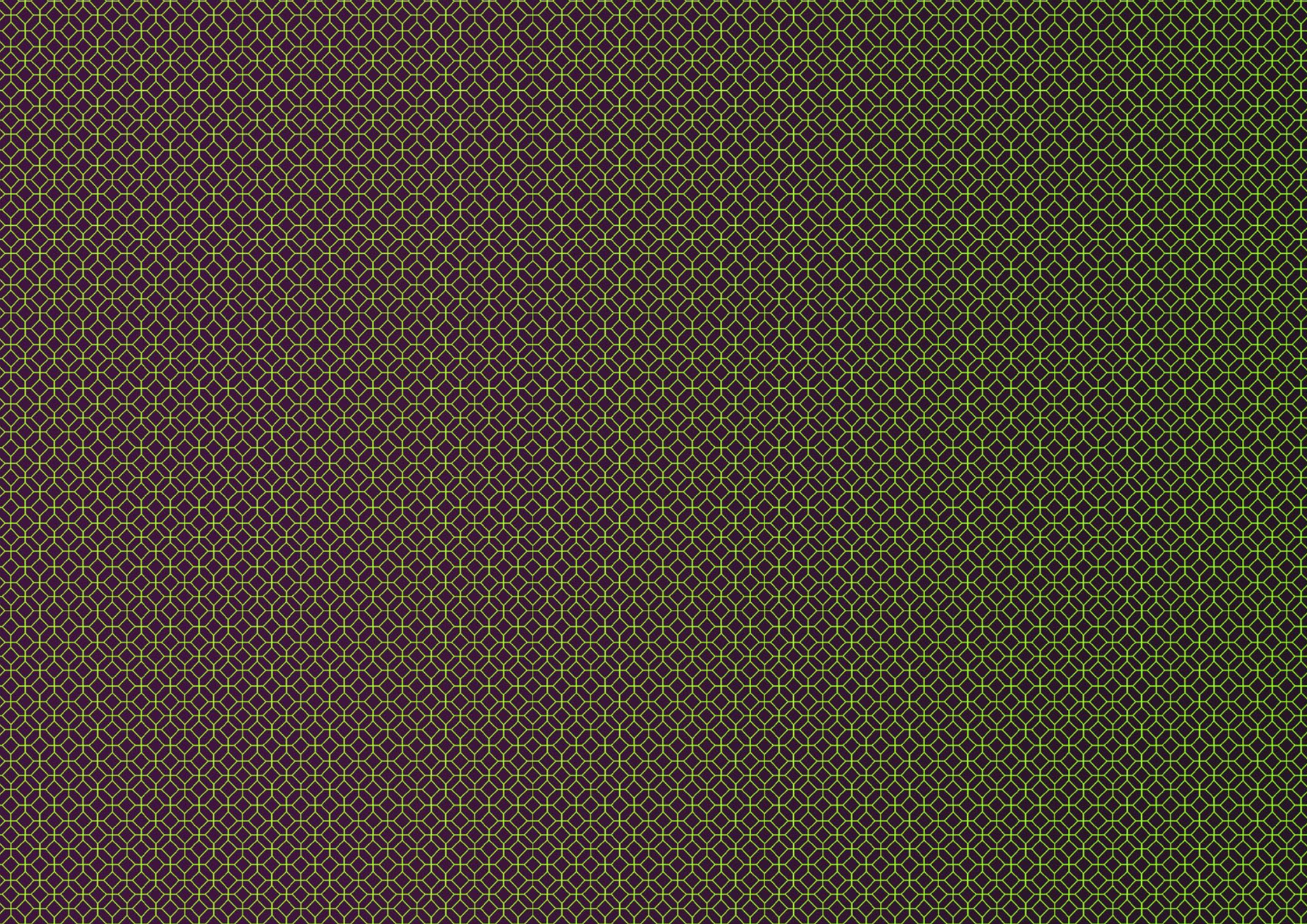


 OMB SALERI

# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2022

[WWW.OMB-SALERI.IT](http://WWW.OMB-SALERI.IT)









# SOMMARIO

Nota metodologica.....	6
Lettera agli stakeholder.....	9
Chi siamo.....	10
OMB Saleri dalle origini fino ad oggi.....	12
Alcuni numeri di OMB.....	13
Valori e principi.....	16
Strategia aziendale di sostenibilità.....	18
Essere Società Benefit.....	20
UN Global Compact.....	21
Sustainable Development Goals (SDGs).....	22
Le priorità di OMB Saleri: impatti generati e materialità.....	24
Valutazione degli impatti.....	24
Identificazione degli impatti potenziali.....	26
Le nostre priorità: i temi materiali.....	28
Sfera Environment.....	31
Energia ed efficienza energetica.....	32
Emissioni in atmosfera.....	34
Mobilità sostenibile.....	36
Utilizzo dei materiali.....	37
Gestione e trattamento dei rifiuti.....	38
Sfera Social.....	40
Formazione e Istruzione.....	42
Gestione del personale.....	44
Salute e sicurezza sul lavoro.....	46
Benessere aziendale.....	47
Diversità e Inclusione.....	48
Creazione di valore presso la comunità.....	49
Sfera Governance.....	51
Organizzazione aziendale.....	52
Ricerca e Sviluppo.....	54
Performance Economiche.....	61
Direzione Strategica.....	62
Premi e riconoscimenti.....	64
Glossario.....	65
GRI Content Index.....	66

# NOTA METODOLOGICA

OMB Saleri S.p.A SB ha stilato la **seconda edizione** del bilancio di sostenibilità con l'obiettivo di comunicare ai propri stakeholder (interni ed esterni) le iniziative virtuose 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 2022.

Nel 2021 è stata condivisa una **revisione degli Standard GRI**, resa efficace per i report stilati a partire dal 01/01/2023, che ha comportato una modifica della nomenclatura degli standard in uso, nonché l'introduzione di nuovi indicatori con l'obiettivo di rendere il bilancio di sostenibilità sempre più comprensivo e adatto alle diverse realtà da rendicontare.

Nello specifico, la precedente nomenclatura prevedeva degli standard Universali (denominati 101, 102 e 103) e degli standard specifici suddivisi per sfera toccata fra Ambiente, Società e Governance (GRI 200, 300 e 400), ciascuno ulteriormente suddiviso in sotto tematiche identificate con un numero progressivo.

## Panoramica sui GRI standards



Punto di partenza per l'utilizzo dei GRI standard

### Standard universali



Fornire informazioni di contesto in merito a un'organizzazione



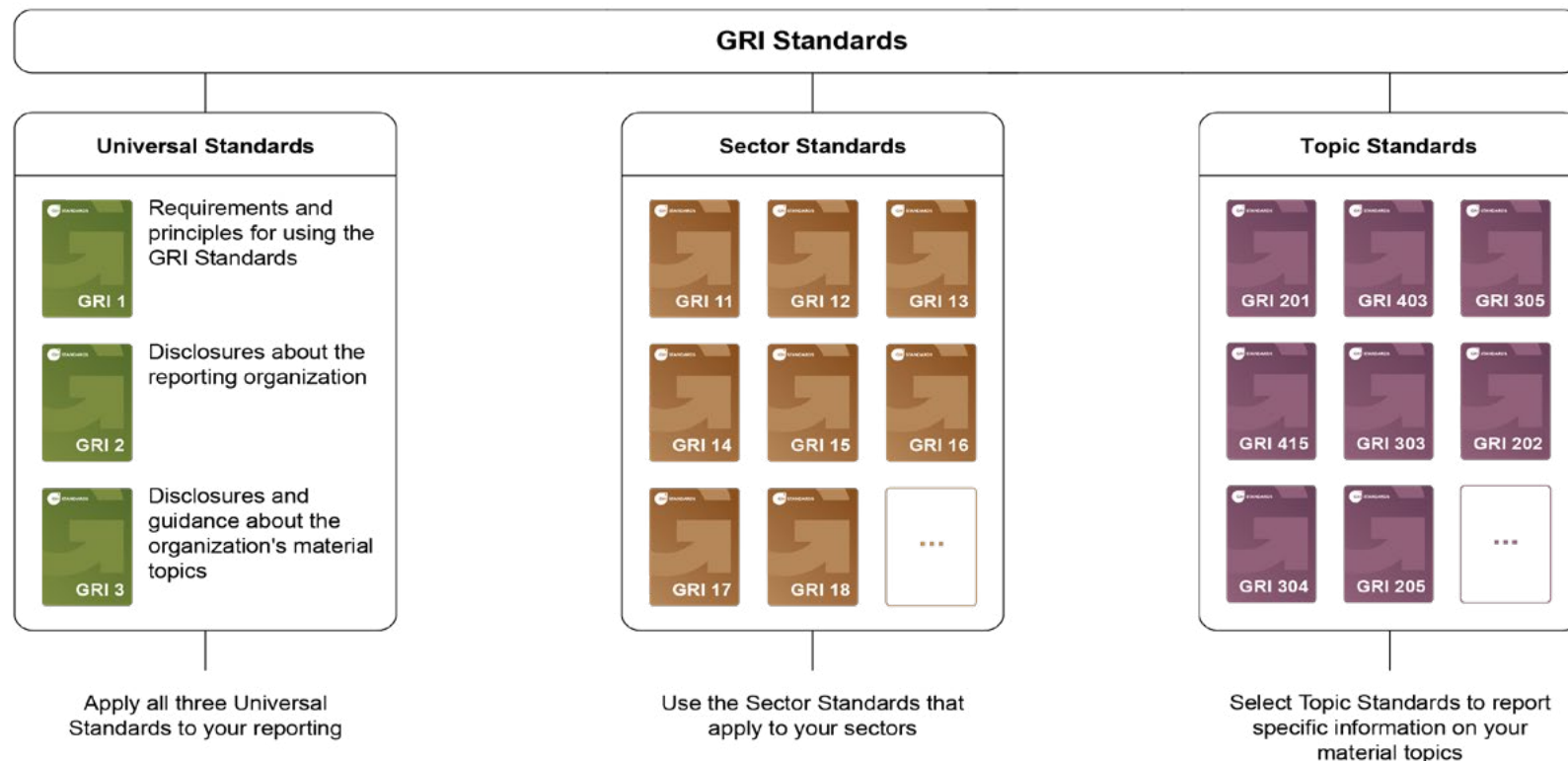
Fornire una rendicontazione sulle modalità di gestione per ogni tema materiale

### Standard specifici



Selezionare uno di questi per rendicontare informative specifiche per ogni tema materiale

I nuovi Standard adottano un approccio diverso che prevede i GRI 1, 2 e 3 per gli Standard Universali (GRI Universal Standard), 40 Standard di Settore (GRI Sector Standards) specifici per la categoria aziendale in cui l'azienda ricade e identificati dal GRI 11 fino potenzialmente al 199 e degli Standard per Argomento (GRI Topic Standards), dal GRI 201, applicabili a ciascun tema materiale identificato come rilevante.



