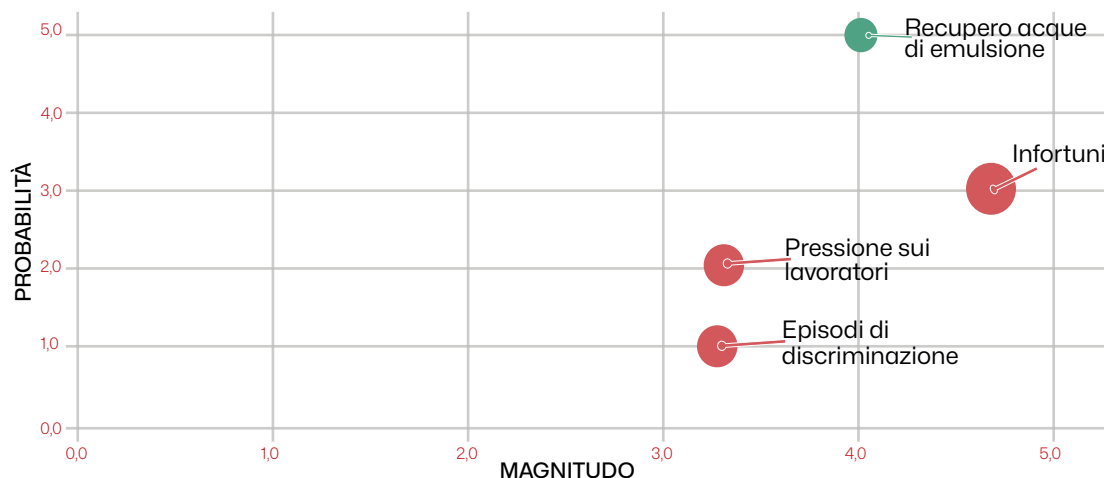
Prospettiva inside-out

Identificazione degli Impatti

IMPATTI EFFETTIVI

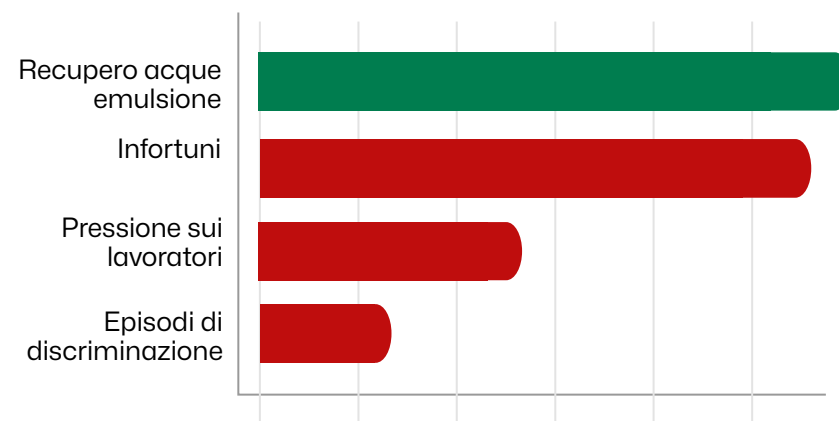


IMPATTI POTENZIALI



Come menzionato, con **impatti** si intendono tutti quegli effetti che OMB ha, o potrebbe avere, sul mondo e/o la società che ci circonda, inclusa la catena del valore legata all'attività.

Nell'effettuare l'analisi, l'azienda si è infatti spinta oltre quanto previsto dagli standard GRI a cui fa riferimento il presente documento, per avvicinarsi ai requisiti della recente direttiva legata alla rendicontazione non finanziaria (CRSD, già menzionata) che prevedono, nel corso dei prossimi anni, l'integrazione dell'analisi degli impatti prendendo in considerazione anche la filiera sia a monte che a valle dell'azienda stessa. Per questo, nei capitoli che seguono **saranno delineati anche alcuni impatti non direttamente riconducibili all'attività svolta presso lo stabilimento di Brescia, ma legati alla cosiddetta catena del valore, quindi l'insieme di fornitori, clienti, comunità e consumatori finali.**



Prospettiva outside-in

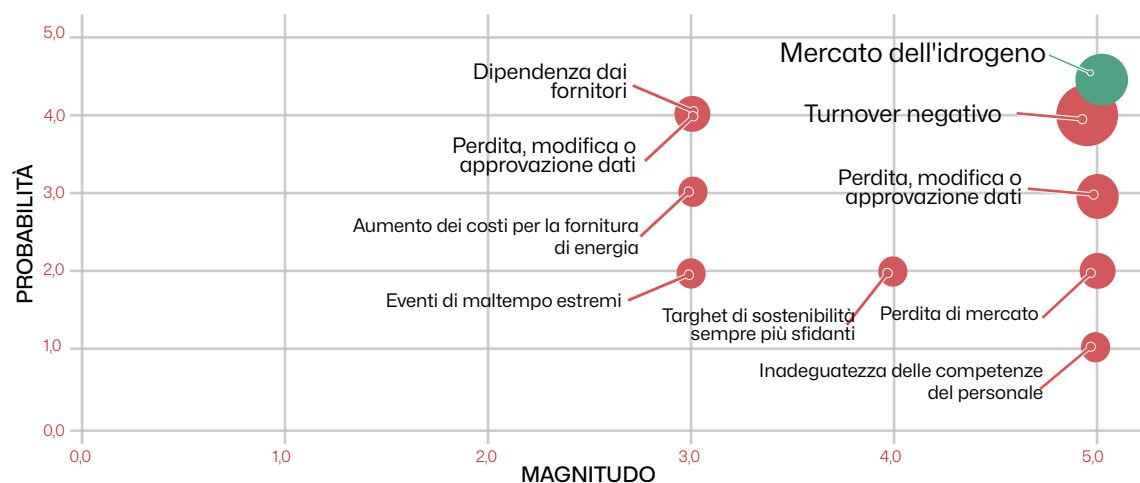
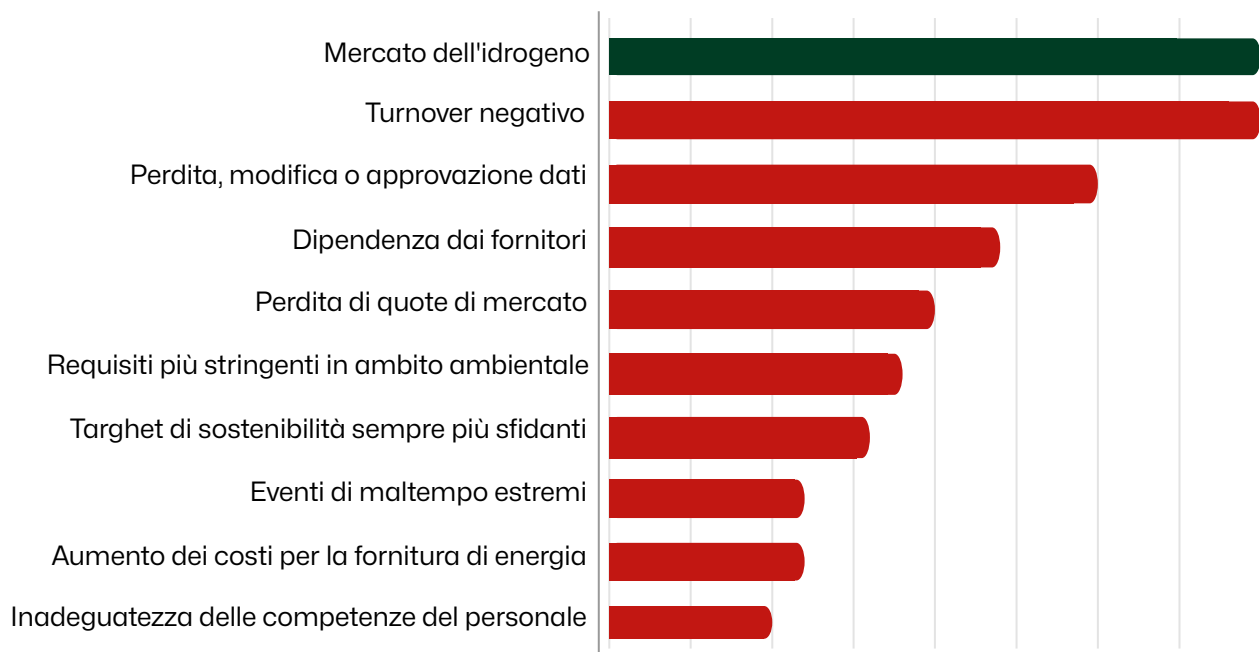
Identificazione di Rischi e Opportunità

Per identificare Rischi e Opportunità finanziarie pertinenti per l'azienda, **ci si è concentrati sull'analisi dei rapporti di dipendenza da determinate tematiche di sostenibilità**, come la forza lavoro, la catena a monte e a valle, l'ambiente e la disponibilità delle risorse, e da tali basi si sono sviluppati sia gli argomenti oggetto dell'analisi, sia i valori di magnitudo e probabilità ad essi attribuibili.

Nell'ottica di rispondere prontamente e anticipatamente alle esigenze di monitoraggio e analisi di tali rischi e opportunità, consci della loro rilevanza nel dirigere le scelte strategiche dell'azienda al fine di consentirle di essere consapevole, competitiva e trasparente nei confronti dei propri stakeholder, abbiamo quindi identificato i principali fra tali rischi e opportunità, con un approccio di natura qualitativa, con il proposito di estendere progressivamente l'analisi ad altre tematiche e integrarlo con i dati anche quantitativi che si renderanno rilevanti in futuro.

L'analisi si è focalizzata principalmente sui rischi legati alle dinamiche di sostenibilità, poiché sono quelli che richiedono un approccio attivo finalizzato alla loro mitigazione e a costruire efficaci strategie di resilienza che consentano a OMB di far fronte alle sfide del mercato.

RISCHI E OPPORTUNITA



Elenco dei temi materiali

L'analisi combinata degli Impatti, Rischi e Opportunità e della prioritizzazione delle tematiche per gli stakeholder, consente di determinare le tematiche di sostenibilità che saranno analizzate nel presente documento:

CAMBIAMENTI CLIMATICI: STRATEGIE DI MITIGAZIONE E ADATTAMENTO

- o Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici
- o Energia

USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

- o Afflusso e deflusso di risorse
- o Gestione dei rifiuti

ACQUA E RISORSE MARINE: GESTIONE DELLE RISORSE IDRICHE

- o Prelievo idrico

FORZA LAVORO PROPRIA

- o Salute e sicurezza dei lavoratori
- o Gestione e benessere del personale
- o Formazione e sviluppo delle competenze
- o Diversità e Inclusione

COMUNITÀ INTERESSATE

- o Contributo alla comunità

CONDOTTA DELLE IMPRESSE: GOVERNANCE E GESTIONE TRASPARENTE

- o Gestione dei rapporti con i fornitori
- o Strategie di sostenibilità

Nel corso del bilancio saranno inoltre fornite informazioni e, ove disponibili, metriche relative a tematiche, non identificate come materiali: biodiversità ed ecosistemi, inquinamento di aria acqua e suolo, forza lavoro della catena del valore.

SFERA ENVIRONMENT

In direzione Carbon Neutral

La sostenibilità ambientale è uno dei driver fondamentali che guidano la strategia aziendale a medio e lungo termine di OMB Saleri. In linea con i principi del Global Compact delle Nazioni Unite e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, OMB si impegna a sviluppare tecnologie con un impatto ambientale ridotto sia in fase di produzione, sia in fase d'uso.

OMB Saleri è inoltre certificata secondo lo standard ISO 14001, sistema di gestione ambientale a carattere volontario. Questa certificazione dimostra l'impegno dell'azienda nel rispettare le leggi e le normative ambientali, nonché la volontà dell'organizzazione di ridurre al minimo il proprio impatto sull'ambiente.

Nel corso del 2024, il principale obiettivo di OMB Saleri sarà l'ottenimento della certificazione ISO 50001 (Sistema di Gestione dell'Energia), un riconoscimento che attesta l'attenzione dell'organizzazione all'efficienza energetica e alla gestione sostenibile delle risorse. Questo impegno riflette la costante ricerca di OMB Saleri nel migliorare le proprie pratiche aziendali, ottimizzando i propri consumi energetici e riducendo l'impatto ambientale.

Nel 2023 è entrata in funzione la nuova sede di OMB, che ha portato all'aggiunta 4500 m² di impianti produttivi, 1500 m² di uffici e 800 m² di clean room per lavorazioni che necessitano di una "contaminazione zero".

CAMBIAMENTI CLIMATICI STRATEGIE DI MITIGAZIONE E ADATTAMENTO

Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici

Risultati della carbon footprint di organizzazione: totale emissioni GHG dell'azienda nel 2023 è stato pari a **11.556,1 tCO₂eq.**

In riferimento ai dati del 2023, OMB ha implementato un nuovo studio di Carbon Footprint di Organizzazione, l'analisi delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) generate dalle attività dell'organizzazione e ad essa riconducibili, secondo lo standard ISO 14064-1:2018.

Tale analisi era già stata svolta con riferimento ai dati del 2021, ma essendo, in parte, cambiato il perimetro dell'organizzazione a causa dell'entrata in funzione della nuova sede è stato ritenuto opportuno effettuare un aggiornamento del dato.

Partendo dalla carbon footprint di organizzazione i cui risultati sono sotto riportati, sarà possibile per l'organizzazione andare a identificare degli obiettivi di riduzione delle emissioni GHG in linea con quelli che sono gli obiettivi climatici europei e globali³. L'eventuale mancato raggiungimento di questi obiettivi potrà avere, infatti, impatti negativi rilevanti sull'attività dell'azienda.

Il piano di riduzione delle emissioni GHG che ne deriverà negli anni futuri, inoltre, servirà anche per mitigare i rischi finanziari che possono derivare dal mutamento degli standard e di criteri normativi per contrastare il cambiamento climatico⁴.

Dall'analisi di carbon footprint di organizzazione è stato possibile calcolare il totale delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) dell'azienda, che è stato pari a 11.556,1 tCO₂eq. Per l'anno 2023 sono state prese in considerazione tutte le emissioni GHG, dirette e indirette, prodotte dall'organizzazione. Nello specifico, come richiesto dalla norma, sono state analizzate le seguenti categoria di emissioni:

Categoria 1 - emissioni dirette, ossia le emissioni prodotte all'interno dei confini aziendali. Rientrano in questa categoria solamente quelle prodotte dai combustibili della flotta aziendale e la perdita di F-Gas registrata nel corso

dell'anno (2023). Il peso percentuale di questa categoria rispetto al totale dell'inventario risulta essere di 0,9%

Categoria 2 - emissioni indirette per energia importata: tutte le emissioni che riguardano l'importazione/prelievamento di energia elettrica e termica. Nel caso dell'organizzazione, questa categoria è composta dall'energia elettrica prelevata da rete nazionale e dal teleriscaldamento. Nello scenario location-based questa categoria pesa per un 15,2% del totale.

Categoria 3 - emissioni indirette per trasporti, in cui sono state rendicontate le emissioni relative ai movimenti delle merci in ingresso e in uscita dallo stabilimento, gli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti (commuting), le trasferte di lavoro e pernottamenti e le fasi upstream legate all'utilizzo di carburanti (principalmente gasolio e benzina) e di energia elettrica (comprese le perdite di rete). Questa categoria è risultata pari al 15,6% del totale.

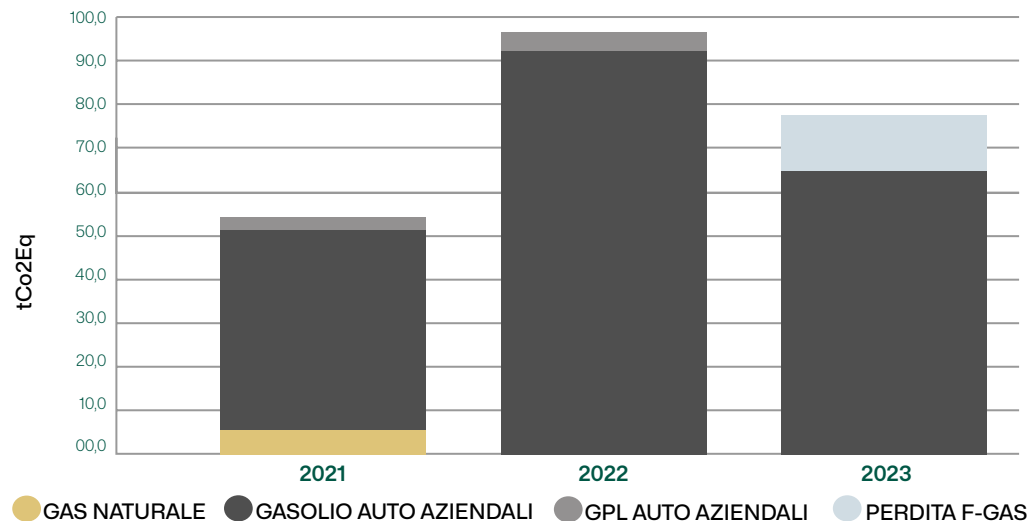
Categoria 4 - emissioni indirette per i prodotti utilizzati, quindi quelle relative alla produzione upstream, cioè a monte, dei materiali utilizzati per il processo produttivo, comprese le lavorazioni in conto terzi e l'utilizzo di imballaggi, e downstream, cioè a valle, come lo smaltimento di rifiuti. L'impatto di questa categoria costituisce la parte più consistente del totale: 68,3%.

OMB monitora annualmente le proprie emissioni GHG collegate alla categoria 1, relativa alle emissioni dirette (combustibili per le auto aziendali e perdite di F-Gas), e di categoria 2, relativa alle emissioni indirette per energia importata (energia elettrica e teleriscaldamento). **Nel 2023, a differenza dei due anni precedenti, all'interno della categoria 1 si è aggiunta una voce emissiva, legata a delle perdite di F-Gas registrate nel corso dell'anno.**

³Impatto potenziale negativo: contributo alle emissioni globali

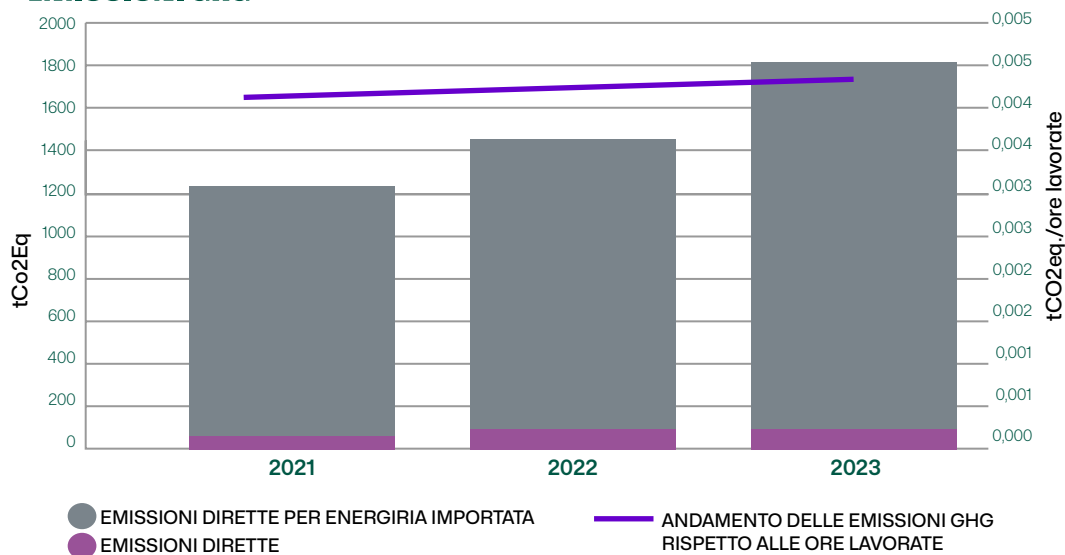
⁴Rischio: requisiti più stringenti in ambito ambientale

EMISSIONI DIRETTE



OMB ha calcolato le emissioni di GHG riferite alle categorie 1 e 2 a partire dal 2020. Dal confronto fra il 2022 e il 2023, si evidenzia un aumento nelle emissioni GHG sia in termini assoluti (+25%) sia in termini relativi rispetto alle ore lavorate (+4,62%). **Tale aumento è, in parte, dovuto all'estensione delle superfici dei processi produttivi, che sono stati ampliati con il nuovo capannone.**

EMISSIONI GHG



Oltre al monitoraggio delle proprie emissioni di gas serra, OMB Saleri è anche consapevole che eventi di maltempo estremi⁵ potrebbero portare a danni rilevanti per l'attività. Da qui nasce, quindi, la necessità per l'organizzazione di mitigare questo rischio andando a dotarsi di un'assicurazione sui rischi fisici, che è uno strumento ancora poco diffuso: nel 2019 in Europa, infatti, solo il 35% delle perdite connesse a eventi naturali catastrofici è risultato assicurato (EIOPA 2020).