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

I contenuti del documento sono stati identificati secondo il **principio di materialità**, ovvero selezionando i temi maggiormente significativi per la sostenibilità dell'organizzazione e derivati dall'interazione tra l'organizzazione stessa e i suoi stakeholder, selezionati sulla base del grado di influenza reciproca tra la stessa organizzazione e gli attori identificati. Per ogni tema rendicontato è inoltre proposta la correlazione con gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.**

Il coinvolgimento degli stakeholder è avvenuto tramite interviste e questionari dedicati che hanno permesso di identificare i temi materiali dell'azienda. Tra le categorie coinvolte vi sono organismi istituzionali, associazioni di categoria, enti di formazione, fornitori, consulenti e collaboratori, clienti, dipendenti, media e istituti di credito.

Nel 2022 si è scelto di mantenere i medesimi temi materiali individuati nel 2021, al fine di consentire un raffronto coerente, proponendone al contempo la lettura attraverso un'analisi degli impatti dell'azienda su ambiente, comunità ed economia. Mentre nel bilancio precedente si erano analizzati solo gli impatti

potenziali (futuri), sia negativi sia positivi, stimandone la magnitudo (gravità) e la probabilità di accadimento, quest'anno si è provveduto ad effettuare un'analisi anche degli impatti effettivi (positivi e negativi) dell'azienda negli ambiti sopra menzionati.

I singoli temi rendicontati sono presentati con riferimento alla singola realtà aziendale OMB Saleri SpA SB e al periodo di rendicontazione che va **dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022.** All'interno del documento è possibile trovare informazioni relative al triennio precedente (2020-2022).





# LETTERA AGLI STAKEHOLDER

La presentazione del primo bilancio sociale di OMB dello scorso anno indicò i principi a cui ci ispirammo per formalizzare la nostra adesione ai protocolli ESG e per dare fondamento alla decisione di essere Società Benefit. Ci assumemmo la responsabilità di gestire OMB perseguendo risultati economici nel rispetto dell'ambiente e delle persone. Mettere insieme la ricerca di efficienza con il perseguimento dei protocolli ESG richiede grandi competenze manageriali e profonde convinzioni valoriali e non sempre le scelte quotidiane presentano soluzioni facili.

A garanzia che la nostra identità industriale e le nostre strategie di sviluppo si fondano sui tre pilastri ESG, c'è il ribadito impegno della Direzione di avere attivo un articolato reparto HR composto da specifiche professionalità e dotato di risorse finanziarie, budget annuale, necessarie per presidiare tutte le attività che rientrano nel tema della sostenibilità. Senza contare il servizio paghe interno, molto apprezzato per le risposte immediate alle domande dei dipendenti, il reparto HR è composto da 6 persone di cui tre sono Psicologhe specialiste.

Questa è la struttura che ci permette di dare concretezza alla adesione ai principi ESG. Pianifica le attività della Academy destinate alla istruzione dei lavoratori di OMB, alla organizzazione delle iniziative destinate alla salute – screening del seno per le giovani donne, seminari sulla alimentazione sana, corsi di informazione sulla educazione dei figli, alle indagini sul clima aziendale, alla prevenzione di comportamenti scorretti tra colleghi. Nel Bilancio di sostenibilità, diviso tra area “sociale”, “governance” ed area “environment”, sono riportate in dettaglio tutte le iniziative realizzate nel corso del 2022. Qui basti ricordare che le ore di formazione, al netto di quelle dipendenti dagli obblighi di legge, sono state oltre 6.000. Affermiamo con orgoglio che in OMB le tematiche ESG sono pratiche quotidiane, sono parte sostanziale della nostra essenza di industria moderna e innovativa.

Ci sono molti fari accesi sul tema del reclutamento di personale, soprattutto di figure di alta professionalità, e non c'è dubbio che in futuro, anche in considerazione della diminuzione delle nascite, il reclutamento di nuove persone sarà argomento critico. La fabbrica di domani dovrà essere attrattiva e richiamare giovani anche sotto il profilo dei valori. In un contesto di piena occupazione e di scarsa disponibilità di professionalità tecniche, abbiamo l'opportunità di trasformare il luogo di lavoro in una comunità dove si pratica l'attenzione alle persone e all'ambiente. I giovani non sono più alla sola ricerca di un posto di lavoro, quale esso sia, ma scelgono di andare dove possano sentirsi partecipi e soggetti attivi per ridefinire il mondo della fabbrica come fattore di sostenibilità e di inclusività nel territorio in cui si opera.

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

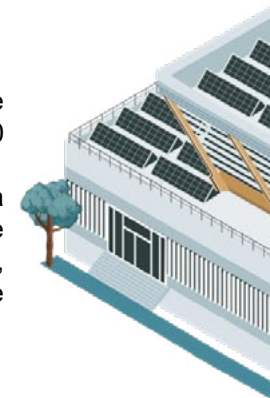
# CHI SIAMO

OMB Saleri nasce nel 1980 con il nome di Officina Meccanica Bresciani. Per molti anni la produzione si dedica alle minuterie metalliche e alle valvole di arresto per l'uso domestico del gas.

Nel corso degli anni la produzione si allarga e l'originaria Officina Meccanica Bresciani snc si trasforma in OMB Saleri Ventilgas srl e successivamente in OMB Saleri SpA. Negli anni 2000 comincia a produrre valvole per la gestione di GPL e metano dedicate al settore automotive, per raggiungere poi il mercato dell'idrogeno grazie all'importante spinta sull'innovazione di prodotto e di processo che la caratterizzano in qualità di impresa meccanica tecnologicamente avanzata.

Oggi, l'azienda costituisce un'eccellenza nel mercato dell'automotive mondiale e un ammirato modello italiano di fabbrica partecipativa, che conta quasi 250 persone con un'età media inferiore ai 40 anni.

OMB è stata una delle prime aziende ad attivarsi negli ambiti della responsabilità sociale d'impresa (CSR), attraverso lo sviluppo di iniziative quali l'asilo nido, una biblioteca aziendale, un orario lavorativo flessibile, un'Academy di formazione continua per tutti e un'altra serie di benefit che vengono presentati nel presente documento.



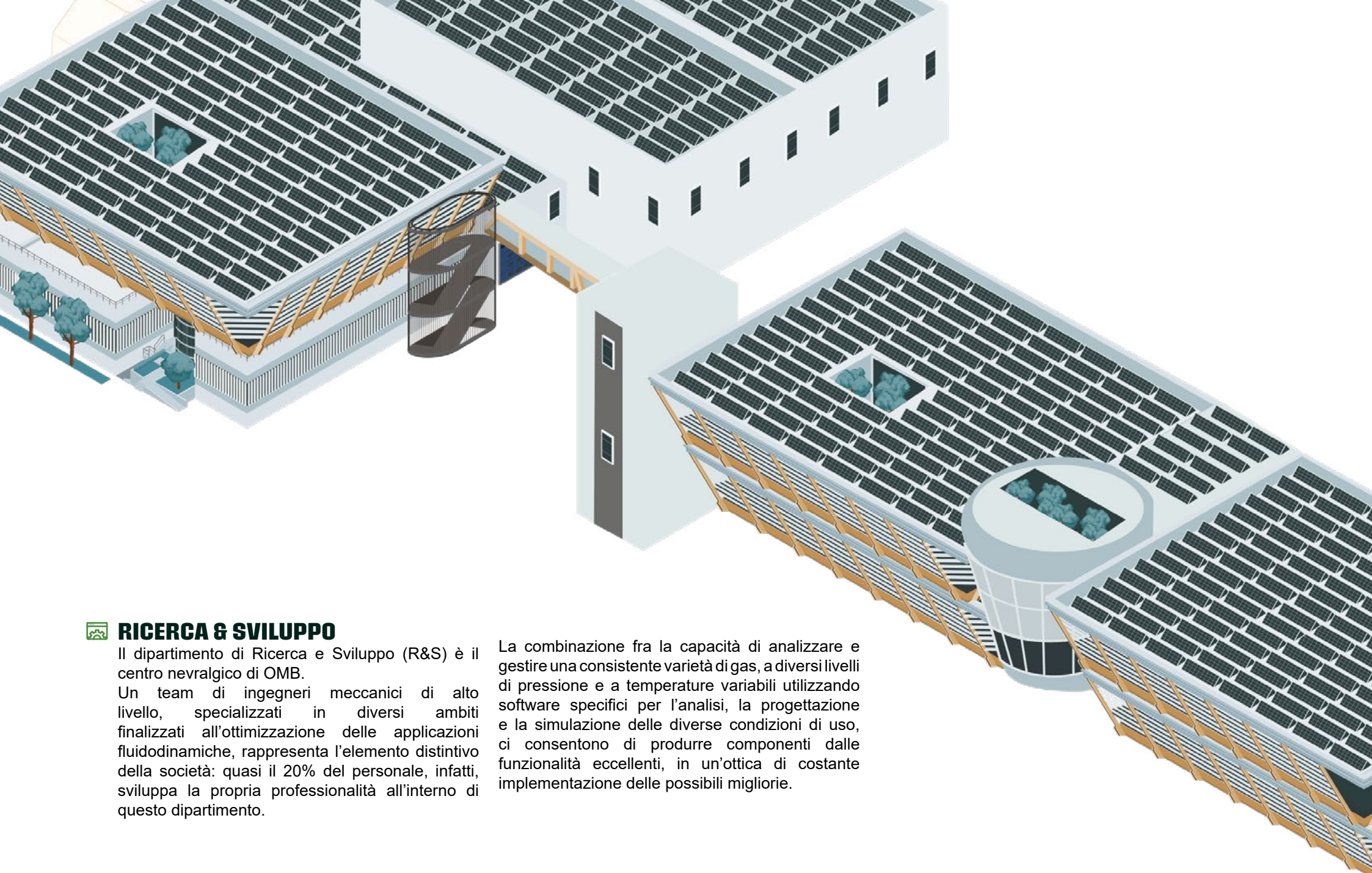
## BUSINESS UNITS

Negli anni l'azienda si è strutturata suddividendo la propria attività in 5 business units:

- **Divisione idrogeno**, dove si producono valvole e componenti per la mobilità ad idrogeno, sia per il sistema di stoccaggio che per quello fuel cell
- **Divisione automotive**, che è focalizzata sullo sviluppo di valvole per la gas mobility
- **Divisione applicazioni domestiche**, che produce valvole e dispositivi di sicurezza per gas e acqua
- **Divisione metal machining**, che fornisce lavorazioni meccaniche di precisione e customizzate
- **Divisione Aerospace e Cryogenics**

## CLIENTI

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. 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.



## **RICERCA & SVILUPPO**

Il dipartimento di Ricerca e Sviluppo (R&S) è il centro nevralgico di OMB.

Un team di ingegneri meccanici di alto livello, specializzati in diversi ambiti finalizzati all'ottimizzazione delle applicazioni fluidodinamiche, rappresenta l'elemento distintivo della società: quasi il 20% del personale, infatti, sviluppa la propria professionalità all'interno di questo dipartimento.

La combinazione fra la capacità di analizzare e gestire una consistente varietà di gas, a diversi livelli di pressione e a temperature variabili utilizzando software specifici per l'analisi, la progettazione e la simulazione delle diverse condizioni di uso, ci consentono di produrre componenti dalle funzionalità eccellenti, in un'ottica di costante implementazione delle possibili migliorie.

# OMB SALERI DALLE ORIGINI FINO AD OGGI



## 1980

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



## 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

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.



## 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



## 2013

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



# 2019

Nasce il primo progetto nel settore aerospaziale



# 2021

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



# 2023 2028

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



# 2018

È introdotto il concetto di condivisione del profitto: una parte dell'utile guadagnato nell'anno viene equamente distribuito fra i dipendenti



# 2020

Ottenimento della certificazione ISO 9100



## ALCUNI NUMERI DI OMB

- +18% di fatturato rispetto al 2021
- 245 dipendenti
- 24 ore medie di formazione a ciascuno
- 100% accesso al welfare
- 25% dei dipendenti under 30
- 47904 ore dedicate a R&S
- +4500 m<sup>2</sup> di impianti produttivi
- 100% di energia elettrica da fonti rinnovabili

# PERCHÈ L'IDROGENO

L'idrogeno è un elemento chimico della tavola periodica ed è il più abbondante dell'Universo.

È una fonte INESAURIBILE, a differenza del petrolio, l'idrogeno ci sarà sempre. Si indica con lettera H e, in virtù della posizione che occupa, è il più leggero tra tutti.

## DOVE SI TROVA?

Sulla Terra è presente ampiamente nell'acqua, nei composti organici e negli esseri viventi, mentre nelle stelle lo troviamo allo stato gassoso.

Nonostante sia il più abbondante è difficile trovarlo allo stato puro

## È INQUINANTE?

I destinatari della produzione di OMB sono i produttori di componenti originali. L'idrogeno è un combustibile poco inquinante e con un grande potere calorifico che lo rende particolarmente efficiente.

A differenza degli altri combustibili che hanno un forte impatto sul nostro pianeta, l'idrogeno non provoca piogge acide, non riduce l'ozono e non genera emissioni pericolose, è quindi una fonte di energia alternativa di facile applicazione.

## I VANTAGGI

I vantaggi dell'idrogeno sono numerosi: grazie ad un'elevata densità energetica in rapporto al peso e alla possibilità di ottenerlo da numerose fonti, permette di ridurre la dipendenza da petrolio e consentire la necessaria diversificazione delle fonti energetiche.

## PRODUZIONE LOCALE

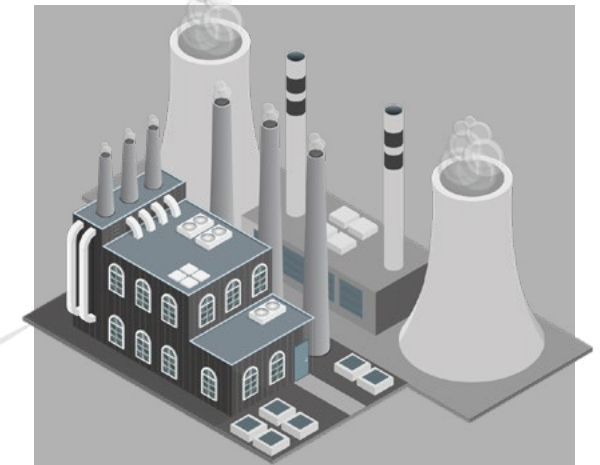
Tutti i paesi possono approvvigionarsi autonomamente senza dover fare affidamento su fornitori di energia esterni, garantendo così una piena autonomia energetica destinata a durare per generazioni.



## IDROGENO VERDE

L'idrogeno viene generato sfruttando l'elettricità prodotta da impianti ad energia solare, eolica o altre fonti rinnovabili. L'elettricità prodotta in eccesso alimenta celle elettrolitiche che producono idrogeno e ossigeno a partire dall'acqua.

- Processo:  
ELETTROLISI
- Fonte energetica:  
ENERGIA ELETTRICA



## IDROGENO GRIGIO

L'idrogeno grigio è l'idrogeno prodotto utilizzando fonti fossili, per esempio il gas naturale. Purtroppo il 95% dell'idrogeno prodotto nel mondo è di colore grigio.

- Processo:  
STEAM REFORMING
- Fonte energetica:  
GAS METANO



# IDROGENO BLU

Anche l'idrogeno blu deriva dal gas naturale ma l'impianto di produzione è accoppiato con un sistema di cattura e stoccaggio della CO<sub>2</sub>, prodotta durante il processo.

- Processo:  
STEAM REFORMING O  
GASSIFICAZIONE CON  
CCUS

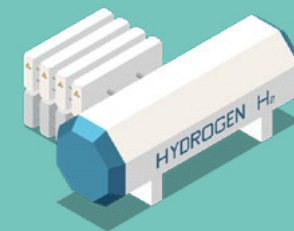
- Fonte energetica:  
GAS METANO



# IDROGENO MARRONE

Processo:  
GASSIFICAZIONE

Fonte energetica:  
CARBONE



# IDROGENO TURCHESE

Processo:  
PIROLISI

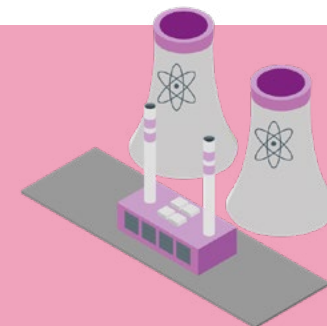
Fonte energetica:  
GAS METANO



# IDROGENO GIALLO

Processo:  
ELETTROLISI

Fonte energetica:  
ENERGIA ELETTRICA DALLA RETE



# IDROGENO ROSA

Processo:  
ELETTROLISI

Fonte energetica:  
ENERGIA NUCLEARE

# VALORI E PRINCIPI

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

**Paride Saleri**



## 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.



## 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 della loro soddisfazione, che permetta ai lavoratori di gestire il proprio tempo con flessibilità, di bilanciare le esigenze familiari e aziendali.



## INNOVAZIONE E APERTURA MENTALE

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.



## 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.



## CO-PARTECIPAZIONE E COLLABORAZIONE

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.



## CONTRIBUTO AI PRINCIPI DI SOSTENIBILITÀ SEGUENDO GLI OBIETTIVI STABILITI A LIVELLO INTERNAZIONALE

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.



OMB Saleri è una società che, pur perseguendo obiettivi di crescita economica, come qualsiasi impresa in salute è tenuta a fare, è consapevole dell'importanza e della partecipazione delle persone, con le quali condivide questi valori fondanti relativi alla sua etica aziendale e civica.

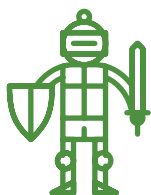
Se da un lato è spinta da un innato orientamento all'innovazione e al miglioramento continuo in termini di qualità del prodotto, riduzione del proprio impatto ambientale e trasformazione industriale in un'ottica sempre più digitalizzata e green, dall'altro pesano nelle scelte strategiche dell'azienda la volontà di porre la persona al centro, attraverso la tutela dei diritti fondamentali, il rispetto della diversità, il ripudio di ogni forma di discriminazione e il desiderio di creare un ambiente di lavoro ispirato al rispetto, alla

correttezza e alla collaborazione.

Con la consapevolezza che un'azienda, oltre a generare profitti, debba generare "benessere" per le persone e per il territorio, OMB SALERI è diventata, nel 2022, "Società Benefit", 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.