Focus: Energia elettrica prelevata da rete: differenze fra gli scenari Market-based e Location-based

È molto importante evidenziare che per l'analisi di scope 2 precedentemente citata è stato adottato lo scenario "location-based", che è basato sull'utilizzo del fattore di emissione del mix energetico iniziale nazionale più recente preso da Ecoinvent v. 3.10 (scenario italiano).

Con lo scenario "market-based", quindi considerando il mix energetico proveniente dal fornitore dell'azienda, la situazione cambia sensibilmente: le emissioni indirette per energia importata (categoria 2) coinciderebbero con le sole emissioni associate al teleriscaldamento, risultando pari a 60,77 tCO₂eq.

Questo avviene poiché OMB, anche per il 2023, ha deciso di acquistare tutta l'energia elettrica necessaria ai fini aziendali (in aggiunta a quella già autoconsumata grazie all'impianto FV) corredata da Garanzia di Origine (GO). Questo significa che il 100% dell'energia elettrica consumata proviene da fonti rinnovabili. In questo scenario, infatti, la componente legata all'acquisto dell'energia elettrica si azzererebbe, lasciando come unica componente emissiva quella imputabile al teleriscaldamento.

La differenza fra i due scenari, di conseguenza, risulta molto significativa: nello scenario location-based, cioè quello presentato nel grafico precedente, il totale delle emissioni GHG di categoria 2 risulta pari a 1.738,69 tCO₂eq., mentre nello scenario market-based si registra un netto calo e si attesta a 60,77 tCO₂eq.

Analizzando entrambe le categorie 1 e 2, nello scenario market-based OMB registra una riduzione rispetto allo scenario location-based del -92% (1.836 tCO₂eq. - scenario location-based vs. 158,41 tCO₂eq. - scenario market-based).

⁵Rischio: eventi di maltempo estremi

Mobilità sostenibile

Nel 2023 l'azienda è stata premiata come seconda classificata da Jojob nella classifica nazionale

OMB Saleri si impegna attivamente a ridurre l'impatto ambientale derivante dagli spostamenti dei propri dipendenti, contribuendo positivamente la diffusione della cultura della mobilità sostenibile. A tal fine, ha collaborato con Jojob, una piattaforma web dedicata alla condivisione dell'auto tra colleghe e colleghi e alla scelta di mezzi di trasporto alternativi. **OMB, al fine di promuovere lo sviluppo della mobilità dolce fra i propri dipendenti, offre una ricompensa economica per ogni tragitto casa-lavoro effettuato tramite car pooling, bicicletta, monopattino o trasporto pubblico.**

Questa piattaforma non solo funge da strumento pratico per la gestione degli spostamenti, ma anche come strumento di monitoraggio dell'impatto ambientale complessivo generato dal commuting dei dipendenti.

L'azienda ha anche investito nell'acquisto di undici e-bikes per metterle a disposizione del personale. Per coloro che utilizzano il car pooling, inoltre, sono stati riservati posti auto, e i crediti accumulati durante il mese possono essere convertiti in buoni acquisto su diverse piattaforme.

Da quando è stata avviata questa iniziativa nel settembre del 2021, si stima che l'organizzazione abbia evitato l'emissione di circa 4 tonnellate di CO2 in atmosfera.

Nel 2023, infine, l'azienda è stata premiata come seconda classificata da Jojob nella classifica nazionale sugli utenti attivi, risultato raggiunto grazie agli investimenti sulla mobilità sostenibile e all'impegno di tutto il personale.



Inquinamento aria, acqua e suolo

OMB monitora le emissioni di inquinanti

Per quanto riguarda il potenziale inquinamento di aria, acqua e suolo, dai questionari e dall'analisi degli impatti svolta per l'azienda questa tematica è risultata come non materiale.

OMB monitora comunque emissioni di inquinanti quali polveri (particolato - PM) e nebbie oleose; in tutti i casi, i livelli registrati risultano ampiamente sotto la soglia di legge e viene quindi garantito il rispetto dei limiti di emissione.

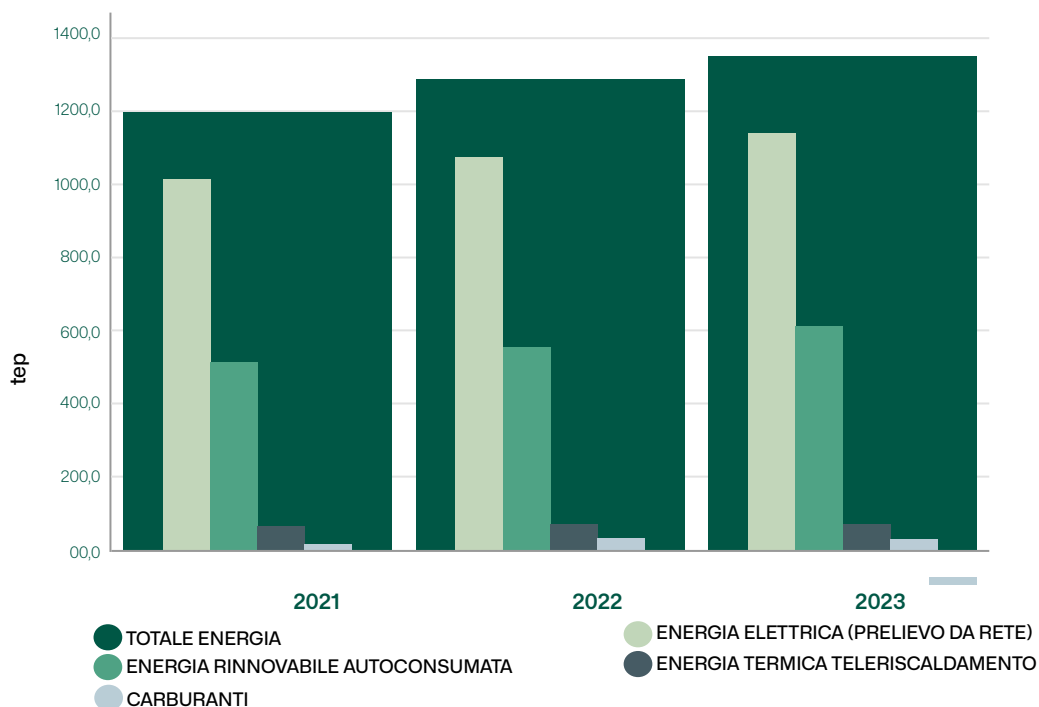


Energia

Per il 2023 la maggioranza dei consumi deriva dal prelievo da rete di energia elettrica (84,5%).

Per la sua attività OMB Saleri utilizza diversi vettori energetici come l'elettricità (ottenuta dalla rete o dal proprio impianto fotovoltaico), il gasolio, la benzina e il GPL. Al fine di consentire un confronto fra i diversi vettori energetici, i rispettivi valori sono stati convertiti in tonnellate equivalenti di petrolio (TEP).

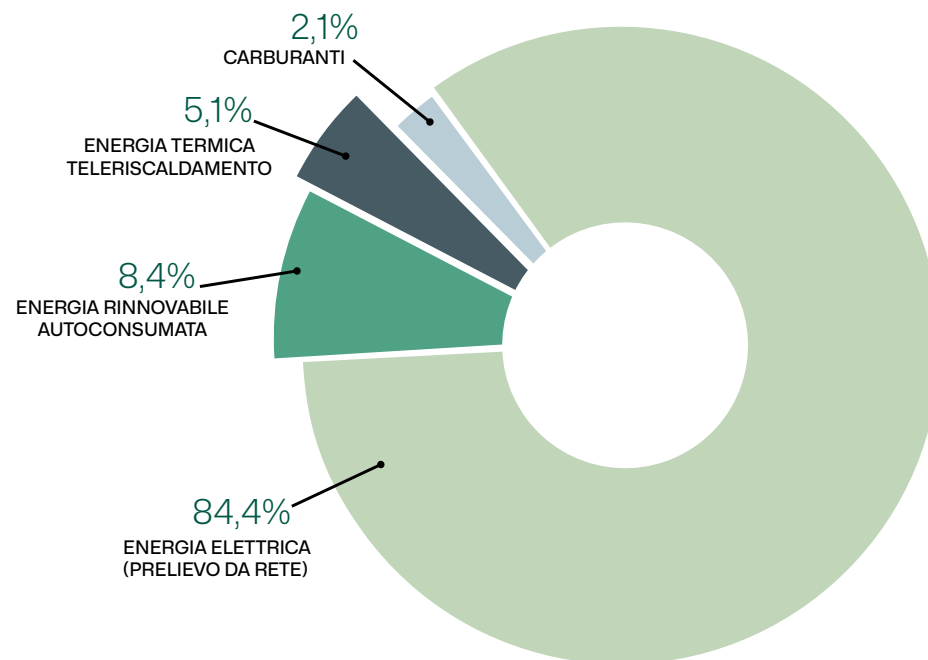
CONSUMI DI ENERGIA



Come si evince dal grafico sopra riportato, anche per il 2023, la maggioranza dei consumi deriva dal prelievo da rete di energia elettrica (84,5%). A questo consumo di elettricità, si aggiunge la porzione relativa all'autoconsumo dall'impianto fotovoltaico, la cui capacità installata è stata estesa nel 2023 ed è passata da una potenza di circa 550 kWp a 947 kWp. **È stato installato, infatti, un nuovo impianto fotovoltaico di 397 kWp**; gli impianti fotovoltaici presenti, nel

complesso, hanno garantito una copertura del 9% del consumo di elettricità. In aggiunta, come già citato, l'organizzazione si rifornisce di energia elettrica corredata da Garanzia di Origine (GO), garantendosi quindi energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili.

Interventi come l'installazione di un nuovo impianto fotovoltaico vanno nella direzione di ridurre il consumo e l'influenza dai combustibili fossili⁶ che, in parte, sono utilizzati dall'azienda per alimentare la flotta aziendale, oltre che il sistema di riscaldamento. Per questo, l'organizzazione ha già implementato una serie di azioni quali lo svolgimento di una diagnosi energetica e l'incentivazione del car pooling aziendale. **In aggiunta, a partire dal 2024, sarà presente anche la certificazione ISO 50001** (Sistema di Gestione dell'Energia), con la quale l'azienda vuole testimoniare il proprio impegno ad effettuare interventi di ammodernamento tecnico e di efficientamento.



⁶Impatto effettivo negativo: uso di combustibili fossili

L'energia termica necessaria al riscaldamento degli ambienti (che rappresenta il 5,1% del consumo totale) è fornita dall'impianto di teleriscaldamento della città, prodotta tramite un impianto di termovalorizzazione. **Lo stabile che ospita gli uffici di OMB è classificato come classe energetica A+; è completamente realizzato in legno, dotato di schermature solari che si regolano automaticamente per favorire l'ingresso della luce naturale, con la doppia funzione di favorire gli apporti termici gratuiti durante la stagione invernale e proteggere dagli eccessi di calore durante l'estate.**

I carburanti della flotta aziendale concorrono al consumo di energia con un contributo minimo (2,1%). In generale, nonostante l'apertura del nuovo capannone, le proporzioni percentuali dei vettori energetici risultano in linea con il passato.

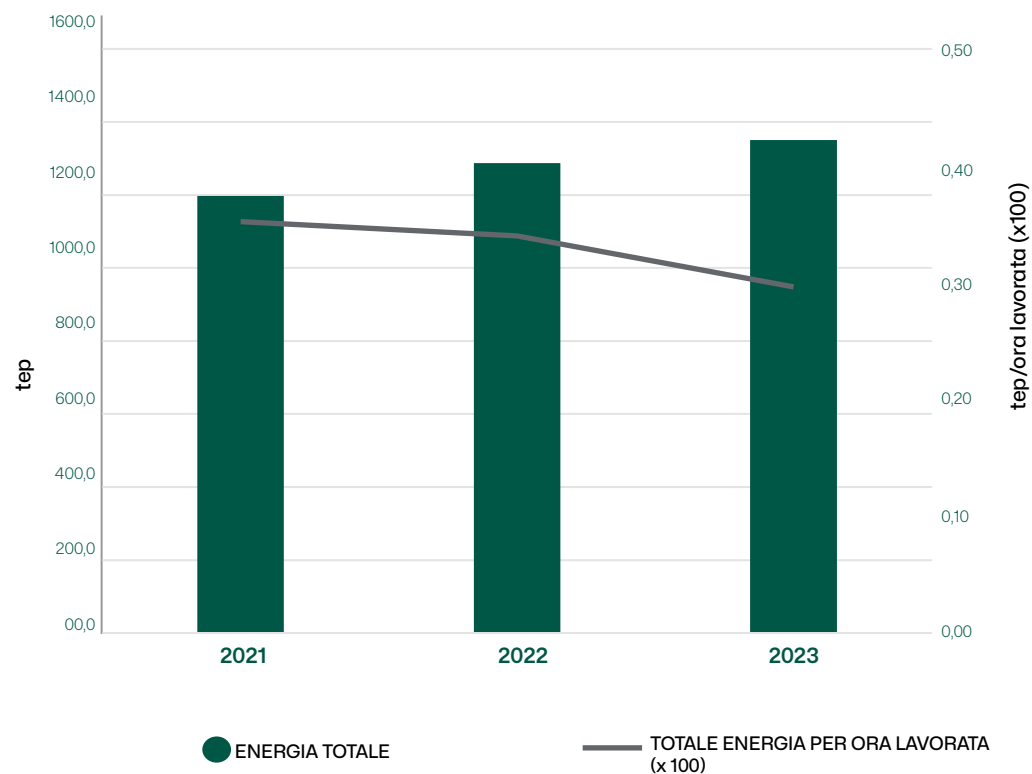
Come evidenziato dal grafico a fianco riportato e come prevedibile, considerata l'espansione degli stabilimenti produttivi, il consumo complessivo di energia ha subito un incremento nel 2023 (+5% rispetto al 2022).

È interessante, però, evidenziare che l'indice di intensità energetica, espresso come rapporto fra i consumi complessivi e le ore lavorate (x100), presenta una diminuzione (-12% circa) rispetto agli anni 2021 e 2022. **Il miglioramento dell'indice di intensità energetica è dovuto, da un lato, dai macchinari installati nel nuovo stabilimento che risultano essere maggiormente efficienti e, dall'altro, ad un aumento delle ore totali lavorate dai dipendenti, che sono passate da circa 380.000 nel 2022 a 455.000 nel 2023.**

I costi per la fornitura di energia⁷ sono rilevanti per un'azienda come OMB e, per questo, si rende necessario adottare una strategia per mitigare il potenziale aumento dei costi per la fornitura, che possono derivare da fattori geopolitici globali. **Al fine di mitigare questo rischio, l'azienda periodicamente identifica una strategia di acquisto dell'elettricità e, allo stesso tempo, segue gli sviluppi e gli andamenti del mercato energetico.**

⁷Rischio: potenziale aumento dei costi per la fornitura di energia

CONSUMI TOTALI SPECIFICI



USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

Afflussi e deflussi di risorse

OMB è in grado di recuperare e rifondere internamente gli scarti di produzione

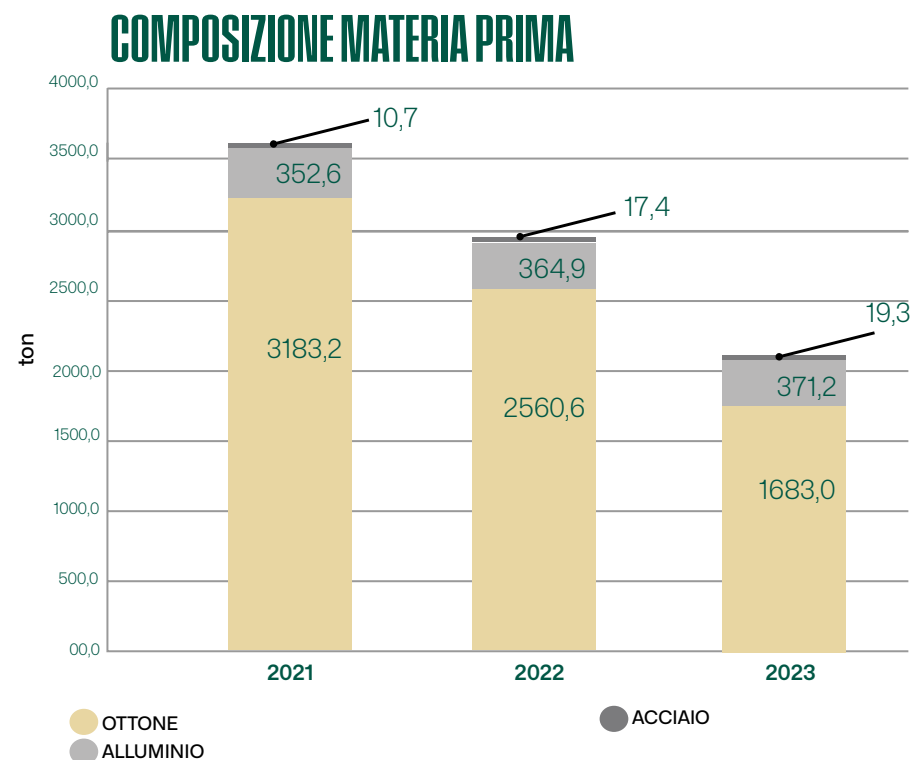
I processi di produzione di OMB Saleri prevedono l'impiego di ottone, alluminio e acciaio inox. **Il peso totale della materia prima acquistata, nel 2023, è pari a circa 2.073 tonnellate, composte per l'81% da ottone, per il 18% da alluminio, mentre per la parte rimanente da acciaio inox.** Nel 2023, rispetto al 2021 e al 2022, si è registrata un'importante diminuzione nella materia prima acquistata, come evidenziato dal grafico a fianco.

Data la circolarità del settore in cui opera e dei materiali utilizzati, OMB è in grado di recuperare e rifondere internamente gli scarti di produzione o, in alternativa, per i materiali non lavorabili all'interno, conferirli a terzi per il successivo recupero o riutilizzo.

OMB monitora anche la quantità di materia prima proveniente da recupero: l'ottone lavorato proviene per oltre il 90% da materiale riciclato, mentre per alluminio e acciaio inox la percentuale di materiale da riciclo si ferma, rispettivamente, a una media di circa il 40% per l'alluminio e dell'80% per l'acciaio.

Per quanto riguarda gli imballaggi, invece, OMB utilizza imballaggi composti principalmente da legno, carta e cartone e plastica. Nello specifico, l'azienda è riuscita a monitorare i dati degli imballaggi relativi al cartone (10 ton), film estensibili (85 ton) e sacchetti in polietilene (26 ton). A questi si aggiungono anche imballaggi in polistirene e poliuretano espanso di cui, al momento, non è disponibile il peso complessivo.

Anche relativamente agli imballaggi l'organizzazione è attenta alla percentuale da riciclo: nel caso del cartone, il 100% del cartone usato per i prodotti proviene da riciclo, mentre per gli imballaggi in plastica (film estensibile e sacchetti in polietilene) il valore si ferma al 30%.



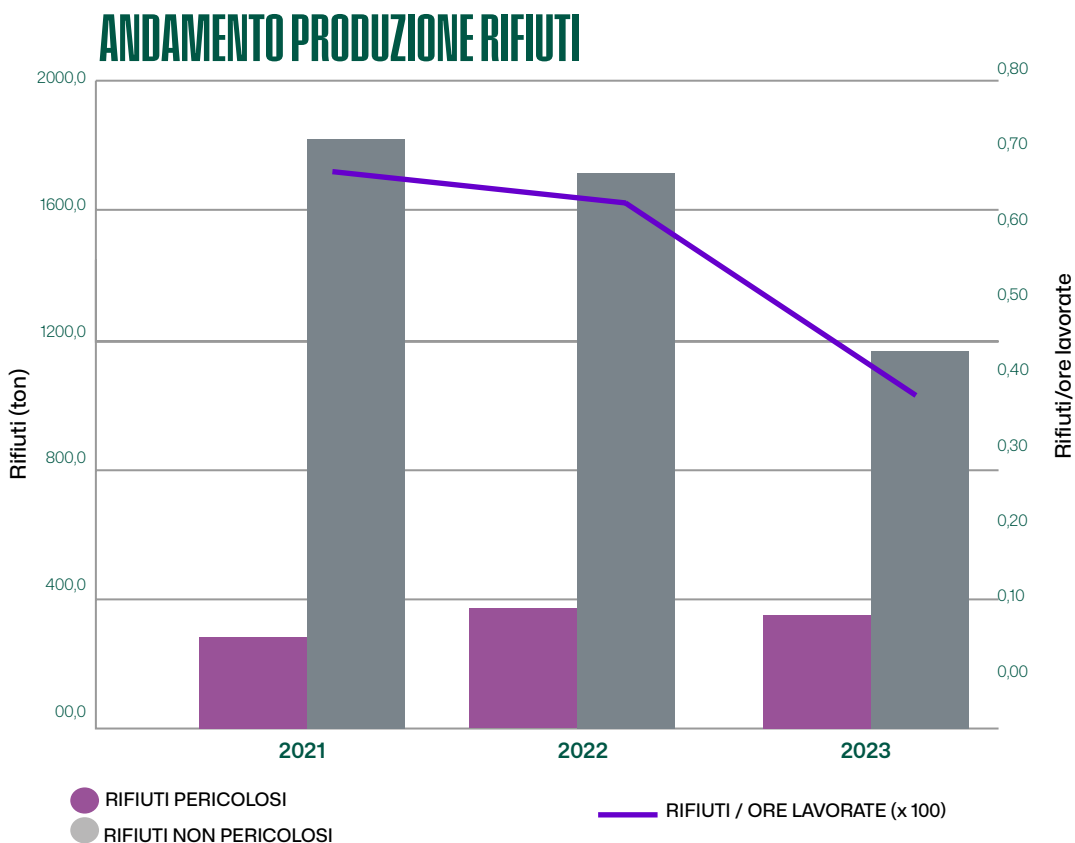
Gestione dei rifiuti

Nel 2023, rispetto al 2022, la quantità di rifiuti prodotti è diminuita del 28% circa

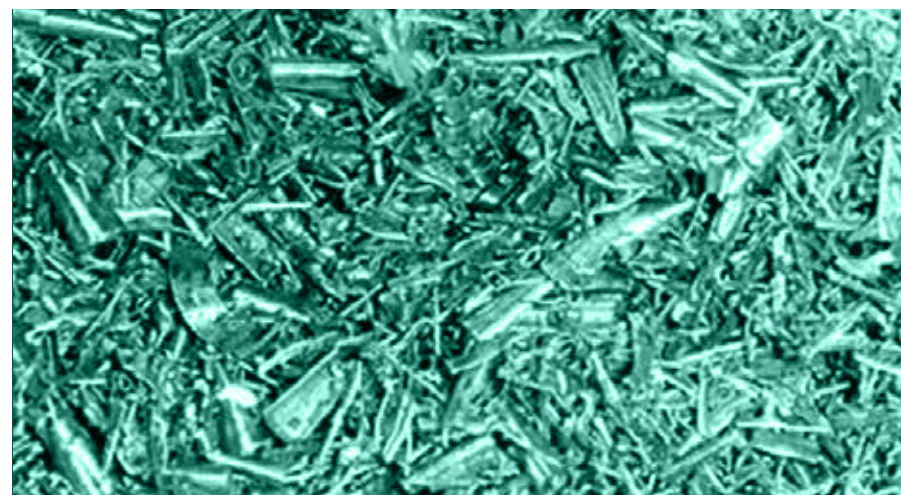
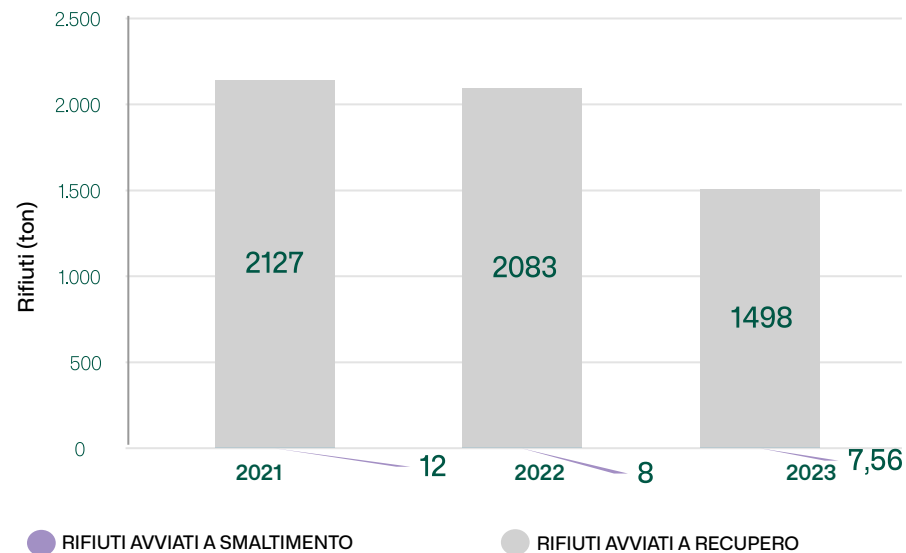
Il 99% dei rifiuti prodotti da OMB sono avviati a recupero. Di questi, circa il 70% è destinato a riutilizzo (1.040 t). Nel 2023, rispetto al 2022, la quantità di rifiuti prodotti è diminuita del 28% circa (1.506 t nel 2023 vs. 2.091 t nel 2022); anche la quantità dei rifiuti prodotti in rapporto alle ore lavorate ha subito una riduzione (-40%).

La quantità totale dei rifiuti pericolosi prodotti, infine, è costante rispetto al 2022 (357 t. nel 2023 vs. 367 t. nel 2022).

Nel 2023, infine, la quantità di rifiuti avviati a recupero è stabile, così come quella dei rifiuti avviati a smaltimento.



RIFIUTI A RECUPERO E A SMALTIMENTO



ACQUA E RISORSE MARINE GESTIONE DELLE RISORSE IDRICHE

Prelievo idrico

Il consumo di acqua è diminuito del 14% rispetto al 2022, per un risparmio totale di 1.084 mc di acqua

L'acqua consumata da OMB, destinata ai processi produttivi e ad uso civile, è prelevata al 100% dall'acquedotto comunale (6.532 mc nel 2023). Sempre nel 2023, il consumo di acqua è diminuito del 14% rispetto al 2022, per un risparmio totale di 1.084 mc di acqua, principalmente a causa del calo produttivo e di interventi intrapresi al fine di ridurre gli sprechi. In questo senso, OMB sta studiando un sistema di recupero dell'acqua delle emulsioni⁸, che consentirebbe da un lato di ridurre la quantità di emulsioni smaltite, dall'altro di ridurre il consumo di acqua da acquedotto.



Un Progetto a favore della biodiversità: Save the Farm

Pur non essendo risultato un tema materiale per OMB dall'analisi svolta, l'azienda ha comunque deciso di finanziare un progetto a favore della biodiversità.

OMB, infatti, ha aderito nel 2021 al progetto **Save the Farm**, un'iniziativa promossa da Lifegate e Biorfarm. Il progetto mira a sostenere i piccoli agricoltori italiani e a preservare la biodiversità che caratterizza il nostro territorio. Una delle principali azioni del progetto è quella di garantire ai coltivatori un prezzo minimo d'acquisto per la frutta, superiore a quello di mercato, garantendo così una stabilità delle entrate indipendentemente dalle sfide legate all'emergenza climatica.

Il frutto della raccolta nel frutteto Gea, così denominato da OMB, viene consegnato settimanalmente presso le sedi dell'organizzazione, entro 24/48 ore dalla raccolta stessa. Questa iniziativa non solo favorisce una dieta più sana e sostenibile per il personale, ma promuove anche una pausa sana ed equilibrata per tutti i dipendenti.

Inoltre, come altro effetto positivo, si evidenzia anche l'assorbimento delle emissioni di CO2 da parte degli alberi piantati, che si stima siano intorno a 2.750 kgCO2/anno.

⁸Impatto potenziale positivo: recupero acque di emulsione

OBIETTIVI SFERA ENVIRONMENT

Andamento anno 2023 e obiettivi 2024

	OBIETTIVI	ANNO	ESITO
Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici	• Aggiornamento della carbon footprint di organizzazione	2023	●
	• Definizione di obiettivi per la riduzione delle emissioni GHG	2024	○
	• Raggiungimento della carbon neutrality, impegno assunto in occasione di Futura Brescia	2050	○
Mobilità sostenibile	• -5% tCO2eq./dipendente per il tragitto casa-lavoro 2023 vs. 2021 ⁹	2023	●
	• Realizzazione di una postazione di riparazione biciclette, con corsi di formazione ad-hoc	2024	○
Energia	• Diagnosi energetica	2023	●
	• Aumento dell'autoconsumo di energia elettrica da fotovoltaico rispetto al fabbisogno energetico aziendale (circa)	2023	●
	• Certificazione ISO 50001	2024	○
Afflussi e deflussi di risorse	• Migliorare il monitoraggio delle materie prime da recupero	2023	●
	• Raccogliere il peso complessivo degli imballaggi e delle materie prime, con dettaglio anche delle percentuali provenienti da recupero	Futuro	○

⁹L'obiettivo non è stato raggiunto a causa dell'aggiornamento del fattore di emissione: nel 2021, infatti, per il calcolo era stato utilizzato un database (DEFRA) il cui fattore di emissione risulta inferiore rispetto a quello utilizzato nel 2023 (Ecoinvent v. 3.10). Focalizzandosi sulla distanza percorsa per il commuting dai dipendenti, si segnala una riduzione della distanza complessiva del 18% nei chilometri percorsi.

Gestione dei rifiuti

- Ridurre del 3% circa la quantità di rifiuti pericolosi 2023 vs. 2022 2023
- CER 120109* (emulsioni oleose): -3% rispetto ai livelli di produzione dei pezzi prodotti 2024

Gestione delle risorse idriche

- Studio di un sistema di recupero dell'acqua delle emulsioni per valutarne l'eventuale investimento 2024



SFERA SOCIAL

"Il lavoro dovrebbe essere una grande gioia ed è ancora per molti tormento, tormento di non averlo, tormento di fare un lavoro che non serva, non giovi a un nobile scopo." (Adriano Olivetti)

Il concetto di Umanesimo industriale non è una visione utopistica, ma un obiettivo tangibile per qualsiasi organizzazione.

L'azienda crede in un nuovo approccio alla gestione delle fabbriche e dei dipendenti, focalizzato sulla qualità della vita e sulla creazione di una comunità interna ed esterna che vada oltre la mera produttività: OMB considera i suoi lavoratori come la risorsa più preziosa e si impegna per la loro salute, sicurezza e sviluppo personale e professionale, promuovendo l'innovazione e l'approfondimento delle competenze.

La capacità di attrarre e trattenere talenti, migliorare il benessere aziendale, rispettare i diritti umani e prevenire la discriminazione sono priorità riconosciute sia dagli stakeholder interni che esterni, in linea con la visione aziendale. Oltre a ciò, OMB si impegna per il benessere del territorio e della comunità in cui opera, in linea con gli Obiettivi dello Sviluppo Sostenibile.

FORZA LAVORO PROPRIA

Gestione e benessere del personale

Occupazione sicura: ripartizione per categorie, turnover, inquadramenti contrattuali

Al 31 dicembre 2023 il totale dei dipendenti di OMB era pari a 253 persone (+8 rispetto al 2022), di cui 90 donne e 163 uomini. Di questi, il 29,25% ha meno di 30 anni, il 51,78% fra i 30 e i 50 anni e il 18,97% più di 50 anni.

L'anzianità media aziendale è di 8,8 anni.

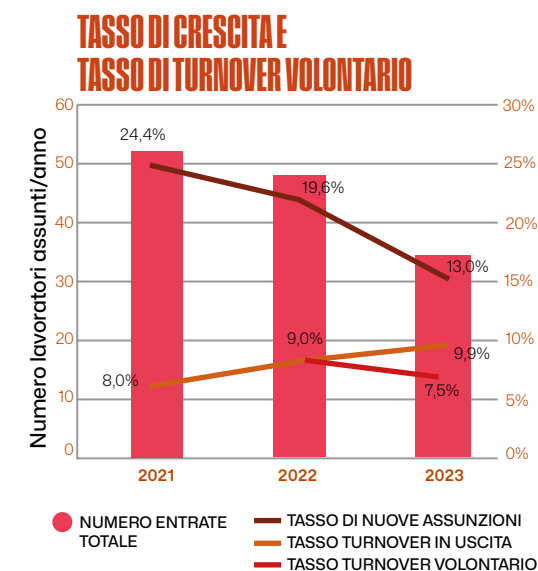
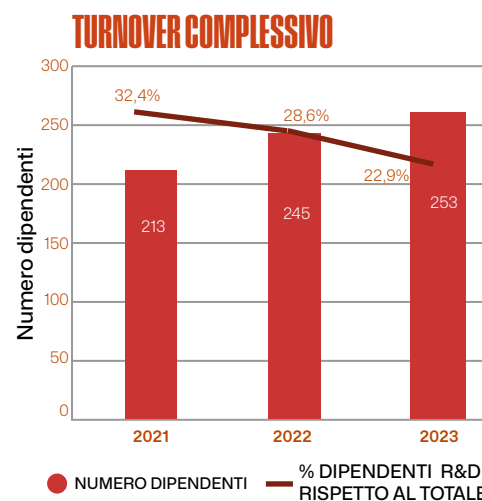
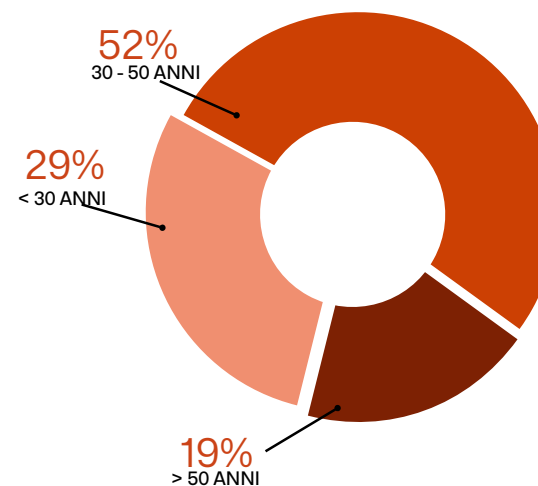
La creazione di una comunità aziendale nella quale ogni dipendente si senta valorizzato, motivato e abbia opportunità di crescita sia professionale che personale rappresenta il fulcro su cui OMB costruisce il proprio presente e il proprio futuro. **L'azienda promuove il valore delle persone attraverso programmi che offrano prospettive di carriera in linea con le aspettative dei propri dipendenti.** Considerando che OMB conta un notevole numero di giovani nella sua forza lavoro (+5% rispetto al 2022), garantire loro un futuro professionale stimolante e gratificante assume un'importanza ancora maggiore. In questo contesto si inserisce il rischio di aumento del turnover volontario e la difficoltà nel reperimento sul mercato del lavoro di persone con le caratteristiche in linea con le necessità aziendali¹⁰, che è identificato fra i rischi intrinseci del mercato del lavoro attuale¹¹. **Le strategie di mitigazione individuate per rispondere a questo rischio contemplano da un lato il miglioramento dell'attrattiva aziendale e l'implementazione di strategie mirate di recruiting, e dall'altro il consolidamento di collaborazioni con università e istituti scolastici del territorio e l'uso di LinkedIn per il reclutamento.**

Come si evince dai grafici a fianco riportati, il turnover complessivo e il turnover in uscita (volontario, quindi al netto di eventi come conclusione dei contratti e pensionamenti) risultano entrambi in calo.

Il turnover complessivo si mantiene comunque più basso rispetto alla media nazionale¹², mentre il tasso di crescita risulta del 13%¹³.

Per quanto riguarda nello specifico i lavoratori¹⁴ nella fascia di età Under 30, il turnover complessivo è leggermente calato, mentre è aumentato quello in uscita (volontario, quindi non per scadenza contratto) dal 1,67% al 5,41%.

DIPENDENTI PER CLASSE DI ETÀ



¹⁰Turnover negativo

¹¹Il rischio di turnover e la difficoltà nell'attrarre risorse sono stati considerati rischi correlati alla forza lavoro anche sulla base delle tendenze rilevate a livello nazionale. Fonte: <https://www.confindustria.it/home/centro-studi/temi-di-ricerca/valutazione-delle-politiche-pubbliche/dettaglio/indagine-confindustria-sul-lavoro-2023>

¹²Stimato al 27,9% nell'industria (media nazionale 37,7%) con riferimento all'anno 2022 e inizio 2023 - fonte: <https://www.confindustria.it/home/centro-studi/temi-di-ricerca/valutazione-delle-politiche-pubbliche/dettaglio/indagine-confindustria-sul-lavoro-2023>

¹³Il turnover è calcolato come la somma delle entrate e delle uscite nell'anno diviso il numero complessivo dei dipendenti al 31/12. Il turnover U30 è la percentuale di turnover specifica per la fascia di età under 30. Il tasso di crescita è calcolato come numero di entrate diviso il numero complessivo dei dipendenti. Il dato considera come valori per "entrate" ed "uscite" quelle che hanno superato il periodo di prova.