Ciò che OMB Saleri cerca e promuove per i propri collaboratori, incarna in realtà un ideale umano condivisibile dentro e fuori dalla realtà aziendale:



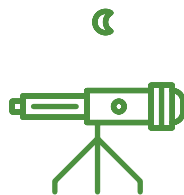
### **INIZIATIVA**

Scendi in campo, proponiti in prima persona. Vogliamo sentire le tue idee.



### **MENTI BRILLANTI**

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



### **CULTURA**

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



### **GENEROSITÀ**

Condividi le tue energie, 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.

*"Beh, ecco, se mi posso permettere, spesso il termine utopia è la maniera più comoda per liquidare quello che non si ha voglia, capacità o coraggio di fare. Un sogno sembra un sogno fino a quando non si comincia a lavorarci. E allora può diventare qualcosa di infinitamente più grande"*

**Adriano Olivetti**

# STRATEGIA AZIENDALE DI SOSTENIBILITÀ

OMB Saleri, 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**, 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.

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 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, che si pone l'obiettivo di garantire le pari opportunità e l'assenza di discriminazioni sul luogo di lavoro.

✱ *Per ulteriori informazioni e approfondimenti consultare il sito [www.omb-saleri.it](http://www.omb-saleri.it) alla pagina ESG*





# ESSERE, SOCIETÀ 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.

Per la valutazione delle proprie performance di sostenibilità, inoltre, OMB ha iniziato a compilare anche lo strumento del **B Impact Assessment**, messo a disposizione dal network delle B Corporation, che consente di **misurare l'impatto ambientale e sociale delle singole aziende** e si pone l'obiettivo di svolgere una valutazione completa dell'impatto generato dalle aziende su un'ampia gamma di tematiche sociali e ambientali.

 Per ulteriori informazioni e approfondimenti consultare il sito [www.omb-saleri.it](http://www.omb-saleri.it) alla pagina ESG



# UN GLOBAL COMPACT

OMB Saleri ha aderito nel 2021 all'**UN Global Compact** (Patto mondiale delle Nazioni Unite), programma di responsabilità d'impresa che costituisce oggi una delle iniziative strategiche più ampie e riconosciute a livello internazionale nell'ambito della tutela e della diffusione di principi in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e anticorruzione.

Il Global Compact è un'iniziativa volontaria che si muove attraverso azioni pratiche: non si tratta di una dichiarazione fine a sé stessa, bensì di un movimento comune volto a condividere, sostenere, e applicare attraverso scelte attuali e pianificazioni strategiche i 10 principi che essa promuove e a raggiungere i 17 obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite tramite la collaborazione fra aziende, istituzioni e persone predisposte ad un reale cambiamento in positivo.

Attraverso un impegno pubblico da rinnovare ogni anno con una dichiarazione di continuo supporto e una comunicazione dei progressi relativi agli obiettivi raggiunti e ai progetti futuri negli ambiti sopracitati, i partecipanti si assumono la responsabilità di contribuire attivamente alla creazione di un futuro migliore.

# I DIECI PRINCIPI DELL'UN GLOBAL COMPACT:

## DIRITTI UMANI

1. Promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza
2. Assicurarsi di non essere, seppur indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani

## LAVORO

3. Sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva
4. Eliminare tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio
5. Assicurare l'effettiva eliminazione del lavoro minorile
6. Eliminare ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione

## AMBIENTE

7. Sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali
8. Intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale
9. Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente

## LOTTA ALLA CORRUZIONE

10. 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](http://www.omb-saleri.it) alla pagina ESG



# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)

**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.

11

13

- Car Pooling
- E-bike a disposizione dei dipendenti
- Monitoraggio delle emissioni
- Circolarità del processo produttivo

4

10

- Progetto Academy
- Patto di Comunità
- Formazione continua

15

3

- Save the farm
- WHP
- Ginnastica in ufficio

5

8

10

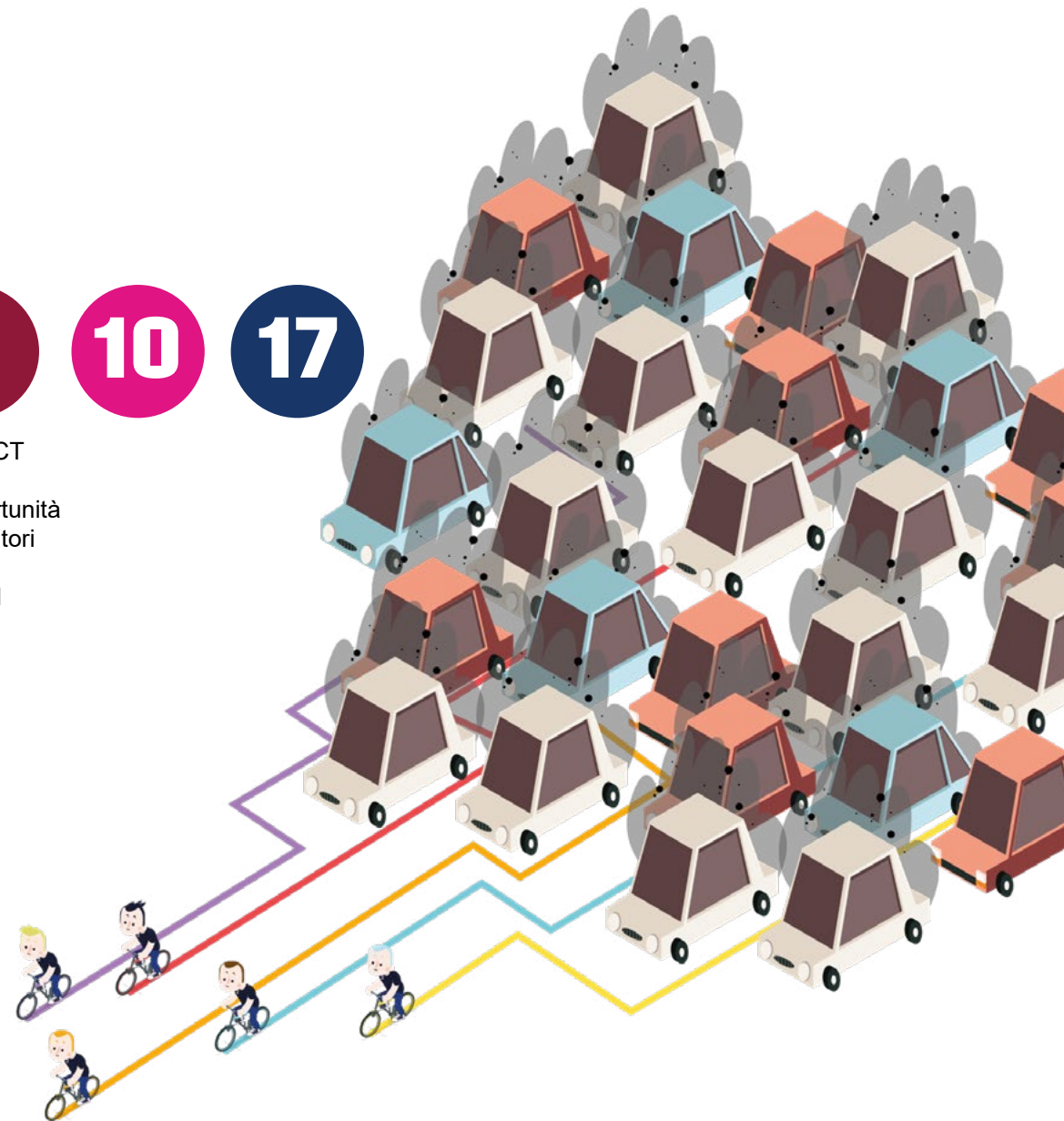
17

- UN GLOBAL COMPACT
- Fondazione Sodalitas
- Carta delle Pari Opportunità
- Codice etico per i fornitori
- Tutela dei lavoratori
- 5W Welfare Index PMI

7

13

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



# LE PRIORITÀ DI OMB SALERI: IMPATTI GENERATI E MATERIALITÀ

## VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI

In linea con quanto definito dai nuovi standard internazionali GRI, per valutare la materialità del proprio impatto (*c.d. impact materiality*), nel 2022 OMB Saleri ha integrato un'analisi relativa agli impatti generati dall'organizzazione sull'ambiente, sull'economia e sulla comunità.

Per realizzare l'analisi sono state effettuate delle interviste con il team ESG aziendale al fine di valutare la significatività degli impatti. Gli impatti generati dall'organizzazione sono distinti in:

- Impatti effettivi positivi
- Impatti effettivi negativi
- Impatti potenziali positivi
- Impatti potenziali negativi

È stata fatta una classificazione secondo il loro grado di magnitudo e di probabilità di accadimento nel caso di impatti potenziali (positivi o negativi), mentre sono stati identificati secondo la sola magnitudo (l'entità del danno o beneficio procurato) nel caso di impatti effettivi, cioè quegli impatti derivanti da eventi già accaduti.

Come scala di valutazione sono stati assegnati dei valori compresi in un intervallo fra 1 e 5. Per quanto riguarda la magnitudo, in caso di impatti positivi (effettivi o potenziali), il valore più elevato (5) è da considerarsi il valore migliore/ottimale, mentre per gli impatti negativi il valore 5 evidenzia una minaccia/rischio molto significativo per l'organizzazione (ed assume quindi un'accezione negativa). Per la probabilità, invece, qualora si tratti di impatti potenziali, il verificarsi di un evento si considera tanto più probabile tanto più elevata risulta essere la scala di valutazione (valore massimo 5).

Per ogni impatto, inoltre, sono state identificate le azioni già adottate internamente per la gestione o mitigazione degli effetti generati e sono stati individuati eventuali spunti di miglioramento.

## IDENTIFICAZIONE DEGLI IMPATTI EFFETTIVI

Di seguito si riporta una tabella nella quale sono riportati gli impatti effettivi più significativi per ciascun tema materiale identificato nella matrice di materialità di OMB Saleri, suddivisi fra positivi e negativi. Gli impatti sono ripartiti in base alla dimensione (Ambientale, Sociale e di Governance) di appartenenza.