¹⁴Impatto potenziale negativo: Pressione sui lavoratori

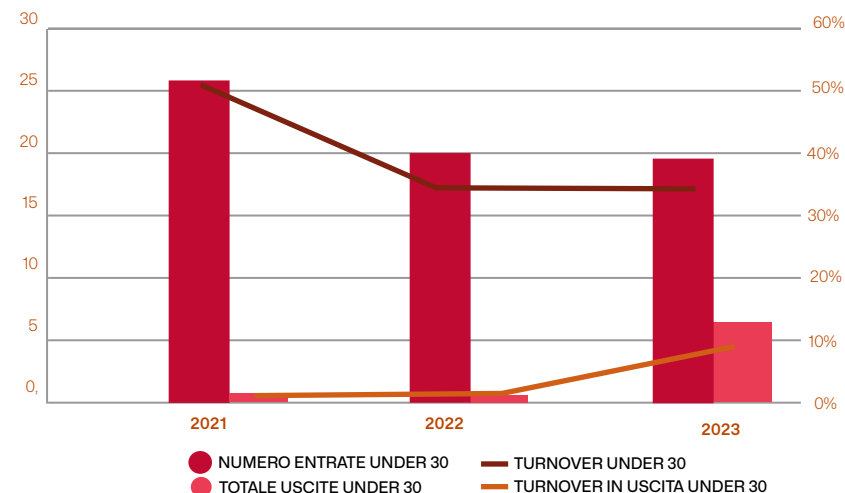
Con una probabilità decisamente contenuta, è stato valutato anche il rischio di pressione esercitata sui lavoratori a causa di richieste di consegne particolarmente rapide da parte dei clienti, che potrebbero comportare per i dipendenti di OMB uno sforzo aggiuntivo in termini di impegno orario o di lavorare sotto pressione.

La base delle strategie aziendali per trattenere le proprie risorse e mitigare impatti negativi sulla propria forza lavoro risiede nell'intenzione di creare un'organizzazione che responsabilizzi e valorizzi maggiormente le persone supportando in questo modo il piano di crescita aziendale. Questo obiettivo passa attraverso una serie di azioni che l'azienda intende perseguire o mantenere, come l'introduzione di percorsi di crescita e di carriera chiari, che possano migliorare la soddisfazione, il coinvolgimento e il senso di appartenenza delle risorse, nonché di percorsi di formazione specifici per ciascuna funzione (manageriale e di responsabilità vs. operativa).

Nella stessa direzione si colloca l'induction plan per i neoassunti, affinché si inseriscano da subito in modo proficuo nel sistema valoriale che caratterizza l'azienda, e un programma di welfare esteso a tutta la popolazione aziendale, anche attraverso una piattaforma che è tuttora in fase di approvazione.

Altre strategie volte a migliorare la soddisfazione dei propri dipendenti sono le iniziative di work-life balance, come il grest gratuito durante le ferie estive ed invernali, le misure di flessibilità oraria e lo smart working, e la valutazione periodica dell'engagement e della soddisfazione dei dipendenti.

TURNOVER UNDER 30



Focus: Come OMB agevola l'equilibrio vita/lavoro

La gestione della flessibilità nell'orario di lavoro è così dettagliata che si adatta praticamente su misura a ciascun dipendente, consentendogli di bilanciare al meglio le esigenze lavorative con quelle personali. Questo include non solo responsabilità come la genitorialità o l'assistenza, ma anche attività sportive, volontariato e altro ancora. Lo smart working è parte integrante di questa visione, ed è esteso a tutte le posizioni idonee, con l'obiettivo di non solo ridurre le emissioni di gas serra, ma anche semplificare la gestione del lavoro personale in armonia con la vita privata.

Per sostenere i valori di solidarietà e collaborazione tra colleghi, presso OMB è attiva una banca ore aziendale dedicata alle "ferie solidali". Questa iniziativa consente ai dipendenti di mettere a disposizione le proprie ore retribuite per aiutare coloro che si trovano in particolari necessità, tipicamente legate all'assistenza, ma che hanno esaurito i loro permessi disponibili.

Nel quadro delle iniziative per migliorare il benessere dei dipendenti, oltre a quelle relative alla salute, meglio delineate nel capitolo dedicato, figura la mensa aziendale disponibile gratuitamente, con la possibilità di ricevere un'indennità per coloro che non possono usufruirne per motivi personali. Sono inoltre state proposte visite guidate a "Brescia underground", un trekking urbano alla scoperta della città sotterranea.

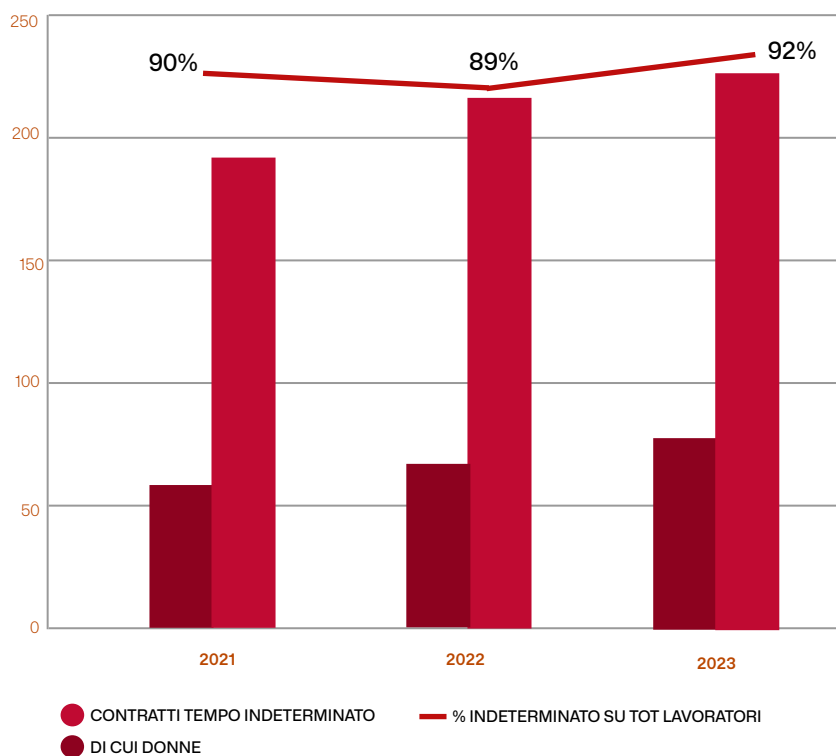
Un'attenzione particolare è rivolta alle famiglie, con l'introduzione, nel 2023, di centri estivi e invernali gratuiti per i figli dei dipendenti. In OMB è inoltre presente una biblioteca aziendale con una sezione dedicata ai bambini, gestita da un referente interno.



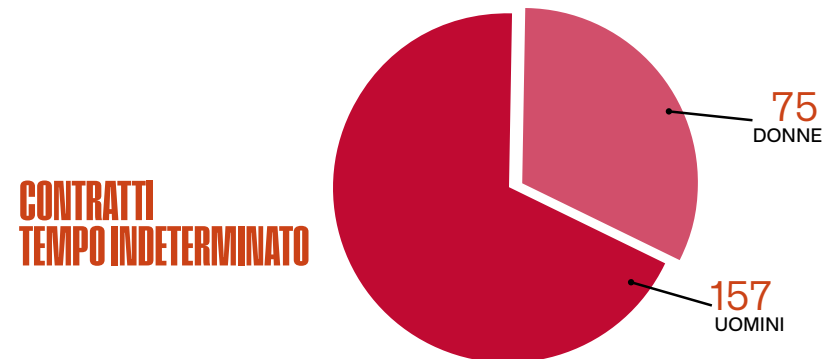
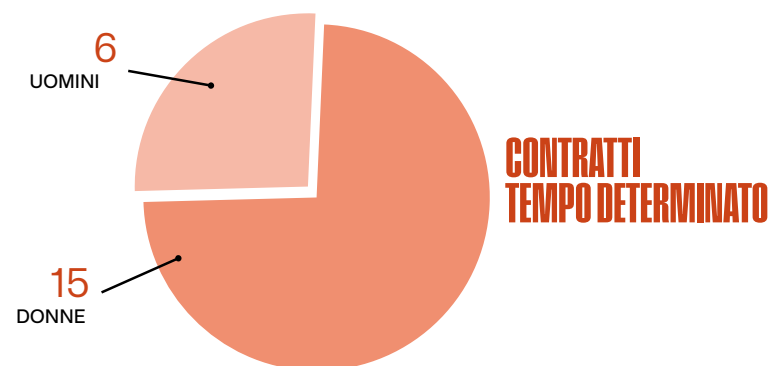
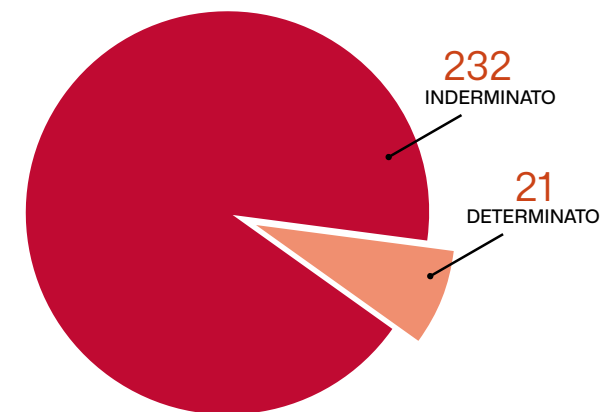
Per quanto riguarda gli inquadramenti contrattuali, OMB presenta una percentuale di contratti a tempo indeterminato, sul totale dei dipendenti al 31/12, che si è mantenuta, nel triennio, intorno al 90%, con un leggero aumento nel 2023.

Per quanto riguarda la mobilità orizzontale e verticale, nel 2023 13 risorse (fra cui 4 donne) hanno mutato mansione (5% della forza lavoro), mentre 11, fra cui 4 donne, hanno ottenuto un passaggio di livello (4,3% della forza lavoro). Uno degli impatti positivi identificati per quanto riguarda il benessere dei dipendenti riguarda, infine, la gestione del welfare aziendale¹⁵: l'azienda offre infatti una quota di welfare legata all'utile alla quale si somma un premio aziendale aggiuntivo mensile ripartito sul 100% dei dipendenti, in aggiunta a quello di 200€/annui previsto dal CCNL di riferimento.

CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO



LAVORATORI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E PER GENERE ANNO 2023



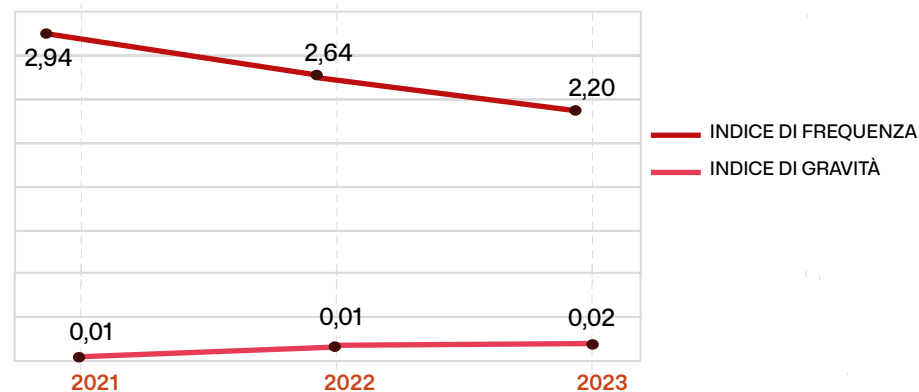
¹⁵Impatto effettivo positivo: Welfare aziendale

Salute e sicurezza dei lavoratori

Occupazione sicura: ripartizione per categorie, turnover, inquadramenti contrattuali

Il rispetto delle normative vigenti sulla salute e sicurezza sul lavoro, insieme all'implementazione del sistema di gestione per la salute e sicurezza certificato secondo lo standard ISO 45001, ha garantito il mantenimento di elevati standard in termini di prevenzione degli infortuni sul lavoro. Nel corso del 2023, è stato registrato solo un infortunio non grave (con 10 giorni di prognosi) rispetto al totale delle ore lavorate nello stabilimento, con un indice di frequenza pari a 2,20 (calcolato come rapporto tra il numero di infortuni e milioni di ore lavorate). Per mitigare il rischio di infortuni¹⁶, intrinseco per qualsiasi attività in ambito produttivo, OMB fornisce ai propri dipendenti Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) in numero e con caratteristiche superiori rispetto agli obblighi di legge e ha una procedura di segnalazione e analisi dei near miss (quasi incidenti) volta a minimizzare i rischi identificando le possibili occasioni di infortunio prima che queste avvengano. In aggiunta a ciò, sono naturalmente erogati corsi di formazione specifica per i dipendenti ed è stato proposto anche un corso sull'uso del defibrillatore, già presente in azienda.

INDICE DI FREQUENZA E INDICE DI GRAVITÀ



Focus: Promozione della salute in OMB

Per quanto riguarda invece le menzionate iniziative di promozione della salute e del benessere, nel 2022 l'azienda ha aderito al programma Workplace Health Promotion (WHP) di Regione Lombardia che, in linea con gli obiettivi globali si propone di trasformare gli ambienti di lavoro in occasioni di spinta per l'adozione e la diffusione di stili di vita salutari.

Il programma WHP, per il quale OMB ha anche ottenuto un premio nel 2023, prevede una serie di azioni e servizi che l'azienda offre ai propri dipendenti¹⁷. Fra questi ricadono:

- corsi di ginnastica 3 volte alla settimana
- Frutta fresca biologica a disposizione dei dipendenti attraverso il progetto Save the farm
- Tornei di calcio aziendale
- Screening mammografico per la prevenzione del tumore al seno
- Messa a disposizione di e-bike aziendali
- Un incontro gratuito, in orario lavorativo, con una nutrizionista
- Evento informativo sulla salute mentale
- Screening per l'epatite
- incontri legati alla prevenzione
- pacchetto di assistenza sanitaria integrativa e accesso facilitato a visite mediche specialistiche esteso a tutti i dipendenti

¹⁶Impatto potenziale negativo: Infortuni

¹⁷Impatto effettivo positivo: Programma WHP

Formazione e sviluppo delle competenze

L'azienda investe in percorsi di formazione su hard e soft skills che possano mantenere e sviluppare le competenze

Come già menzionato, una delle sfide che le aziende si trovano a fronteggiare oggi, con riferimento al mercato¹⁸ del lavoro, è la difficoltà nel reperimento di figure che abbiano le competenze necessarie, soprattutto in alcuni specifici reparti. Questo rischio è acuito dall'inverno demografico che caratterizza il paese, che comporta la difficoltà nell'individuare figure giovani che possano entrare in azienda con una prospettiva di lungo periodo.

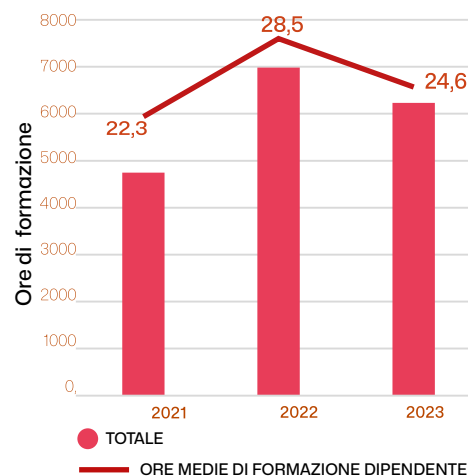
Uno dei rischi finanziari individuati da OMB, derivante da questi due punti di partenza, è quello di poter subire perturbazioni delle attività commerciali qualora la forza lavoro non raggiungesse gli standard di competenza richiesti dal mercato. Tale rischio, che presenta naturalmente una magnitudo elevata, ripercuotendosi direttamente sulle attività commerciali, è stato valutato con probabilità molto bassa anche grazie alle strategie messe in atto dall'azienda per mantenere le proprie risorse informate, formate e sempre aggiornate.

In questa direzione si collocano il concetto di Learning Organization¹⁹, perseguito dall'azienda, ovvero la pianificazione annuale di percorsi di formazione su hard e soft skills che possano mantenere e sviluppare le competenze e la crescita del personale, nonché il progetto Academy, nato nel 2019 sulla base di uno studio sperimentale condiviso con l'Università di Milano.

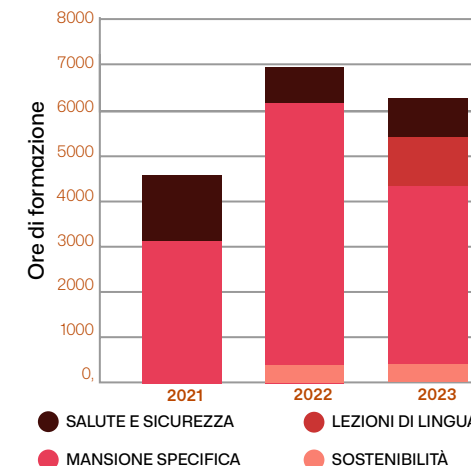
OMB sta inoltre sviluppando un sistema di analisi e monitoraggio dei dati relativi alla formazione erogata per poter valutare in modo puntuale e tempestivo questo indicatore e colmare eventuali lacune. Ai responsabili sono quindi dedicati corsi che possano aiutare a sviluppare le competenze manageriali e di gestione delle risorse umane, mentre tutti i collaboratori, attraverso percorsi di formazione personalizzati, sono incentivati a sviluppare competenze manageriali, tecniche e comportamentali, che possano aumentare le performance sul lavoro e la soddisfazione professionale e personale. Come si evince dal grafico, il 2023 ha visto una leggera flessione nel numero di ore complessive erogate rispetto all'anno precedente, e una conseguente riduzione delle ore di formazione medie annue per dipendente, che si mantengono comunque ampiamente al di sopra della media nazionale di riferimento²⁰.

Nel 2022 l'azienda aveva introdotto per la prima volta la tematica della sostenibilità all'interno dei percorsi di formazione: nel 2023 le ore dedicate alla formazione specifica su questo tema sono aumentate del 20%, arrivando ad un totale di 261 ore totali erogate. Le altre tematiche affrontate riguardano il tema della salute e sicurezza sul lavoro, formazione specifica di mansione e finalizzata allo sviluppo professionale, e oltre 1000 ore di lezioni di lingua.

ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA

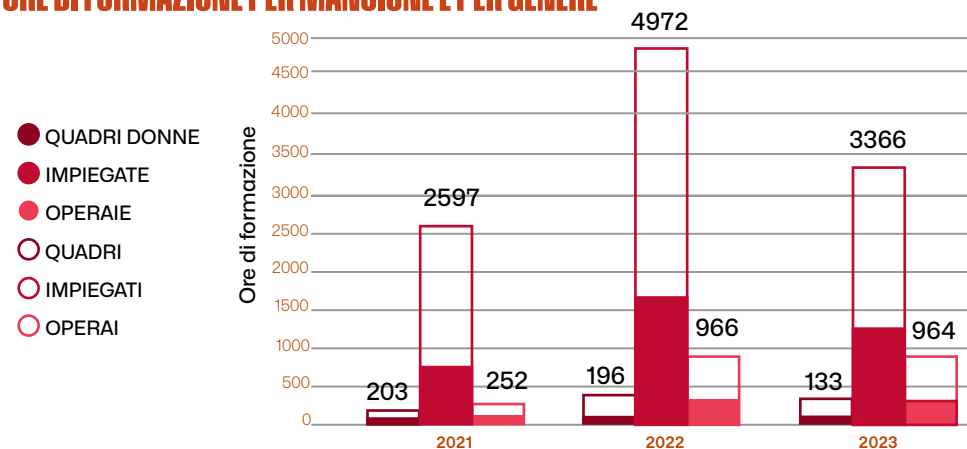


ORE DI FORMAZIONE PER TEMATICA



I corsi, tenuti da docenti esterni ed interni, sono stati rivolti a tutte le mansioni aziendali e la totalità dei dipendenti. Il grafico di seguito indica la ripartizione per mansione e per genere, al netto delle ore dedicate ai corsi su Salute e Sicurezza (parzialmente derivanti dagli obblighi di legge) e di quelle dedicate ai corsi di lingua.

ORE DI FORMAZIONE PER MANSIONE E PER GENERE



¹⁸Rischio: Inadeguatezza delle competenze del personale

¹⁹Impatto effettivo positivo: Learning organization

²⁰Fonte: Media Nazionale Istat 2015 - 21 ore medie

Diversità e Inclusione

Garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettare l'unicità di ognuno è fra i principi fondamentali di OMB

Quello della parità di genere, e in generale dell'inclusione e del rispetto della diversità, è un tema oggetto di attenzione crescente in molti contesti, incluso quello lavorativo.

Garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettare l'unicità di ognuno è fra i principi fondamentali di OMB, che non si limita ad inseguire le tendenze odierne, ma le ha anticipate mostrando, nel corso degli anni, una particolare attenzione al tema anche attraverso strategie e azioni specifiche.

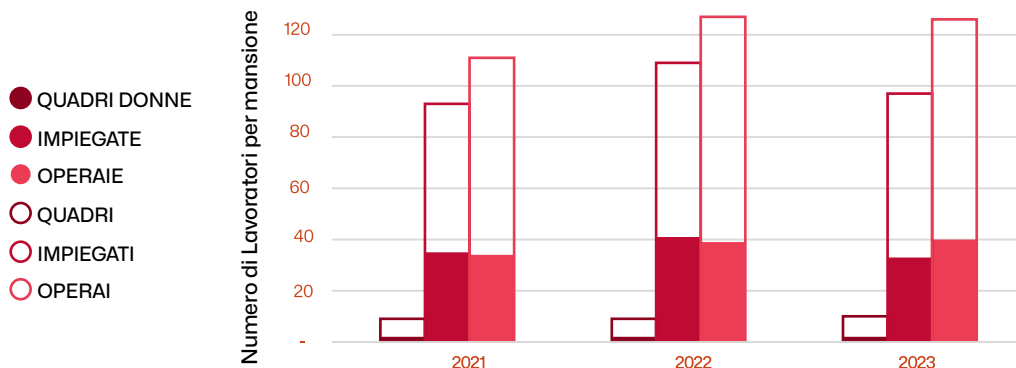
Episodi di discriminazione nei confronti di categorie di lavoratori fragili (giovani, donne, genitori, diversamente abili, altre minoranze) non possono essere esclusi a priori²¹, poiché non dipendono solo dalle azioni messe in atto dall'azienda ma anche dall'agire dei singoli; tuttavia, l'azienda ha individuato una serie di strategie di mitigazione volte a contrastare in modo efficace tale rischio.

Nello specifico, in OMB è presente un canale interno di segnalazione di comportamenti che potrebbero configurarsi come discriminatori (anche nel 2023 non si sono verificate segnalazioni) e nel medio periodo è prevista la revisione della piattaforma di segnalazione per renderla più accessibile ed efficace. Le segnalazioni sono ricevute da un team dedicato (Team Diversity Equality & Inclusion) rappresentato dall'Academy aziendale.

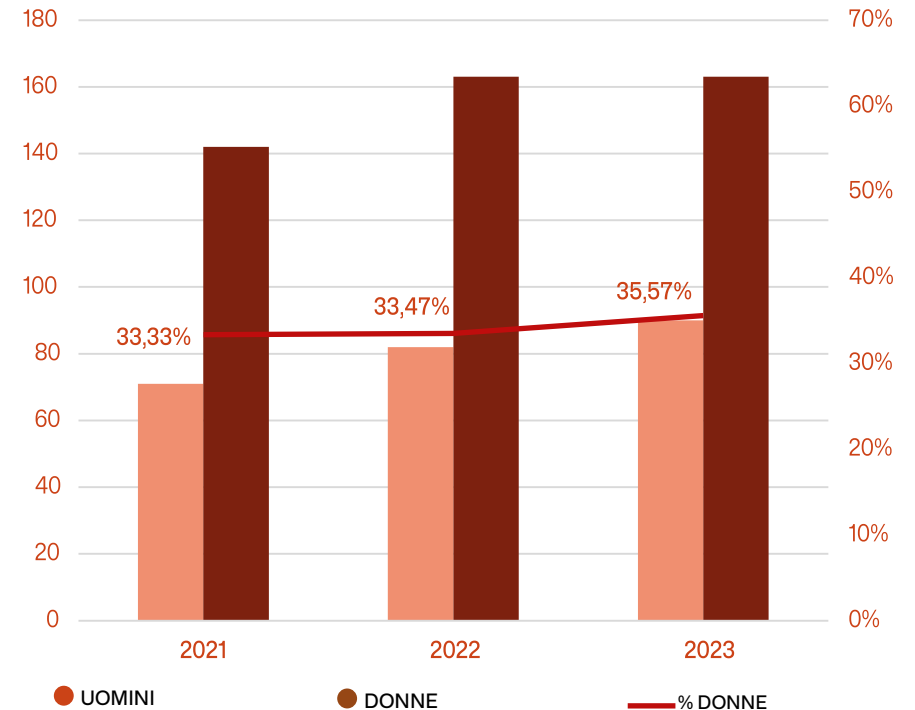
Nel 2022 OMB ha sottoscritto la Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro di fondazione Sodalitas, una dichiarazione di intenti per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi e capaci di valorizzare i talenti nella loro diversità.

Ad ottobre 2023 l'azienda si è inoltre certificata secondo la Uni PDR 125, una certificazione che consente di monitorare i principali indicatori specificatamente rivolti alle differenze di genere.

RIPARTIZIONI MANSIONI PER GENERE



DIPENDENTI PER GENERE



I grafici mostrano la ripartizione delle risorse per genere, sia sul totale della popolazione aziendale che per mansione. Come emerge dalla lettura dei dati, **la popolazione femminile sta progressivamente aumentando, rimanendo in ogni caso concentrata sulle categorie "impiegate" e "operaie"**. A questo proposito, l'azienda ha identificato la difficoltà di accesso per le lavoratrici a percorsi di carriera e posizioni apicali e differenze retributive fra i generi, specialmente per alcune posizioni, come impatto negativo effettivo²².

²¹Impatto potenziale negativo: episodi di discriminazione

²²Impatto negativo effettivo: Disuguaglianze di genere

Il divario, in realtà, può essere colmato solo in parte dall'azienda stessa, e con tempistiche necessariamente lunghe: l'accesso ai percorsi di carriera da parte delle donne, infatti, risulta da un lato precluso a causa di tendenze e politiche anche nazionali che non agevolano la componente femminile (basti pensare al tema delle figure istintivamente associate all'accudimento e ai limiti legati al rientro al lavoro per le madri o per le figure caregiver), dall'altro il turnover professionale tende a focalizzarsi sulla base delle risorse aziendali, più che sull'apice, ove, poiché le competenze tecniche e specialistiche e l'accesso ai percorsi di crescita da parte delle risorse femminili sono elementi tendenzialmente recenti, si colloca una categoria di risorse in cui il ricambio fra la componente maschile e quella femminile tenderà inevitabilmente a dilatarsi.

Per monitorare anche il divario salariale, OMB Saleri, all'interno del percorso per la certificazione sulla parità di genere, ha effettuato un'analisi del gender pay gap, suddiviso per categoria e globale. Il risultato, in linea con le osservazioni sopra riportate, presenta una differenza retributiva media che risulta dell'11% per le categorie operai e impiegati, e del 38% per la categoria quadri. Questo significa che un'operaia percepisce l'89% della retribuzione rispetto ad un uomo operaio, e così via. Il rapporto medio (media pesata) fra gli stipendi delle donne e quelli degli uomini, risulta dell'88%. Come già menzionato, il dato risente anche delle evoluzioni contrattuali (quindi, ad esempio, le specializzazioni, l'anzianità aziendale, le progressioni verticali) soggette a fattori esterni all'azienda (basti menzionare il fatto che la popolazione femminile che lavora risulta, da sempre, nel contesto socioculturale italiano, in numero e percentuale inferiore rispetto alla componente maschile), che non risultano analizzate poiché l'obiettivo del monitoraggio è quello di raggiungere, in una prospettiva di lungo periodo, la completa parità all'interno delle aziende, anche con riferimento a tali evoluzioni. Come menzionato, le figure tradizionalmente deputate all'accudimento sono tipicamente associate alla componente femminile.

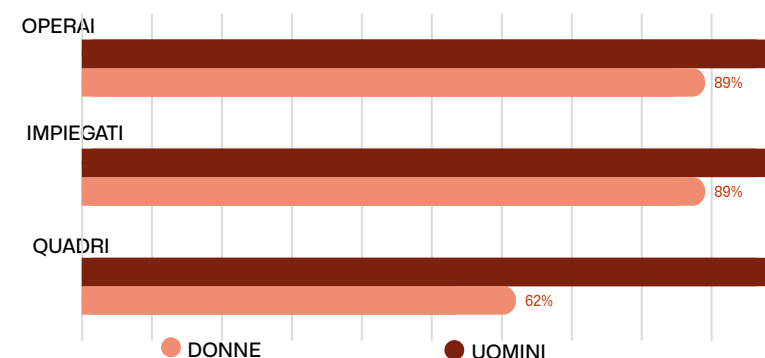
OMB ha effettuato anche un'analisi del dato relativo al congedo parentale nel periodo che la normativa riconosce ai genitori (madri e padri) per dedicarsi all'accudimento dei figli minori: nel 2023, 53 padri e 24 madri hanno avuto diritto a fruire del congedo parentale. Di questi, 3 padri e 5 madri ne hanno effettivamente fatto richiesta e sono rientrati al lavoro rispettivamente 2 e 4 di questi.

Altre categorie oggetto di analisi per quanto riguarda il tema della diversità riguardano le minoranze etniche (quindi i lavoratori di cittadinanza non italiana presenti in azienda) e la diversità anagrafica. Come già menzionato, la popolazione aziendale in **OMB ha una forte componente di Under 30, e in generale l'81% delle risorse ha meno di 50 anni**, mentre per quanto riguarda la diversità geografica, l'azienda presenta una componente di lavoratori sia provenienti dall'Europa che da stati extra europei (ROW), numero aumentato di 5 unità (+66%) rispetto al 2022.

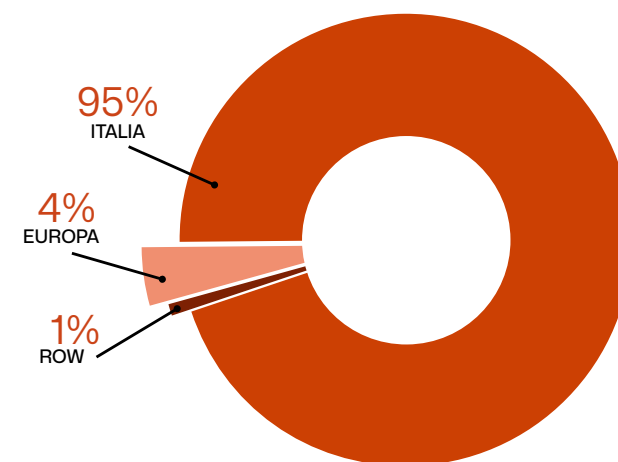
FRUIZIONE DEL CONGEDO PARENTALE

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI CHE HANNO AVUTO IL DIRITTO AL CONGEDO PARENTALE	● 53 UOMINI	● 24 DONNE
NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE	● 3 UOMINI	● 5 DONNE
NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI CHE SONO EFFETTIVAMENTE TORNATI AL LAVORO DOPO IL CONGEDO PARENTALE	● 2 UOMINI	● 4 DONNE

DIVARIO SALARIALE



LAVORATORI PER AREA GEOGRAFICA



Focus: La politica Diversity, Equality & Inclusion

Il 2023 ha visto la nascita della politica Diversity Equality & Inclusion, come strumento per ribadire l'impegno, già presente nel codice etico e nel codice di condotta dei fornitori, a rispettare e divulgare attivamente i principi previsti dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento, come l'agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, il Global Compact e il Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite, la Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali del Lavoro, la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le otto Convenzioni Fondamentali dell'Organizzazione.

Ad ogni persona che opera in azienda è richiesto di:

- rispettare i diritti e la dignità di ogni persona, agendo in prima linea per rendere concreti i principi etici di correttezza, lealtà e integrità;
- riconoscere, accettare, promuovere e valorizzare la diversità a tutti i livelli e in tutti i contesti, instaurando un clima di lavoro che promuova il confronto e la partecipazione;
- comunicare in modo chiaro e coerente, facendo attenzione a modulare la propria comunicazione (lingua, stile, vocabolario) in funzione dell'altro, rimuovendo gli ostacoli alla partecipazione attiva di tutte le persone, siano essi colleghi, clienti o fornitori;
- continuare a mantenere alta la sensibilità e la consapevolezza dell'organizzazione verso le tematiche della Diversità, Equità e Inclusione, in ottica di prevenzione di potenziali pregiudizi inconsci.

Oltre ai singoli dipendenti, le aree più coinvolte dal tema dell'implementazione dei principi di DE&I nei processi aziendali sono quelle delle Risorse Umane, affinché possano costantemente stimolare l'inclusione e la valorizzazione delle diversità in tutte le fasi del ciclo di vita lavorativo della persona, e quelle preposte ai processi di comunicazione aziendale.

"Il primo step lo abbiamo chiamato Aleph, un racconto dello scrittore Jorge Luis Borges, dove un personaggio lo definisce come "il luogo dove si trovano, senza confondersi, tutti i luoghi della terra, visti da tutti gli angoli". Insomma, un luogo in cui ogni individualità trova il suo posto, ma rimanendo unica. Questo primo progetto si proponeva infatti di valorizzare ogni singola persona in azienda, dandole possibilità di voce, di ascolto scevro da giudizio. Abbiamo installato una bacheca interna, l'abbiamo divisa a metà, dotandola di penne e post-it di due colori diversi. Da un lato, abbiamo chiesto ai colleghi di riportare (in forma anonima) tutte quelle frasi, quelle situazioni, quelle esperienze che hanno subito o vissuto che riguardano i temi dell'esclusione. Dall'altro lato, invece, abbiamo posizionato i post-it che parlavano di inclusione, storie di accettazione del diverso. "Le parole hanno un peso... e tu puoi sentirlo" questo il titolo del secondo step: abbiamo raccolto i post-it e grazie ad una piccola compagnia li abbiamo tradotti in una rappresentazione teatrale, in cui sono stati ricreati gli episodi scritti dai nostri colleghi. L'obiettivo? Immaginare un'altra via, altre reazioni e soprattutto altre parole che tengano conto del rispetto delle persone in ogni singolo aspetto."

Oltre al progetto Aleph e al progetto "Le parole hanno un peso", l'azienda si è impegnata ad organizzare numerosi eventi per la sensibilizzazione contro la violenza di genere, raccolti sotto il progetto "Baule Rosso" che, iniziato a Novembre 2022, nel 2023 è stato ospitato in 24 fra scuole, fabbriche e comuni: si tratta di una mostra itinerante dedicata a Monia Del Pero, vittima di femminicidio e consiste in 20 quadri arricchiti da testi scritti dai partecipanti al concorso letterario "Io ti ascolto", con il fine di sensibilizzare più persone possibili sul tema del rispetto.

Focus: I lavoratori della catena del valore

Nel 2023 OMB ha scelto di inserire fra i propri impatti effettivi la mancata tracciatura della filiera²³: le difficoltà legate al monitoraggio di tali dati sono principalmente legate all'assenza di obblighi per i fornitori, a livello nazionale e internazionale, di comunicazione della provenienza dei prodotti e della tracciatura della filiera. Il risultato è che, pur impegnandosi attraverso procedure di selezione e pur selezionando fornitori che possano garantire le migliori performance in termini di sostenibilità, l'azienda non può escludere che, nella propria filiera, possano avvenire impatti negativi sulla forza lavoro presso i propri fornitori. **Per mitigare questo impatto, OMB ha introdotto un codice di condotta volto a garantire che i fornitori rispettino i requisiti di sostenibilità adottati dall'azienda, inclusi quelli relativi ai principi di diversità e inclusione e il rigetto di qualsiasi forma di discriminazione**, e programma di introdurre sistemi di monitoraggio a livello informatico che consentano di approfondire le informazioni legate alla filiera, soprattutto delle materie prime.

²³Impatto effettivo negativo: mancata tracciatura della filiera

COMUNITA INTERESSATE

Contributo alla comunità

OMB si identifica con il territorio che la ospita, è attenta e partecipa ai bisogni della comunità sociale in cui risiede

OMB si identifica con il territorio che la ospita, è attenta e partecipa ai bisogni della comunità e ha a cuore la crescita del tessuto sociale in cui opera e la costruzione di valori condivisi e sinergie proficue con altri soggetti che condividano tali orientamenti.

Nel 2022 ha concretizzato questa vocazione attraverso l'avvio del primo **Patto di Comunità²⁴ in Italia**, una forma di cooperazione con la quale l'azienda, insieme ad altri soggetti pubblici e privati, si impegna a promuovere interventi di riqualificazione e rigenerazione sociale, culturale ed economica e a favorire l'inclusione di tutte le persone che vivono nel Polo Primo Maggio, il quartiere dove OMB ha sede.

Nel 2023 è proseguita l'attività della scuola calcio ed è stata aperta anche la scuola minibasket. È stato inoltre attivato lo sportello "ti aiuto io", che due volte alla settimana consente alle persone che lo necessitano di chiedere un supporto nella redazione del Curriculum Vitae, nell'iscrizione a scuola dei figli e in generale nel disbrigo di pratiche burocratiche, spesso legate al mondo della Pubblica Amministrazione.

Dal 2022 l'azienda ha intrapreso un'attività di monitoraggio delle ore di volontariato: per ogni ora di volontariato svolta da un dipendente l'azienda ne riconosce un'altra, aumentando in questo modo in modo consistente le ore devolute alla comunità. Le ore complessivamente investite nel 2023 in volontariato d'impresa ammontano a 180 (+125% rispetto al dato monitorato nel 2022).

Anche "Comunità pratica"²⁵ è un progetto, nato nel 2022, che unisce gli sforzi di soggetti diversi con il fine di creare un valore condiviso: si tratta di undici realtà industriali del territorio bresciano, che si trovano periodicamente al fine di condividere informazioni, progetti e buone prassi legate al mondo della sostenibilità ambientale e sociale.