## ICON CAPTION



**ENVIRONMENT**








**SOCIAL**



**GOVERNANCE**



SFERA	TEMI PRIORITARI	IMPATTO GENERATO	TIPOLOGIA IMPATTO	GRAVITÀ
	<b>Energia ed efficienza energetica</b>	Implementazione di interventi di efficienza energetica e raggiungimento del 100% di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili.	Postivo effettivo	5
	<b>Gestione del personale</b>	Aumento del turnover volontario, a cui si collega la difficoltà nel reperimento di persone all'interno del mercato del lavoro.	Negativo effettivo	4
	<b>Formazione e istruzione</b>	Aumento delle ore di formazione specifica dedicate al personale e sviluppo di una cultura condivisa in ambito sostenibilità.	Postivo effettivo	5
		Mantenere e sviluppare le competenze del personale attraverso percorsi di formazione pianificati annualmente.	Postivo effettivo	4
	<b>Benessere aziendale</b>	Presenza di un piano di welfare consistente e accessibile al 100% dei dipendenti.	Postivo effettivo	5
		Aumento della qualità della vita e del benessere dei lavoratori grazie alle iniziative di work life balance intraprese.	Postivo effettivo	5
	<b>Salute e sicurezza sul lavoro</b>	Presenza di un sistema di gestione per la salute e sicurezza certificato ISO 45001. Analisi periodica dei mancati infortuni (near miss) aziendali.	Postivo effettivo	4
	<b>Creazione di valore presso la comunità</b>	Sviluppo sociale ed economico della comunità locale in cui si opera, con la messa a disposizione di risorse finanziarie e di competenze delle persone di OMB a favore della comunità. Nascita del Patto di Comunità per la riqualificazione e valorizzazione del Quartiere Primo Maggio di Brescia.	Postivo effettivo	5
Partecipazione ad eventi informativi per la diffusione della cultura aziendale e della sostenibilità.		Postivo effettivo	5	
Crescente coinvolgimento degli studenti nella realtà aziendale.		Postivo effettivo	5	
	<b>Ricerca e sviluppo</b>	Nuove relazioni commerciali finalizzate allo sviluppo di tecnologie avanzate e innovazioni sul mercato.	Postivo effettivo	5
	<b>Performance economiche</b>	Garanzia di un lavoro stabile e continuativo, contribuendo allo sviluppo professionale e personale delle persone.	Postivo effettivo	5
	<b>Direzione strategica</b>	Contribuire alla sensibilizzazione interna e alla diffusione agli stakeholder esterni dei valori aziendali.	Postivo effettivo	4
	<b>Soddisfazione dei clienti</b>	Presenza di un Sistema di gestione per la Qualità certificato ISO 9001.	Postivo effettivo	3

# IDENTIFICAZIONE DEGLI IMPATTI POTENZIALI

Oltre agli impatti effettivi, cioè quelli derivanti da eventi già accaduti, sono stati analizzati anche gli **impatti potenziali positivi e negativi** che potrebbero essere generati dalle attività dell'organizzazione. Come già menzionato, gli impatti potenziali sono stati **classificati in base alla magnitudo e alla probabilità di accadimento stimate**.

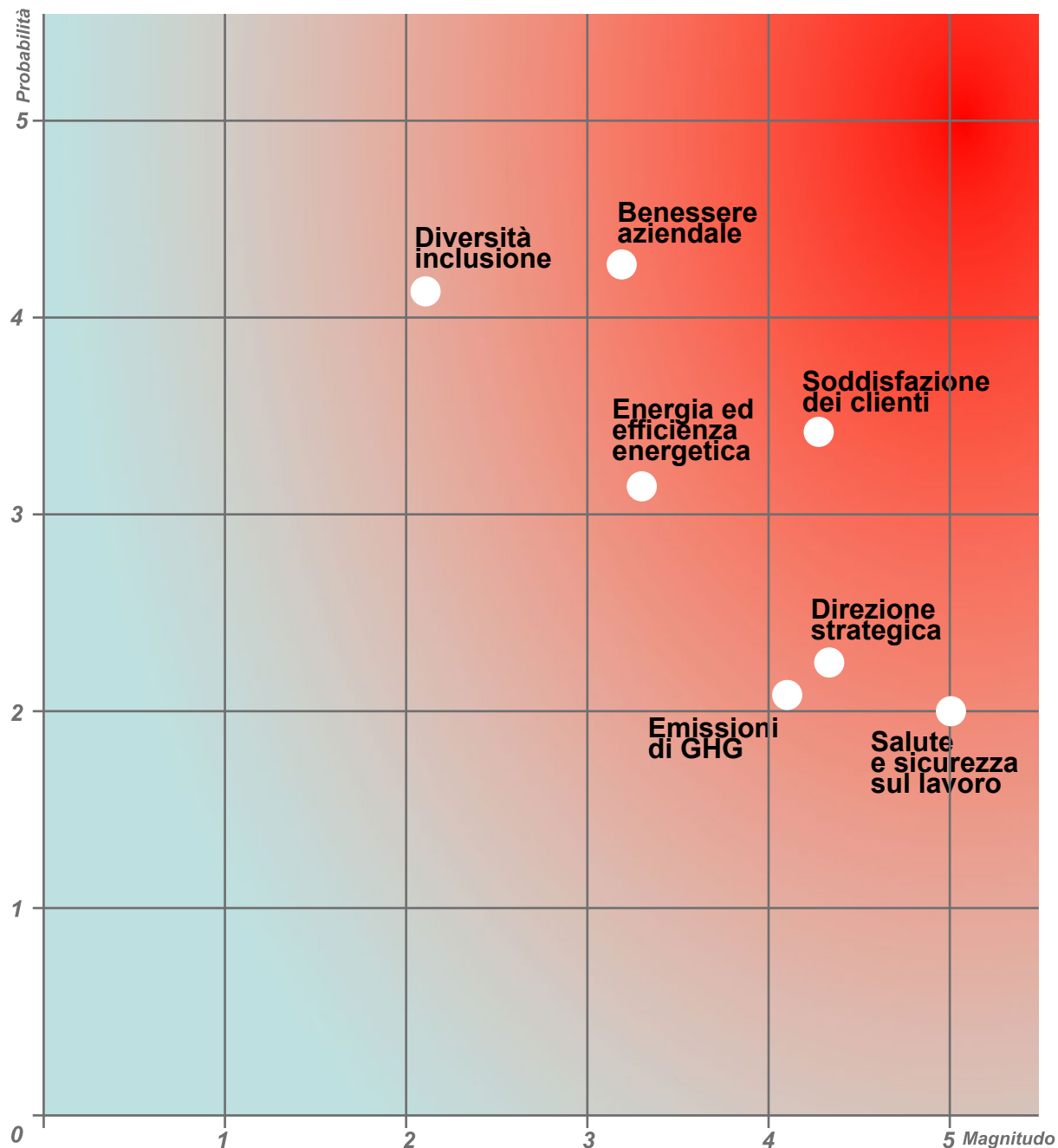
## IMPATTI POTENZIALI NEGATIVI DI OMB SALERI

Per assicurare un'analisi del rischio omogenea e rappresentativa di tutta la realtà aziendale, sono state coinvolte figure del management aziendale per assegnare i livelli di probabilità e impatto ai temi analizzati, al fine di consentirne un posizionamento coerente nella matrice che segue.

Nella matrice a fianco vengono posizionati gli impatti potenziali negativi identificati, ottenuti combinando la magnitudo e la probabilità ai temi materiali individuati.

Come evidenziato dalla matrice, risulta significativo l'impatto potenziale collegato al tema del **Benessere aziendale**; nello specifico, il rischio corso da OMB è legato al fatto che ci sia la possibilità che aumenti l'insoddisfazione dei dipendenti a causa di un basso coinvolgimento delle persone nei diversi progetti aziendali. Significativi in termini di magnitudo, ma con minori probabilità di accadimento, sono anche gli impatti relativi a **Energia ed efficienza energetica, Soddisfazione dei clienti, Emissioni di GHG, Direzione strategica e Salute e sicurezza sul lavoro**.

Per quanto riguarda le tematiche ambientali, gli impatti negativi possono derivare da un potenziale mancato raggiungimento degli obiettivi climatici e dall'aumento dei costi di fornitura per l'energia dovuto a fattori esterni all'organizzazione (es. situazione geopolitica). Relativamente alla sfera social, invece, il potenziale impatto deriva da un rischio generico di infortunio sul lavoro.



**IMPATTI POTENZIALI NEGATIVI 2022**

Per le tematiche governance, infine, si registra un rischio collegato alla difficoltà nel coinvolgere tutti gli stakeholder nella condivisione dei valori e principi aziendali, da cui può derivare anche una potenziale perdita reputazionale, soprattutto in caso di mancato raggiungimento di obiettivi strategici. Con riferimento al tema della **Soddisfazione dei clienti**, il potenziale rischio è relativo alla possibilità che non si riescano ad intercettare eventuali situazioni di criticità verso i clienti.

In conclusione, rispetto alla tematica **Diversità e inclusione**, che presenta minore magnitudo ma un'elevata probabilità di accadimento, si collega l'impatto relativo alla mancata valorizzazione di azioni di sensibilizzazione e inclusione intraprese dall'azienda.