Un'altra azione volta a diffondere la cultura dello sviluppo sostenibile è l'adesione a **Fondazione Sodalitas**: un'organizzazione che riunisce imprese, volontari e collaboratori con un forte impegno verso la sostenibilità. L'obiettivo è creare collaborazioni e promuovere la consapevolezza dello sviluppo sostenibile, con l'intento di migliorare il benessere della comunità e assicurare un futuro basato sull'inclusione e lo sviluppo.



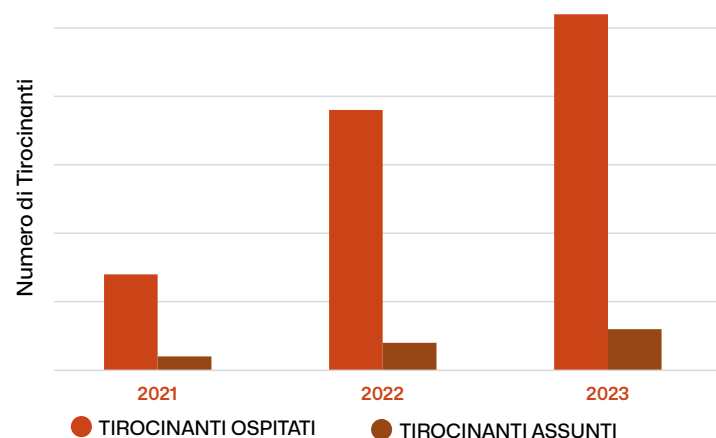
Progetti formativi

OMB si è impegnata a collaborare con scuole e università attivando progetti sul territorio.

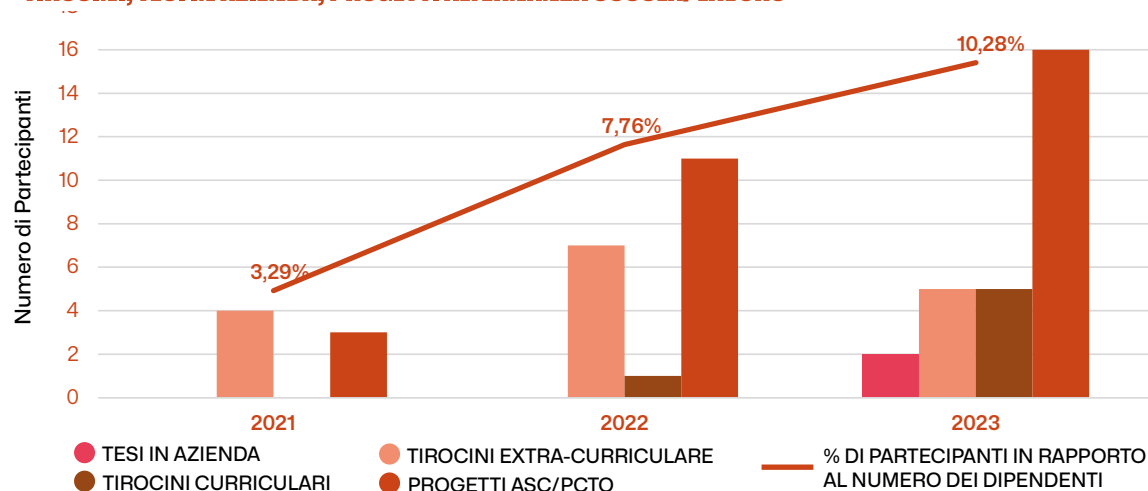
OMB si è impegnata a collaborare con scuole e università²⁶ attivando progetti di tirocinio, tesi di laurea e progetti di alternanza scuola-lavoro, ma ha anche partecipato, come diretta contributrice, a numerosi eventi in collaborazione con Enti pubblici e di ricerca, per un totale di 29 eventi, 14 dipendenti impegnati e 70 ore complessivamente investite nella divulgazione delle proprie conoscenze e competenze.



TIROCINI



TIROCINI, TESI IN AZIENDA, PROGETTI ALTERNANZA SCUOLA/LAVORO



Focus: Collaborazione con enti pubblici e di ricerca

Ott 2022- gen 2023 - Progetto FIP Confindustria "LA SCUOLA CHE VERRÀ: STORIA DI UNA "CONTAMINAZIONE" GENERATIVA TRA SCUOLA E IMPRESA"

16/05/2023 - Convegno LABA "Sostenibilità e mobilità verso il futuro - nuovi modelli di fabbriche"

24/05/2023 - Progetto PMI DAY - Confindustria: open day aziendale con un istituto tecnico del territorio.

25/10/2023 - Convegno BSIM Digital Engineering Conference "Soluzioni per la mobilità sostenibile - Il lavoro di OMB Saleri con l'idrogeno"

24/11/2023 - Progetto PMI DAY - Confindustria: open day aziendale con un istituto tecnico del territorio.

12/12/2023 - Convegno OMRON e ITIS CASTELLI "Orientamento post diploma"

²⁴Impatto effettivo positivo: Patto di comunità

²⁵Impatto effettivo positivo: Comunità pratica

²⁶Impatto effettivo positivo: Collaborazioni con scuole e università

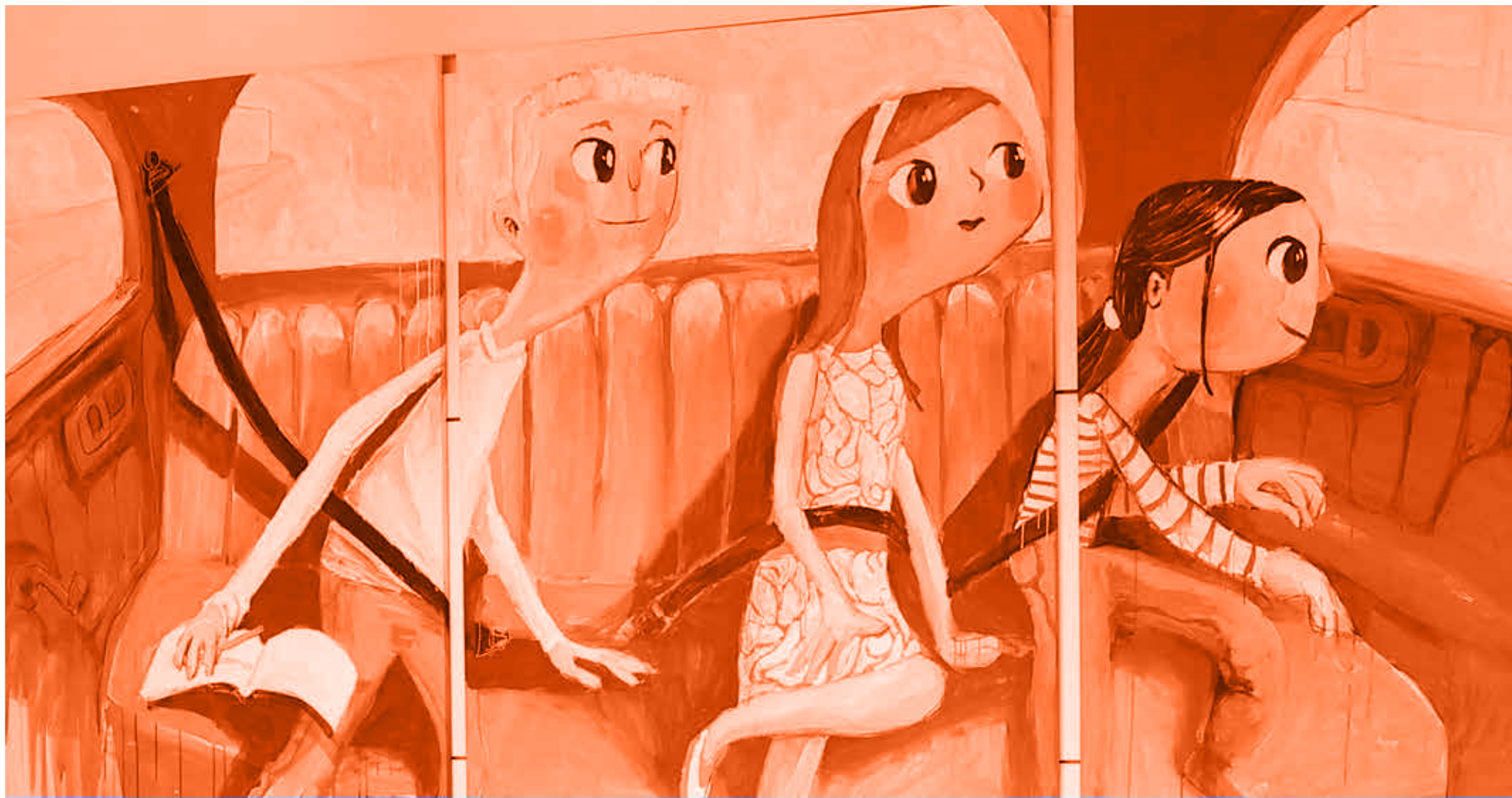
OBIETTIVI SFERA SOCIAL

Andamento anno 2023 e obiettivi 2024

Gestione e benessere del personale	OBIETTIVI	ANNO	ESITO
	• Tasso di turnover in uscita (volontario) : <=8%	2023	●
	• Introduzione piattaforma welfare	2023	●
	• Camp invernale ed estivo gratuiti per i dipendenti OMB	2023	●
	• Screening gratuito (senologico-dermatologico)	2024	○
Salute e sicurezza dei lavoratori			
	• Assenza di infortuni sul lavoro	2023	●
	• Assenza di infortuni sul lavoro	2024	○
Formazione e sviluppo delle competenze			
	• Mantenere il trend in aumento in formazione per tutte le mansioni (quadri, impiegati, operai)	2023	●
	• Mappatura delle competenze	2024	○
Diversità e inclusione			
	• >40% del genere femminile sull'intera popolazione aziendale	2023	●
	• Certificazione PdR 125	2023	●
	• Promuovere azioni per il DE&I	2024	○

Contributo alla comunità

- 200 ore destinate al volontariato aziendale 2023 ●
- Implementazione dei progetti previsti per il Patto di Comunità 2023 ●
- **Aprire la biblioteca del quartiere Primo Maggio** 2024 ○



SFERA GOVERNANCE

OMB Saleri ha un Codice Etico fondato sui principi internazionali dei diritti umani

OMB Saleri fa della responsabilità sociale e aziendale il fulcro delle sue strategie commerciali. La sua attività è caratterizzata dall'innovazione, che alimenta la produzione snella anziché quella di massa, e questo si riflette in un costante impegno per migliorare la qualità, ridurre l'impatto ambientale e promuovere una trasformazione industriale al servizio degli obiettivi sociali ed economici.

La direzione aziendale è guidata dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto di un comitato interno chiamato Ecclesia, il quale si riunisce regolarmente per identificare azioni volte a migliorare il benessere dei dipendenti e le performance aziendali. Ecclesia è un'assemblea nata per favorire la partecipazione democratica dei lavoratori nella pianificazione dei progetti e delle strategie di sviluppo del benessere interno. OMB Saleri ha un Codice Etico fondato sui principi internazionali dei diritti umani e delle politiche sociali, condiviso sia internamente che esternamente per promuovere il rispetto, la correttezza e la collaborazione.

Nel 2023, l'azienda ha rinnovato la sua adesione all'UN Global Compact, impegnandosi a rispettare i dieci principi del patto globale e comunicando regolarmente i progressi compiuti in questo ambito.

CONDOTTA DELLE IMPRESE: GOVERNANCE E GESTIONE TRASPARENTE

Gestione dei rapporti con i fornitori

OMB ha introdotto una procedura di selezione dei fornitori attraverso la sottoscrizione di un codice di condotta

Come suggeriscono le recenti direttive sulla responsabilità d'impresa e la rendicontazione di sostenibilità, le aziende dovranno sempre più rivolgere lo sguardo alla catena del valore nella sua interezza, quindi dai processi di estrazione o produzione delle materie prime, fino ai consumatori finali. Se gli stakeholder a valle sono spesso i primi protagonisti del cambiamento e dell'implementazione di strategie volte a migliorare le prestazioni sociali ed ambientali, spetta a ciascuna azienda, risalendo progressivamente la catena di fornitura, sfruttare le leve commerciali per migliorare le performance nella filiera attraverso il monitoraggio di specifici indicatori e richieste che, rimanendo nell'ambito della fattibilità degli sforzi, possano aumentare la sostenibilità dei prodotti acquistati.

Da questa consapevolezza, muove la scelta di OMB di introdurre una procedura di selezione dei fornitori attraverso la sottoscrizione di un codice di condotta che, nel 2023, risulta sottoscritto dal 56% dei partner. A volte, la dipendenza da un determinato fornitore²⁷, legata ad esempio al fatto che risulta essere l'unico in grado di fornire un determinato prodotto, potrebbe convertirsi in un ridotto potere contrattuale, con conseguenti ripercussioni in termini di facoltà di selezione ma anche in termini di difficoltà di approvvigionamento e aumento di tempistiche e costi dovuti a fattori geopolitici o eventi climatici avversi.

La diversificazione dei fornitori, la prevalenza di fornitori locali (77% sul totale²⁸), la dipendenza molto contenuta da acciai che provengono da stati extra europei e **la gestione delle scorte di magazzino**, in modo da coprire eventuali allungamenti dei tempi di fornitura dovuti agli eventi citati, **sono tutte strategie volte a contenere questi rischi e migliorare la gestione della catena di fornitura.**

²⁷ Rischio: Dipendenza dai fornitori

²⁸ Considerato il valore numerico dei fornitori locali sul totale dei fornitori - raggio di 200 km di distanza dalla sede aziendale



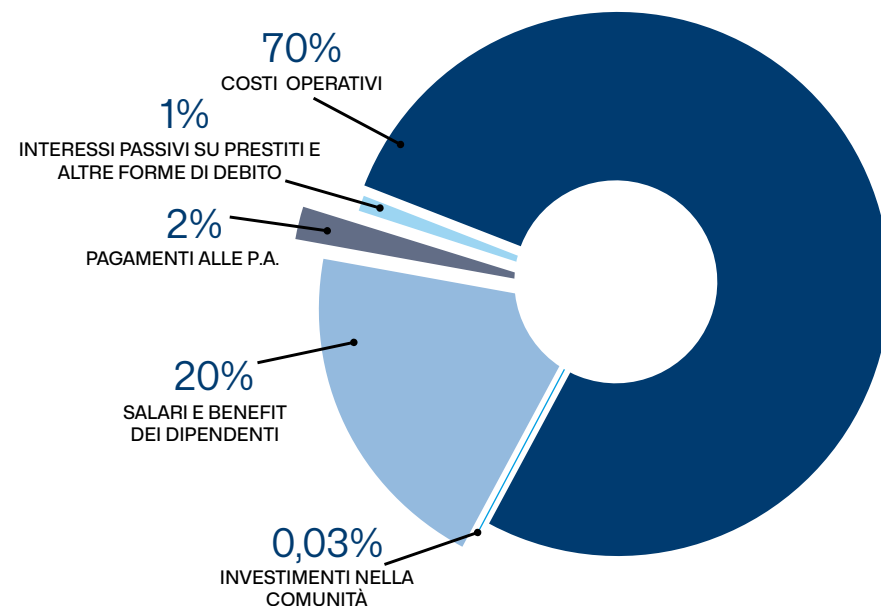
Performance economiche

L'azienda non ha trascurato il proprio impegno economico nei confronti della comunità.

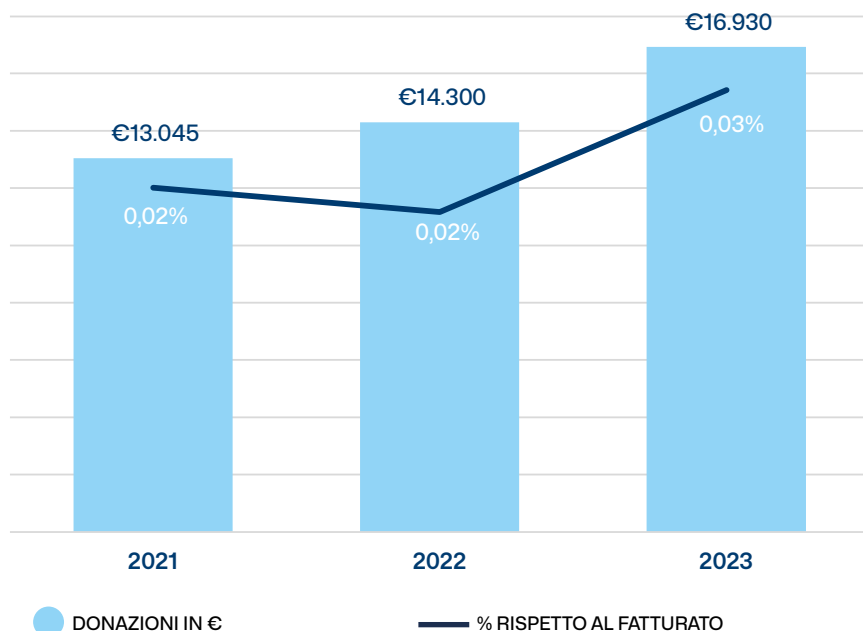
Dopo 2022 particolarmente positivo, il 2023 ha visto una parziale riduzione del **valore generato complessivo, che si è comunque mantenuto superiore ai 70 milioni di euro**, dei quali quasi 62 milioni risultano redistribuiti in costi operativi, salari e benefit dei dipendenti, oltre a versamenti alla pubblica amministrazione e agli oneri finanziari.

Nei grafici è rappresentato sia l'andamento del valore generato, trattenuto e distribuito nel corso del triennio, sia la specifica ripartizione del valore distribuito per l'anno 2023.

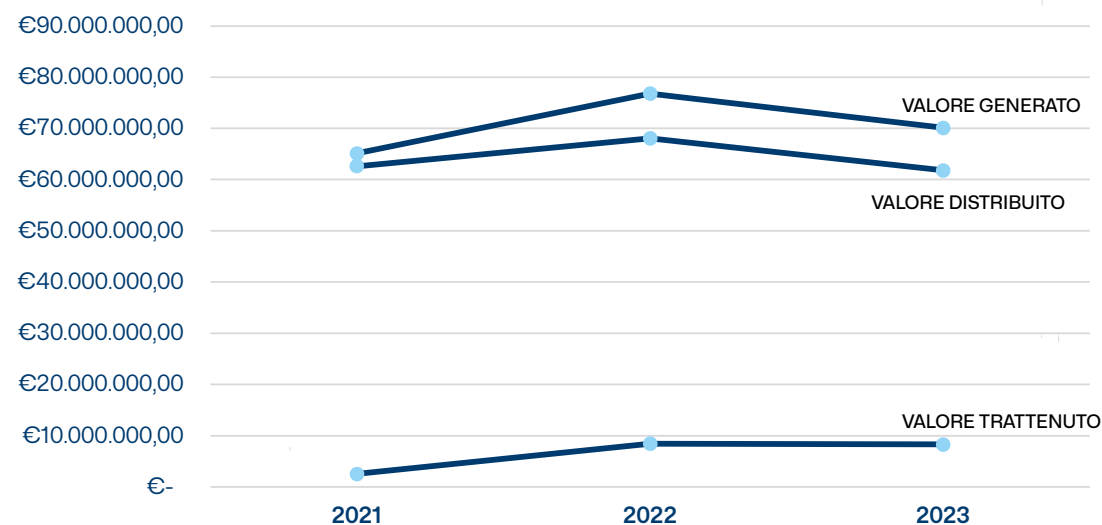
Come si evince dal grafico "Donazioni alla comunità" nonostante il fatturato di OMB si sia leggermente contratto nel 2023, l'azienda non ha trascurato il proprio impegno economico nei confronti della comunità, incrementando sia il valore assoluto delle donazioni sia tale valore proporzionato al fatturato.