## IMPATTI POTENZIALI POSITIVI DI OMB SALERI

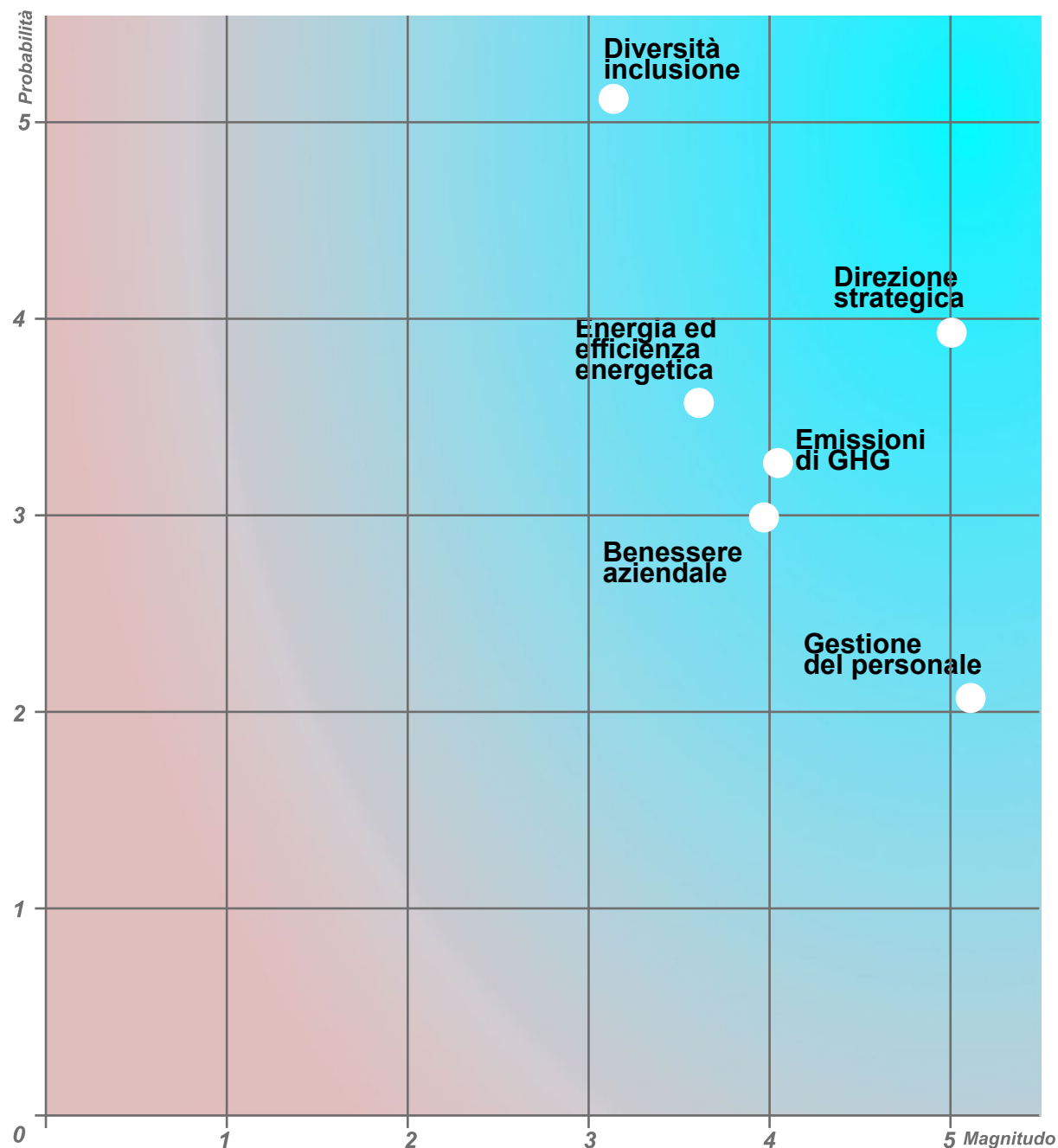
Le metodologie ed i processi intrapresi per identificare gli impatti potenziali negativi sono stati applicati anche per individuare ed analizzare gli impatti potenziali positivi; nel grafico di seguito si riportano quelli individuati come particolarmente pertinenti per l'azienda.

I principali impatti potenziali positivi identificati sono riferiti ai temi di **Diversità e inclusione**, **Direzione strategica** e **Energia ed efficienza energetica**. Per quanto riguarda i temi D&I, OMB si sta muovendo per far nascere un canale per segnalare eventuali episodi di discriminazione e sta favorendo iniziative a favore delle pari opportunità.

Relativamente alla sfera governance, invece, si segnala il potenziale sviluppo commerciale dell'organizzazione grazie a un aumento nella richiesta di prodotti e servizi dal mercato (**Direzione strategica**).

Gli impatti potenziali positivi collegati alla tematica energia, invece, si riferiscono all'installazione di un nuovo impianto fotovoltaico per aumentare la percentuale di copertura del fabbisogno aziendale e il conseguimento della certificazione ISO 50001 (Sistema di gestione dell'energia), prevista nel 2024.

Hanno meno probabilità di accadimento, ma magnitudo altrettanto elevata, gli impatti collegati ai temi di **Benessere aziendale**, **Emissioni di GHG** e **Gestione del personale**. L'impatto potenziale positivo relativo al tema emissioni fa riferimento alla definizione di obiettivi formali per la riduzione delle emissioni GHG, mentre per le tematiche social gli impatti possono derivare dallo sviluppo di percorsi di carriera strutturati per i dipendenti (**Gestione del personale**) e dall'adozione di una piattaforma welfare (**Benessere aziendale**).



**IMPATTI POTENZIALI POSITIVI 2022**

# LE NOSTRE PRIORITÀ: I TEMI MATERIALI

OMB Saleri ha condotto la propria analisi di materialità nel corso del primo Bilancio di Sostenibilità (FY2021), individuando i temi di sostenibilità che risultano avere maggiore influenza a livello aziendale, i cosiddetti “temi materiali”. Questi, in particolare, si riferiscono alle tematiche che riflettono gli impatti ambientali, sociali ed economici significativi per l’organizzazione o che influenzano in maniera profonda le valutazioni e le decisioni degli stakeholder.

Ai temi materiali corrispondono altrettanti ambiti di azione prioritari in cui OMB si impegna a misurare, rendicontare, monitorare e migliorare nel tempo le proprie

performance. L’analisi di materialità ha lo scopo di individuare la priorità dei singoli temi materiali, dei principali interessi e delle aspettative in termini di comunicazione da parte dei suoi stakeholder interni ed esterni.

Per valutare la rilevanza esterna delle diverse tematiche, ai fini dell’analisi sono stati coinvolti oltre 120 stakeholder esterni, suddivisi fra clienti, fornitori, istituti finanziari, pubblica amministrazione ed associazioni del territorio. Per quanto riguarda gli stakeholder interni, invece, l’azienda ha deciso di coinvolgere tutto il personale: è stato inviato un questionario ai dipendenti con l’obiettivo di individuare le priorità della società in condivisione con tutte le persone che ne fanno parte. Al termine di questa fase, è stato effettuato un confronto con il management per l’analisi dei risultati.

Di seguito viene presentata la matrice di materialità derivante dall’analisi svolta nel bilancio di sostenibilità 2021, da cui risultano i temi materiali di OMB Saleri.



## SFERA ENVIRONMENT:

Energia ed efficienza energetica  
Emissioni di GHG



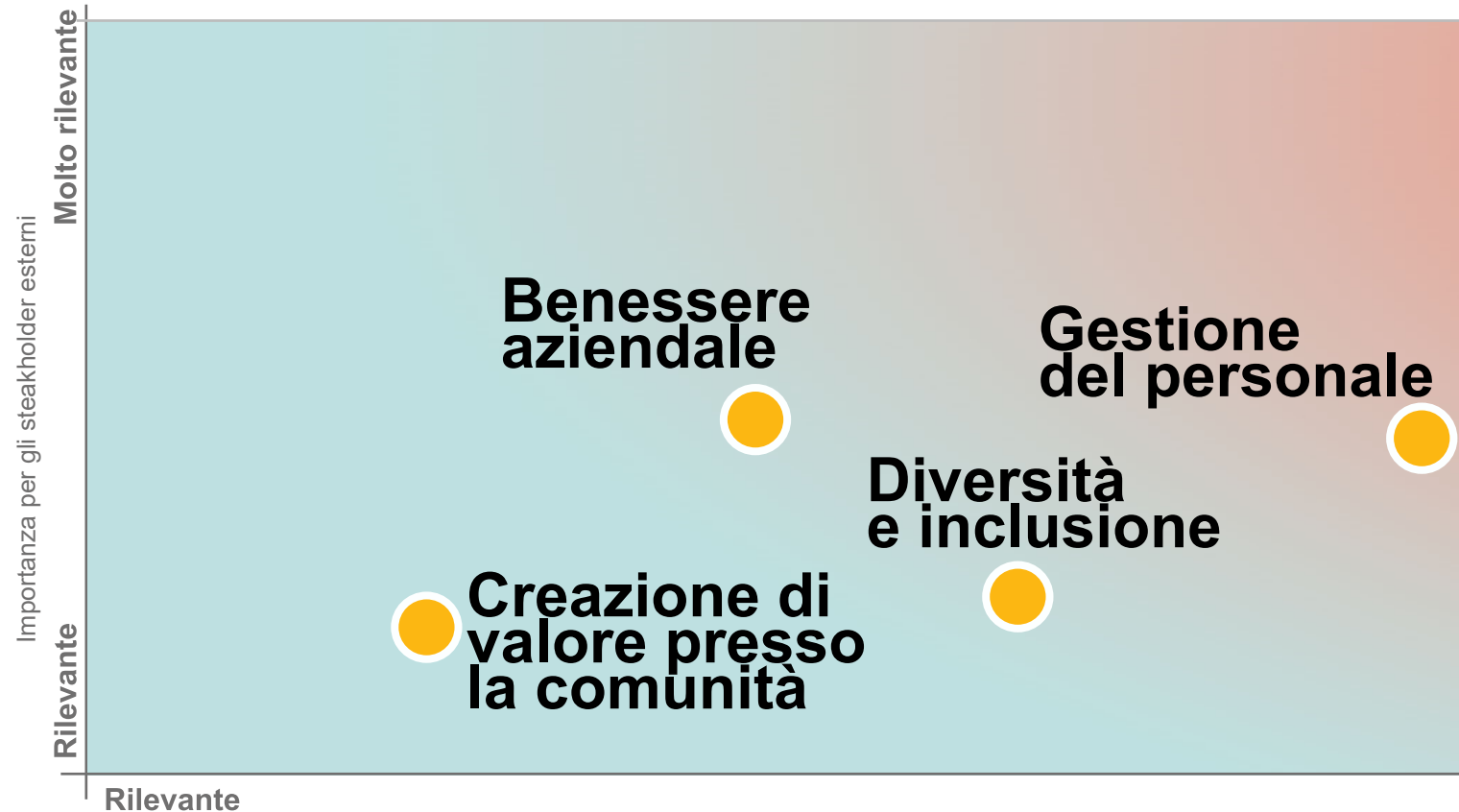
## SFERA SOCIAL:

Salute e sicurezza sul lavoro  
Formazione e Istruzione  
Benessere aziendale  
Gestione del personale  
Diversità e inclusione  
Creazione di valore presso la Comunità



## SFERA GOVERNANCE:

Performance economiche  
Ricerca e sviluppo  
Soddisfazione dei clienti  
Direzione strategica



Dalla rielaborazione delle risposte ad interviste e questionari, è emerso che il tema più rilevante per gli stakeholder esterni (con rilevanza quasi altrettanto significativa anche per quelli interni) riguarda la **salute e sicurezza sul lavoro**. In tal senso, OMB ha sempre posto e continuerà a porre un'attenzione a questa tematica, al fine di garantire elevati standard di sicurezza a tutto il personale.

Il fatto che quasi il 20% del personale dell'azienda sia dedicato all'ambito della **Ricerca e sviluppo** (R&S) rende comprensibile che tale tema, unito a quello relativo alle **performance economiche** e a quello di **formazione e istruzione**, si collochi in una posizione di rilevanza sia per le risorse interne che per i portatori di interesse esterno. A questi temi si affianca quello relativo ad **energia ed efficienza energetica**: lo sviluppo di nuovi prodotti a ridotto impatto ambientale risulta quindi determinante al fine di mantenere la propria posizione e competitività sul mercato.

Infine, con riferimento agli **stakeholder interni**, il tema dell'innovazione e della **Ricerca e sviluppo** si colloca al primo posto. Seguono i temi legati a **performance**

**economiche, soddisfazione dei clienti e salute e sicurezza sul lavoro**. Un'importanza quasi affine a quanto visto per gli **stakeholder esterni** rivestono anche i temi collegati alla sostenibilità ambientale, in termini di **efficienza energetica e monitoraggio e riduzione delle emissioni in atmosfera** dell'organizzazione.



Importanza per gli stakeholder interni

Molto rilevante





# SFERA ENVIRONMENT

La sostenibilità ambientale fa parte dei driver fondamentali che guidano la strategia aziendale di medio e lungo periodo per OMB Saleri. In accordo con i principi dell'UN Global Compact, e con gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, OMB si impegna a sviluppare tecnologie che abbiano un impatto contenuto sull'ambiente 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, in una precisa scelta volta a garantire la conformità del proprio operato a leggi e normative in materia ambientale e la scelta di modalità di gestione della tematica ambientale nelle forme più virtuose possibili.

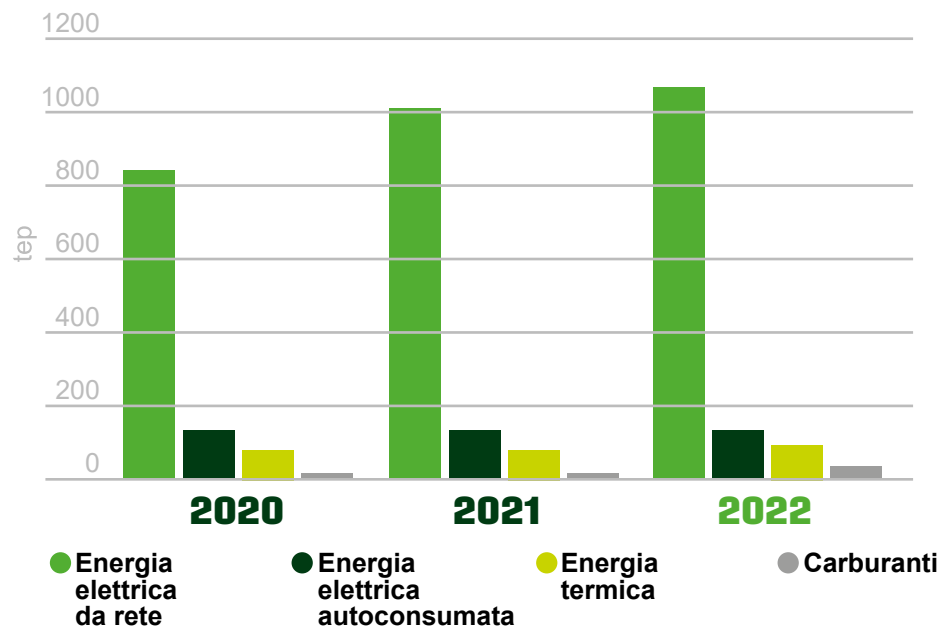
Negli ultimi 3 anni, il numero dei dipendenti è cresciuto del 41% e parimenti è aumentata la domanda di produzione da parte dei clienti, rapidamente rientrati a regimi normali nel periodo post pandemico. Per questo, nell'anno 2022, OMB ha costruito una nuova sede che aggiunge 4500 m<sup>2</sup> di impianti produttivi, 1500 m<sup>2</sup> di uffici e 800 m<sup>2</sup> di clean room per lavorazioni che necessitano di una "contaminazione zero".

Il cantiere ha richiesto diversi mesi per la sua realizzazione e ha comportato un inevitabile aumento dei rifiuti avviati a smaltimento. Tale variazione, che risulterà nelle pagine che seguono, è dunque giustificata proprio dalla straordinarietà delle operazioni di ampliamento compiute nell'anno analizzato.



# ENERGIA ED EFFICIENZA ENERGETICA

OMB, per la propria attività, fruisce di diversi vettori energetici (energia elettrica, sia prelevata da rete che da impianto fotovoltaico di proprietà, gasolio, benzina e GPL). Al fine di consentire un raffronto fra i diversi vettori energetici, i rispettivi valori sono stati convertiti in tonnellate equivalenti di petrolio (TEP).

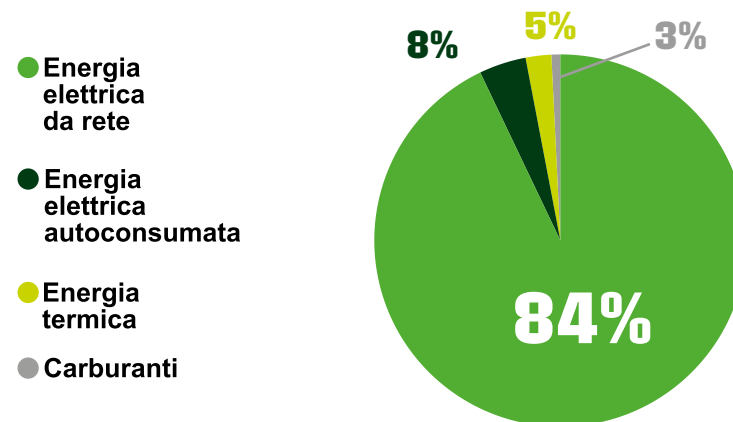


Come si evince dal grafico sopra riportato, anche per il 2022, la maggior parte dei consumi è legata al prelievo da rete di energia elettrica (84%), mentre circa il 10% è garantito dall'autoproduzione attraverso l'impianto fotovoltaico installato sul tetto dal 2008, dalla potenza complessiva di circa 550kWp.

Nella nuova sede, oltre all'ampliamento degli impianti produttivi e degli uffici, è stata anche realizzata un'area con pergolato esterno alimentato totalmente da impianti fotovoltaici, che potrà essere utilizzata dai dipendenti che svolgono lavoro d'ufficio che vogliono lavorare all'esterno durante la bella stagione.

Contestualmente alla costruzione del nuovo capannone, OMB ha scelto di installare un nuovo impianto fotovoltaico di 397kWp, il cui avvio è previsto nel corso dell'anno 2023, per aumentare la proporzione di **energia autoprodotta** sul totale dell'energia elettrica fruita.

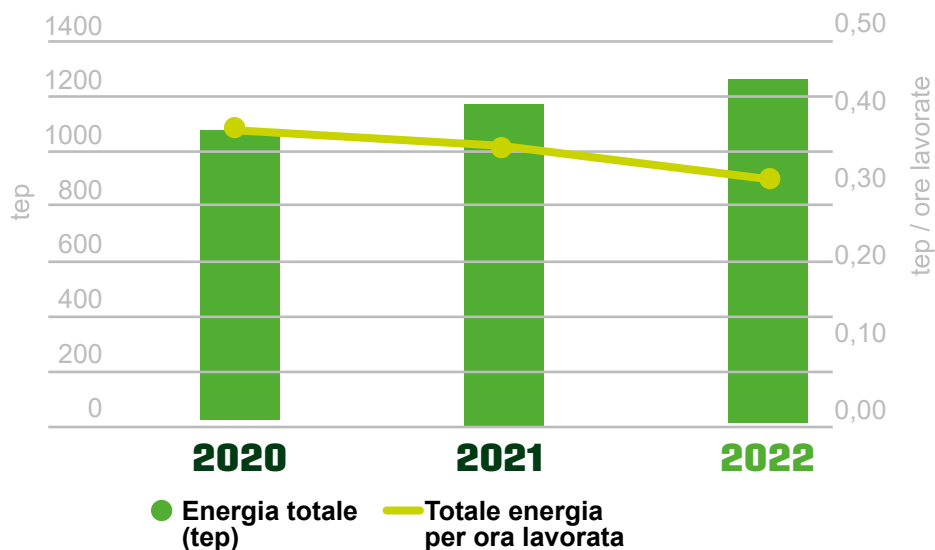
L'**energia termica** necessaria al riscaldamento degli ambienti (5% del totale) è fornita dall'**impianto di teleriscaldamento** cittadino e prodotta da un impianto di termovalorizzazione. Lo stabile che ospita gli uffici di OMB è in **classe energetica A+** ed è completamente in legno e fornito di schermature solari che regolano automaticamente la loro posizione, in modo tale da favorire l'ingresso, negli ambienti lavorativi, della luce naturale e degli apporti termici gratuiti durante la stagione invernale e di riparare dal caldo durante la stagione estiva.