DONAZIONI ALLA COMUNITA



VALORE GENERATO E DISTRIBUITO

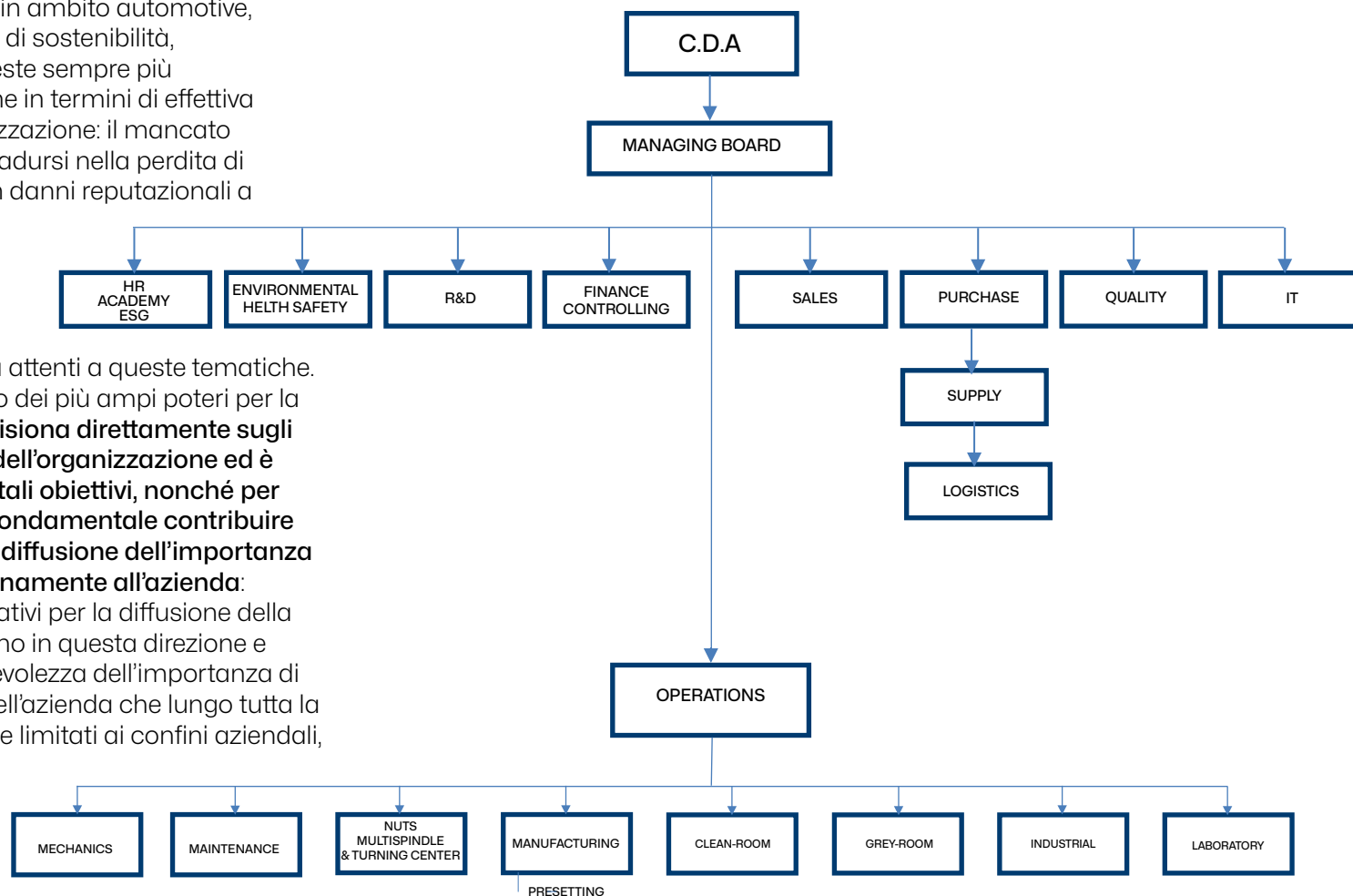


Strategie di sostenibilità

Il CDA è consapevole che, per poter raggiungere gli obiettivi di sostenibilità 2030, si deve impegnare attivamente

Il mercato globale oggi, soprattutto quello in ambito automotive, preme per il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità, in particolare ambientale, attraverso richieste sempre più stringenti sia in termini di monitoraggio che in termini di effettiva riduzione delle emissioni a livello di organizzazione: il mancato raggiungimento di tali obiettivi potrebbe tradursi nella perdita di importanti quote di mercato²⁹, oltre che in danni reputazionali a

fronte di clienti e consumatori sempre più attenti a queste tematiche. Il CDA, l'organo direttivo di OMB, investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria, supervisiona direttamente sugli impatti ambientali, economici e sociali dell'organizzazione ed è consapevole che per poter raggiungere tali obiettivi, nonché per rispondere alle richieste del mercato, è fondamentale contribuire attivamente alla sensibilizzazione e alla diffusione dell'importanza di questi obiettivi, internamente ed esternamente all'azienda: anche la partecipazione ad eventi informativi per la diffusione della cultura aziendale e della sostenibilità vanno in questa direzione e contribuiscono ad aumentare la consapevolezza dell'importanza di questi temi sia fra i lavoratori all'interno dell'azienda che lungo tutta la filiera, poiché gli sforzi non possono essere limitati ai confini aziendali,



ma devono andare a ritroso lungo la catena di fornitura al fine di tracciare e adottare strategie e sinergie che consentano di raggiungere gli obiettivi comuni. Il CDA di OMB è composto da 3 membri, tutti nella fascia di età >50 anni e uomini, il 33% dei quali dipendenti. I 3 membri sono suddivisi in 2 consiglieri (Presidente e Amministratore delegato) designati dal socio di maggioranza, e 1 consigliere (Vicepresidente) designato dal socio di minoranza. Le nomine dei membri del CDA sono effettuate considerando sia le competenze professionali che la condivisione dei valori della Società.

In alto a destra si presenta l'organigramma 2023 al fine di illustrare la struttura aziendale:

²⁹ Rischio: target di sostenibilità sempre più sfidanti

Certificazioni e compliance

OMB ha ottenuto, nel 2022, il rating di legalità da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM)

Il percorso verso l'eccellenza in termini di qualità e innovazione del prodotto si basa sulla competenza delle risorse umane e sugli investimenti in infrastrutture e macchinari. Tuttavia, i sistemi di gestione e gli standard procedurali sono altrettanto cruciali per valutare le performance di un'azienda.

Per questo motivo, **OMB ha scelto di ottenere le certificazioni ISO 9001:2015 per il sistema di gestione della qualità generale, IATF 16949:2016 per il settore automobilistico e AS/EN 9100:2018 per il settore aerospaziale e della difesa.**

Inoltre, come già menzionato nei paragrafi precedenti, **OMB ha implementato un sistema di gestione ambientale conforme allo standard ISO 14001, un sistema per la salute e la sicurezza sul lavoro conforme allo standard ISO 45001, la certificazione per la parità di genere UNI PDR 125 e, nel corso del 2024, concluderà l'iter di certificazione per il sistema di gestione energetica conforme allo standard ISO 50001**, dopo aver svolto una diagnosi energetica nel corso del 2023.

OMB ha ottenuto, nel 2022, il rating di legalità da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM), un indicatore sintetico del rispetto di elevati standard di legalità, attribuibile alle imprese con sede in Italia che rispettino tutti i requisiti previsti dal Regolamento attuativo in materia.

Con riferimento al rischio di episodi di corruzione o anticoncorrenza, che non è risultato materiale per OMB, l'azienda adempie all'obbligo di predisposizione di un canale di whistleblowing e, anche nel 2023, non è stata ricevuta alcuna segnalazione in tal senso.

Nel 2025 è inoltre in progetto l'implementazione del Modello Organizzativo di Gestione 231/2001 per il monitoraggio e il contrasto ad una serie di reati, fra cui quelli legati a salute e sicurezza, ambiente e reati contro la Pubblica Amministrazione.

Focus: I premi e gli eventi

- Impresa best performer 2023 Corriere della Sera-Award ESG Milano Finanza
- Partecipazione a Futura Brescia come espositori
- Partecipazione ad Hannover Messe, fiera sullo sviluppo industriale sostenibile (17-21 aprile 2023)
- Premio Bocconi (fra 5 premiate) Best Performance Award per l'impegno e la capacità dimostrata sul tema dello sviluppo sostenibile



Sicurezza dei dati e privacy

OMB mette in atto una serie di strategie per prevenire gli attacchi informatici

Con l'avvento delle tecnologie digitali e la pervasività dell'intelligenza artificiale in tutti gli ambiti aziendali, a livelli e con gradi diversi, l'esposizione al rischio di perdita, modifica o appropriazione di dati³⁰ deve essere al centro delle valutazioni di un'azienda consapevole e lungimirante.

Per prevenire il rischio di attacchi informatici (anche nel 2023 non si sono verificati episodi di questo tipo) e la conseguente perdita di dati o i danni finanziari ad essi correlati, **OMB mette in atto una serie di strategie, fra le quali test di phishing periodici, diffusione di policy sulla sicurezza informatica ai nuovi assunti, corsi specifici in ambito cybersecurity e una politica di controllo degli accessi volta a tutelare la privacy dei dipendenti che prevede che i dati considerati sensibili siano accessibili solo dall'ufficio del personale e con un'autorizzazione specifica da parte del reparto IT.** Le certificazioni IATF 16949 e AS/EN 9100:2018, inoltre, prevedono controlli specifici sul tema cybersecurity, proprio per la sua strategicità con riferimento alla perdita di dati e alle sue conseguenze in ambito produttivo.

³⁰ Rischio: Perdita, modifica o appropriazione di dati

Ricerca e Sviluppo

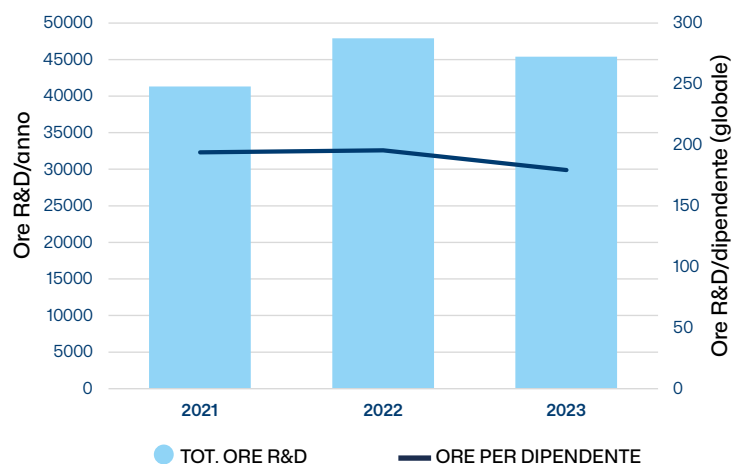
Nel 2023 sono state dedicate 45.375 ore all'ambito Ricerca e sviluppo

OMB è stata fra i primi player italiani ed europei a comprendere le potenzialità dell'idrogeno come vettore energetico. La nascita di nuovi competitor in questo segmento potrebbe potenzialmente portare a una perdita di quote di mercato³¹, rischio a cui l'azienda sa di poter far fronte attraverso ulteriori investimenti in ambito R&D, anche in termini di risorse, nonché l'ottenimento di nuovi brevetti e la partecipazione a progetti all'avanguardia nei quali le sue competenze e la sua capacità di innovazione possano essere valorizzati e produrre benefici ambientali ed economici.

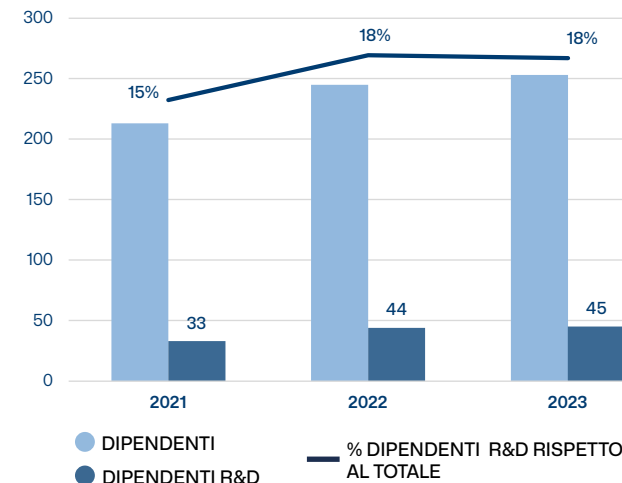
Nel 2023 sono state dedicate 45.375 ore all'ambito Ricerca e sviluppo, con una media di 179 ore per dipendente (sul totale dei dipendenti). Le risorse dedicate all'area Ricerca e Sviluppo sono 45, il 18% dell'organico aziendale.

³¹Rischio: Perdita di quote di mercato

ORE DEDICATE A RICERCA E SVILUPPO



DIPENDENTI IMPEGNATI IN RICERCA E SVILUPPO



Focus: i progetti R&D

Nel 2023 hanno visto la luce due importanti progetti, oggetti di finanziamenti europei, ai quali OMB sta contribuendo in modo attivo:

- Il **progetto HYDEA**, acronimo di "**HYdrogen DEMonstrator for Aviation**", si propone di dimostrare la fattibilità della tecnologia a idrogeno nell'aviazione attraverso lo sviluppo di un sistema di propulsione a idrogeno per aeromobili. L'obiettivo è di realizzare un aereo a basse emissioni di CO₂ entro il 2035, in linea con gli obiettivi del Green Deal europeo. Il progetto, che oltre a OMB coinvolge un certo numero di partner provenienti da diversi settori e diversi paesi europei, mira a completare questo lavoro entro il 2026, affrontando questioni chiave come le emissioni e collaborando con l'Agenzia dell'Unione Europea per la Sicurezza Aerea (EASA) per garantire la sicurezza dei voli.



SCOPRI DI PIÙ SUL PROGETTO HYDEA

- Il **progetto SH2APED** si propone di creare un nuovo sistema di stoccaggio per l'idrogeno, più sicuro, efficiente ed economico, per le auto a idrogeno. Questo nuovo sistema utilizzerà nove recipienti tubolari che si adatteranno allo spazio sotto l'auto, consentendo di **migliorare la resistenza al fuoco e la robustezza, mentre ridurrà i costi del 20%**. Questo sistema sarà adatto per le auto leggere e rispetterà tutte le normative di sicurezza e prestazioni. Il progetto coinvolge diverse aziende e istituzioni da numerosi paesi europei, tra cui produttori di auto e università, per garantire che il sistema sia pratico ed efficace.



SCOPRI DI PIÙ SUL PROGETTO SH2APED

OBIETTIVI SFERA GOVERNANCE

Andamento anno 2023 e obiettivi 2024

Performance economiche	OBIETTIVI	ANNO	ESITO
	• Incremento valore generato 2023 vs 2022	2023	●
	• 1,2% del valore distribuito destinato a PA e donazioni	2023	●
	• Incremento valore generato 2024 vs 2023	2024	○
Sistemi di gestione e direzione strategica			
	• Mantenimento e aggiornamento certificazioni in essere	2023	●
	• Inizio progetti triennali: qualità, people strategy e PLM	2024	○
Ricerca e Sviluppo			
	• Progetto Clean Aviation e Zero Emission di Airbus per l'utilizzo dell'idrogeno nell'aviazione come energia rinnovabile		●
	• Prosecuzione della collaborazione con Airbus		○

APPENDICE

IMPATTI NEGATIVI EFFETTIVI

			MAGNITUDO		
TEMATICA	IMPATTO	MODALITÀ CONTRIBUTO	ENTITÀ	PORTATA	NATURA IRRIMEDIABILE
E1 - Cambiamenti climatici - energia	Uso di combustibili fossili	Contribuito a causare	4	2	3
E1 - Mitigazione e adattamenti ai cambiamenti climatici	Contributo alle emissioni globali	Contribuito a causare	5	2	3
S1 - forza lavoro propria - Occupazione e inclusione di diversità e disabilità	Disuguaglianze di genere	Contribuito a causare	2	3	1
S2 - Forza lavoro nella catena del valore - Condizioni di lavoro - salute e sicurezza	Mancata tracciatura della filiera	Direttamente causato	3	4	2

IMPATTI NEGATIVI POTENZIALI

			MAGNITUDO			
TEMATICA	IMPATTO	MODALITÀ CONTRIBUTO	ENTITÀ	PORTATA	NATURA IRRIMEDIABILE	PROBABILITÀ
S1 - forza lavoro propria - Occupazione e inclusione di diversità e disabilità	Pressione sui lavoratori	Contribuito a causare	5	4	1	4
S2 - Forza lavoro nella catena del valore - Condizioni di lavoro - salute e sicurezza	Episodi di discriminazione	Contribuito a causare	4	4	2	1

S1 - Forza lavoro propria - Salute e sicurezza	Infortuni	Direttamente causato	5	4	5	3
--	-----------	----------------------	---	---	---	---

IMPATTI POSITIVI EFFETTIVI

			MAGNITUDO		
TEMATICA	IMPATTO	MODALITÀ CONTRIBUTO	ENTITÀ	PORTATA	
S1 - Forza lavoro propria - Formazione e sviluppo delle competenze	Learning organization	Direttamente causato	5	3	
S1 - Forza lavoro propria - Salari adeguati	Welfare aziendale	Direttamente causato	3	5	
S1 - Forza lavoro propria - Salute e sicurezza	Programma WHP	Direttamente causato	3	5	
S3 - Comunità interessate	Patto di comunità	contribuito a causare	5	4	
S3 - Comunità interessate	Comunità pratica	contribuito a causare	4	3	
S3 - Comunità interessate	Collaborazioni con scuole e università	contribuito a causare	3	3	

IMPATTI POSITIVI POTENZIALI

			MAGNITUDO		
TEMATICA	IMPATTO	MODALITÀ CONTRIBUTO	ENTITÀ	PORTATA	PROBABILITÀ
E3 - Acque e risorse marine - Acque	Recupero acque di emulsione	Direttamente causato	3	3	5

RISCHI E OPPORTUNITÀ

TEMATICA	OGGETTO	RISCHIO/ OPPORTUNITÀ	MAGNITUDO	PROBABILITÀ
E1 - Cambiamenti climatici - energia	Aumento dei costi per la fornitura di energia	R	3	2
E1 - Cambiamenti climatici - energia	Mercato dell'idrogeno	O	5	4
E1 - Cambiamenti climatici - mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici	Eventi di maltempo estremi	R	3	2
E1 - Cambiamenti climatici - mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici	Requisiti più stringenti in ambito ambientale	R	3	3
G1 - Cultura d'impresa	Dipendenza da fornitori	R	3	4
G1 - Cultura d'impresa	Target di sostenibilità sempre più sfidanti	R	4	2
G1 - Cultura d'impresa	Perdita di quote di mercato	R	5	2
S1 - Forza lavoro propria - condizioni di lavoro - occupazione sicura	Turnover negativo	R	5	4
S1 - Forza lavoro propria - Formazione e sviluppo delle competenze	Inadeguatezza delle competenze del personale	R	5	1
Privacy	Perdita, modifica o appropriazione dati	R	5	3

ENVIROMENT

EMISSIONI				
GRI 305-1,2	UDM	2021	2022	2023
Gas naturale	tCO2e	5,20	0,00	0,00
Gasolio per auto aziendali	tCO2e	46,00	90,97	63,31
Benzina per auto aziendali	tCO2e	0,10	3,76	21,05
GPL	tCO2e	2,33	3,61	0,00
Metano	tCO2e	0,00	0,00	1,91
Perdita di F-gas (R410A)	tCO2e	0,00	0,00	12,53
Totale emissioni scope 1	tCO2e	53,63	98,34	98,80
Energia elettrica da rete - location based	tCO2e	1.202,50	1.349,37	1.701,11
Teleriscaldamento	tCO2e	12,60	14,68	60,77
Totale emissioni scope 2 (location-based)	tCO2e	1.215,10	1.364,06	1.761,88
Totale emissioni scope 1 + scope 2	tCO2e	1.268,7	1.462,4	1.860,7

CONSUMO DI ACQUA				
GRI 303-3,5	UDM	2021	2022	2023
Consumo totale di acqua	m3	6.700	7.616	6.532
Di cui prelevata da acquedotto	m3	6.700	7.616	6.532
Di cui prelevata da pozzo	m3	0	0	0

CONSUMI ENERGETICI				
GRI 302-1	UDM	2021	2022	2023
Energia elettrica	MWh	5.935	6.296	6.707
Di cui prelevata da rete	kWh	5.422	5.741	6.096
Di cui autoconsumata	kWh	513	554	611
Energia elettrica	tep	1.119	1.188	1.254
Teleriscaldamento	MWh	612	665	666
Teleriscaldamento	tep	63	68	69
Gasolio	l	17.157	33.907	23.631
Gasolio	tep	15	29	20
Benzina	l	32	1.609	8.849
Benzina	tep	0	1	7
Totale consumi	tep	1.198	1.287	1.350

MATERIALI				
GRI 301-1,2	UDM	2021	2022	2023
Materia prima totale	t	3.547	2.943	2.073
Materia prima: ottone	t	3.183	2.561	1.683
Materia prima: alluminio	t	353	365	371
Materia prima: acciaio inox	t	11	17	19

RIFIUTI				
GRI 306-3,4,5,6	UDM	2021	2022	2023
Rifiuti prodotti	ton	2.139	2.091	1.506
Di cui pericolosi	ton	302	367	357
Di cui avviati a riutilizzo	ton	1.712	1.565	1.040
Di cui avviati a recupero	ton	2.127	2.083	1.498
Di cui avviati a smaltimento	ton	12	8	7,56

SOCIAL

CONTRATTI				
GRI 2-7	UDM	2021	2022	2023
A tempo indeterminato	-	191	217	232
Di cui donne	-	60	67	75
A tempo determinato	-	22	28	21
Di cui donne	-	11	15	15
Full-time	-	192	224	233
Di cui donne	-	55	67	75
Part-time	-	21	21	20
Di cui donne	-	16	15	15

PERSONALE				
GRI 401-1	UDM	2021	2022	2023
Numero di dipendenti	-	213	245	253
Numero di entrate	-	52	48	33
Numero di uscite	-	0	0	2
Tasso di turnover complessivo	%	32,4%	28,6%	22,9%
Numero di entrate under 30	-	26	20	19
Numero di uscite under 30	-	1	1	6
Tasso di turnover under 30	%	54%	35%	34%

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE				
GRI 401-1 GRI 2-7	UDM	2021	2022	2023
<i>Per fascia di età</i>				
Dipendenti < 30 anni		50	60	74
Dipendenti tra 30 e 50 anni		131	139	131
Dipendenti > 50 anni		37	46	48
<i>Per genere</i>				
Donne		71	82	90
Uomini		142	163	163
<i>Per provenienza</i>				
Italia		0	237	241
Europa		0	7	3
ROW		0	0	9

FORMAZIONE				
GRI 404-1,2,3	UDM	2021	2022	2023
Totale ore di formazione	Ore	4.744	6.984	6.232
Ore per dipendente	Ore/dip	22,3	28,5	24,6
<i>Per tematica</i>				
Sostenibilità	Ore	0	217	261
Mansione specifica	Ore	3.052	5.917	4.202
Lezioni di lingua	Ore			1.052,5
Salute e Sicurezza	Ore	1.692	850	716

WELFARE				
GRI 401-2	UDM	2021	2022	2023
Lavoratori con accesso al welfare	-	192	245	253
Welfare	€	335.000	730.000	N/A
Benefit	€	0	0	60.000

TIROCINI				
	UDM	2021	2022	2023
Numero di tirocini curriculari	-	4	7	5
Numero di tirocini extra-curriculari	-	0	1	5
Progetti ASC/PCTO	-	3	11	16
Totale tirocini	-	7	19	26
Numero di tirocinanti assunti	-	1	2	3

INFORTUNI				
GRI 403-9	UDM	2021	2022	2023
Ore lavorate	Ore	340.622	379.051	454.960
Numero di infortuni	-	1	1	1
Giorni di infortunio	giorni	4	3	10
Indice di frequenza	-	2,94	2,64	2,20
Indice di gravità	-	0,01	0,01	0,02

GOVERNANCE

RICERCA E SVILUPPO				
	UDM	2021	2022	2023
Dipendenti impegnati in R&D	-	33	44	45
Ore dedicate ad attività R&D	ore	41.297	47.904	45.375

PERFORMANCE ECONOMICHE				
GRI 201-1	UDM	2021	2022	2023
Fatturato	€	65.136.292	76.816.954	65.866.994
Utile	€	2.570.433	4.359.705	433.243
<i>Riclassificazione del bilancio</i>				
Valore economico generato	€	65.136.292	76.816.954	70.144.524
Di cui distribuito	€	62.581.708	68.071.399	61.805.227
Di cui trattenuto	€	2.554.584	8.745.555	8.339.297

COMPOSIZIONE DEL CDA				
GRI 2-9	UDM	2021	2022	2023
Numero totale di componenti	-	3	3	3
<i>Composizione per fasce di età</i>				
< 30 anni	-	0	0	0
Tra 30 e 50 anni	-	0	0	0
> 50 anni	-	3	3	3
<i>Composizione per genere</i>				
Donne		0	0	0
Uomini		3	3	3

GRI CONTENT INDEX

Per ogni singolo tema materiale identificato, di seguito viene presentata la correlazione con i principali standard di riferimento internazionale per la rendicontazione della sostenibilità, i GRI (*Global Reporting Initiative*).

Non sono stati rilasciati standard GRI di settore pertinenti con l'attività di OMB Saleri.

DICHIARAZIONE D'USO	OMB Saleri ha presentato una rendicontazione with reference to agli Standard GRI per il periodo 01/01/2023 - 31/12/2023.
Utilizzato GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021

GRI 2 - INFORMATIVA GENERALE 2021

STANDARD GRI	DISCLOSURE	PARAGRAFO DI RIFERIMENTO
<i>L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione</i>		
2-1	Dettagli organizzativi	Chi siamo; Governance - Strategie di sostenibilità
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Guida alla lettura
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Guida alla lettura
2-4	Revisione delle informazioni	Eventuali variazioni sono indicate nel testo
2-5	Assurance esterna	/
<i>Attività e lavoratori</i>		
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Chi siamo
2-7	Dipendenti	Sfera Social - Forza lavoro propria - Occupazione sicura
2-8	Lavoratori non dipendenti	Sfera Social - Forza lavoro propria - Occupazione sicura
<i>Governance</i>		
2-9	Struttura e composizione della governance	Governance - strategie di sostenibilità
2-10	Nomina e selezione del più alto organo di governo	Governance - strategie di sostenibilità
2-11	Presidente del più alto organo di governo	Lettera agli stakeholder
<i>Strategia, politiche, prassi</i>		
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli Stakeholder
2-23	Impegno in termini di policy	Chi siamo - valori e principi; Sfera Social - Diversità e inclusione
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Sfera Social - Salute e sicurezza sul lavoro; Sfera Governance - Certificazioni e compliance;
2-28	Appartenenza ad associazioni	Chi Siamo - Un Global Compact; Strategia aziendale di sostenibilità; Sfera Social - Contributo alla comunità
<i>Coinvolgimento degli stakeholder</i>		
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Analisi degli impatti e matrice di materialità di OMB Saleri - Analisi di materialità e coinvolgimento degli stakeholder

GRI 3 - TEMI MATERIALI - VERSIONE 2021

STANDARD GRI	DISCLOSURE	PARAGRAFO DI RIFERIMENTO
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	Analisi degli impatti e matrice di materialità di OMB Saleri - Valutazione degli impatti
3-2	Elenco di temi materiali	Analisi degli impatti e matrice di materialità di OMB Saleri - Elenco di temi materiali
3-3	Gestione dei temi materiali	Analisi degli impatti e matrice di materialità di OMB Saleri

TOPIC STANDARD: AMBITO ECONOMICO

201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Sfera Governance - Performance economiche
203-2	Impatti economici indiretti significativi	Sfera Social - Contributo alla comunità

TOPIC STANDARD: AMBITO AMBIENTALE

301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	Sfera Environment - Afflussi e deflussi di risorse
301-2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo	Sfera Environment - Afflussi e deflussi di risorse
301-3	Prodotti recuperati o rigenerati e relativi materiali di imballaggio	Sfera Environment - Afflussi e deflussi di risorse
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Sfera Environment - Energia
302-2	Energia consumata al di fuori dell'organizzazione	Sfera Environment - Energia
302-3	Intensità energetica	Sfera Environment - Energia
302-4	Riduzione del consumo di energia	Sfera Environment - Energia
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Environment - Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici
305-2	Emissioni indirette di GHG (Scope 2)	Environment - Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici
305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	Environment - Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici
305-4	Intensità delle emissioni di GHG	Environment - Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici
305-5	Riduzione delle emissioni di GHG	E Environment - Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	Sfera Environment - Gestione dei rifiuti

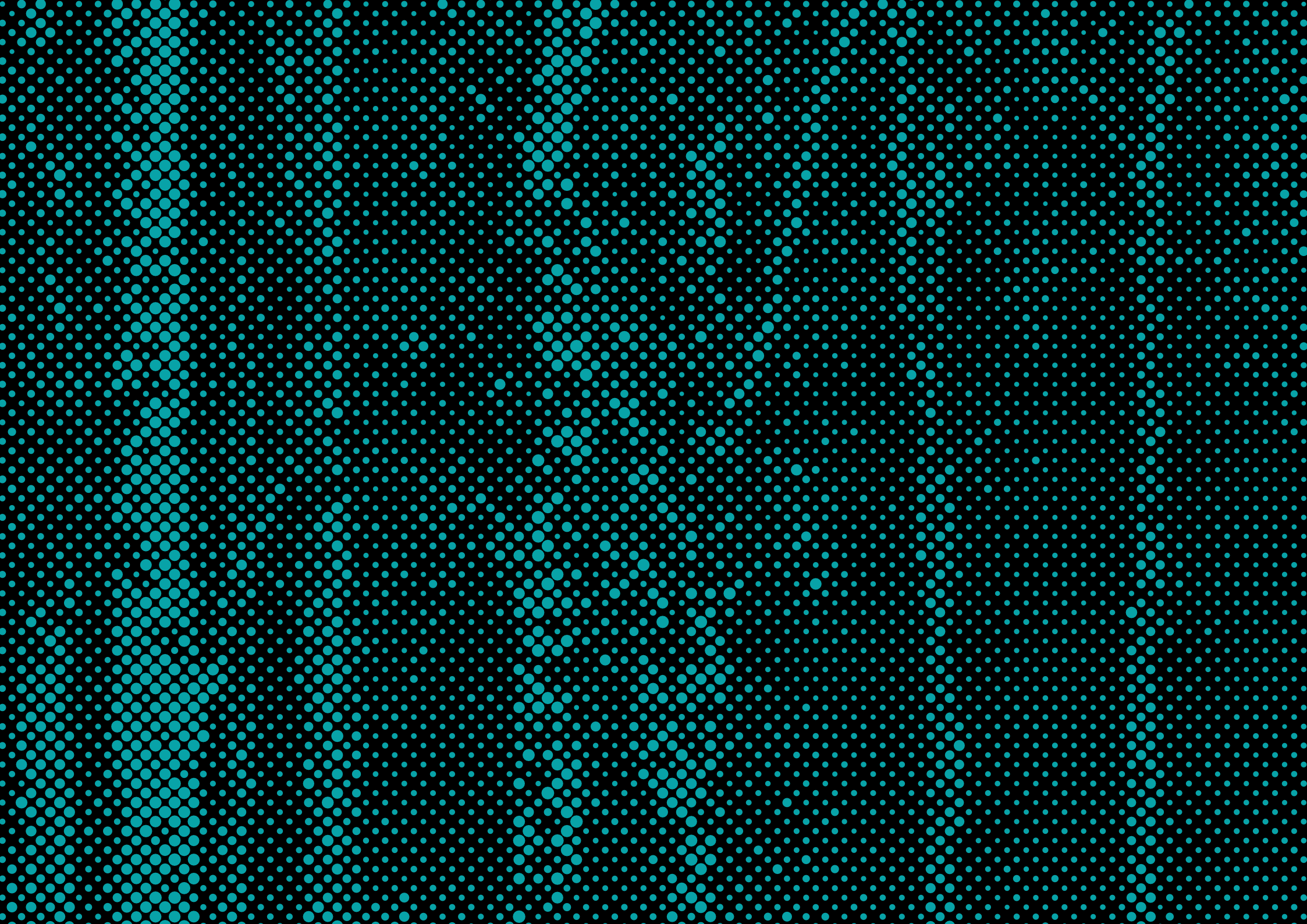
306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	Sfera Environment – Gestione dei rifiuti
306-3	Rifiuti generati	Sfera Environment – Gestione dei rifiuti
306-4	Rifiuti non conferiti a smaltimento	Sfera Environment – Gestione dei rifiuti
306-5	Rifiuti conferiti a smaltimento	Sfera Environment – Gestione dei rifiuti

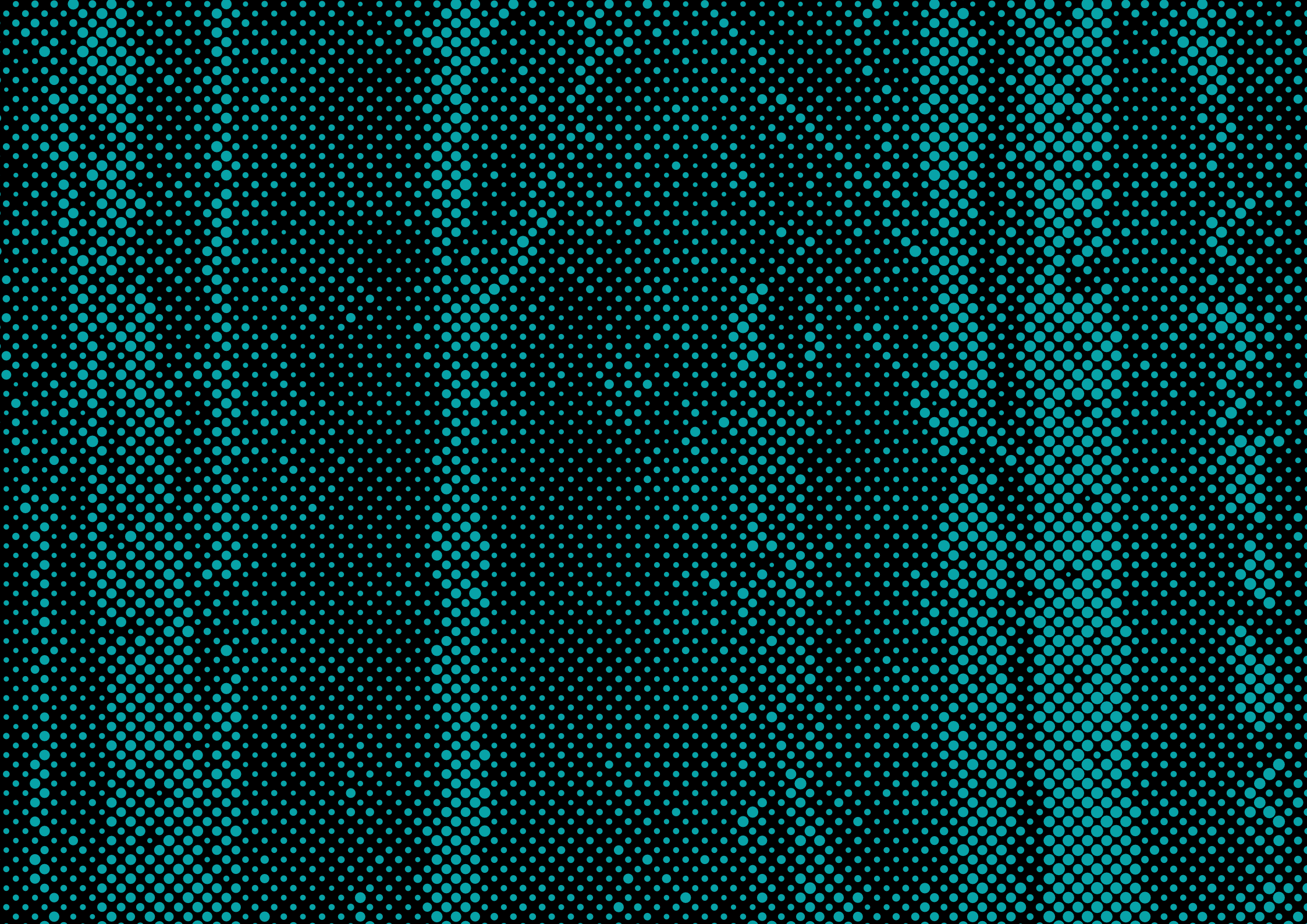
TOPIC STANDARD: AMBITO SOCIALE

401-1	Nuove assunzioni e turnover	Sfera Social – Occupazione sicura
401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Sfera Social – come OMB agevola l'equilibrio vita/lavoro; Promozione della salute in OMB; Gestione e benessere del personale;
401-3	Congedo parentale	Sfera Social – Diversità e inclusione
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Sfera Social – Salute e sicurezza dei lavoratori
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Sfera Social – Salute e sicurezza dei lavoratori
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Sfera Social – Formazione e sviluppo delle competenze
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Sfera Social – Salute e sicurezza dei lavoratori; Promozione della salute in OMB
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Sfera Social – Salute e sicurezza dei lavoratori
403-9	Infortuni sul lavoro	Sfera Social – Salute e sicurezza dei lavoratori
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Sfera Social – Formazione e sviluppo delle competenze
404-2	Ore di formazione per tematica	Sfera Social – Formazione e sviluppo delle competenze
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Sfera Social – Occupazione sicura; Sfera Governance – Strategie di sostenibilità
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Sfera Social – Diversità e inclusione; Focus: la politica Diversity, Equality & Inclusion;
413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	Sfera Social – Contributo alla comunità
413-2	Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	Sfera Social – Contributo alla comunità

Realizzato in collaborazione con Fedabo Spa SB







WWW.OMB-SALERI.IT