I **carburanti delle auto aziendali** hanno un contributo minimo (3%) sul totale dell'energia consumata da OMB, anche se tale dato, come già menzionato, è in leggero aumento rispetto all'anno 2021.

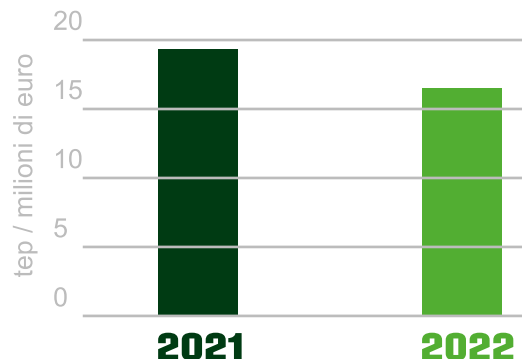


## CONSUMI TOTALI E SPECIFICI

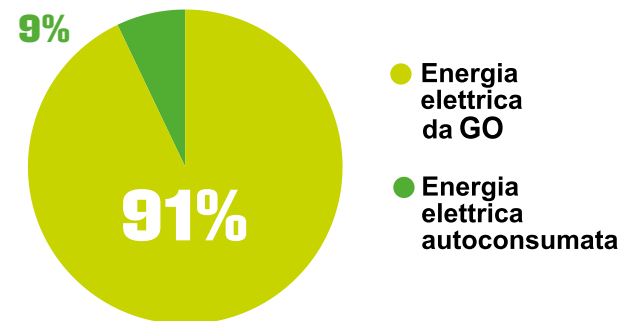


Come si evince dal grafico sopra riportato, **il consumo totale di energia è cresciuto nel 2022**, evento legato al consistente aumento della domanda e di conseguenza della risultante attività produttiva (+11% ore lavorate rispetto al 2021), ma l'indice di intensità energetica (che include, come menzionato, anche l'energia impiegata per i lavori straordinari legati al cantiere di ampliamento della sede) presenta una **tendenza di leggera diminuzione rispetto agli anni 2021 e al 2020**, anno in cui i consumi in termini assoluti si erano attestati su livelli inferiori anche a causa dell'emergenza pandemica. Raffrontando infine il consumo specifico e confrontandolo con l'indicatore specifico del fatturato, la tendenza si mostra in lieve discesa, con una riduzione del 2,29% rispetto al 2021.

## INDICE DI INTENSITÀ ENERGETICA



## AUTOCONSUMO E PRELEVAMENTO DA RETE NAZIONALE



## INTERVENTI DI OTTIMIZZAZIONE ENERGETICA E RAGGIUNGIMENTO DEL 100% DI ENERGIA PROVENIENTE DA FONTI RINNOVABILI

L'attenzione che OMB riserva all'uso delle risorse energetiche ha visto, nel corso del 2022, con conclusione nei primi mesi del 2023, lo sviluppo di uno **studio di diagnosi energetica**, in collaborazione con dei consulenti esterni, finalizzato proprio a capire le aree di possibile intervento migliorativo al fine di ottimizzare nella massima misura possibile il consumo energetico: i risultati della diagnosi saranno poi consolidati in un piano strategico che conterrà azioni pratiche e progetti relativi a possibili interventi da attuare a partire dal 2023, con un'ottica di medio periodo.

A partire dal 2022, OMB ha inoltre scelto di avvalersi, per la fornitura di energia elettrica da rete, di un contratto che prevede la **fornitura di elettricità proveniente al 100% da fonti rinnovabili**: nello specifico, OMB ha optato per la fornitura di energia elettrica corredata da **GO (Garanzia di Origine)** che, conformemente a quanto previsto dalla Direttiva 2009/28/CE, prevede che per ogni MWh di energia elettrica rinnovabile immessa in rete da impianti qualificati IGO, il GSE rilasci un titolo che viene poi gestito in modo virtuale attraverso un apposito portale.

### ENERGIA ED EFFICIENZA ENERGETICA

<b>Obiettivo 2022</b>	100% Energia elettrica da fonti rinnovabili. ✓
<b>Obiettivo 2023</b>	Aumento dell' autoconsumo di energia elettrica da fotovoltaico rispetto al fabbisogno energetico aziendale Diagnosi Energetica
<b>Obiettivo 2024</b>	Certificazione ISO 50001



# EMISSIONI IN ATMOSFERA

Nel corso del 2022, OMB ha realizzato uno 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 UNI EN ISO 14064-1:2018. L'analisi è stata svolta con riferimento all'anno 2021.

Dallo studio è stato possibile calcolare il totale delle emissioni GHG dell'organizzazione, che è stato pari a 18.441,7 tCO<sub>2</sub>eq. Secondo la norma, le emissioni di GHG sono raccolte in un inventario e distinte, a seconda della fonte, in sei categorie.

La prima categoria riguarda le **emissioni dirette**, prodotte dai combustibili delle auto aziendali e ha un peso poco rilevante rispetto al risultato finale (0,3%).

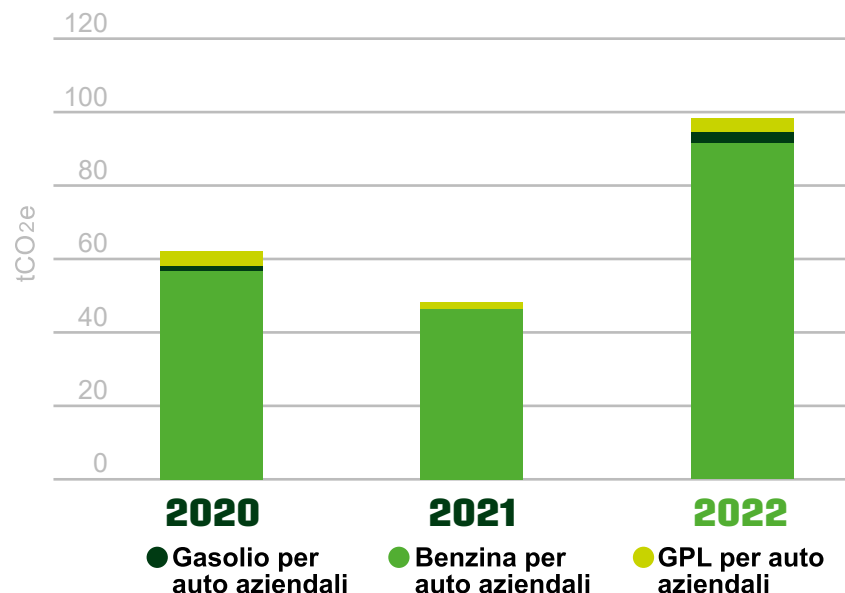
La seconda categoria (6,6%) è composta dalle emissioni indirette per **energia importata**, quindi energia elettrica prelevata da rete e teleriscaldamento (*scenario location-based*).

Alla categoria tre, **emissioni indirette per trasporti**, contribuiscono i movimenti delle merci in ingresso e in uscita allo stabilimento di OMB e gli spostamenti dei dipendenti (13,7%).

Nella categoria quattro si rendicontano le **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: 79,4%.

Con riferimento al 2022, l'azienda si è concentrata sul calcolo delle emissioni GHG collegate alla categoria 1, relativa alle emissioni dirette (combustibili per le auto aziendali) e di categoria 2, relativa alle emissioni indirette per energia importata (energia elettrica e teleriscaldamento).

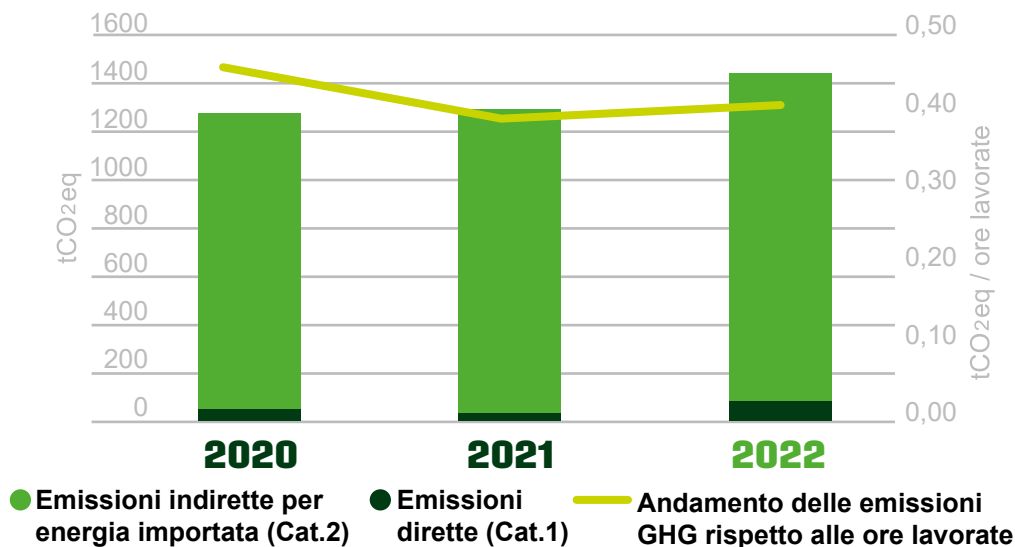
## EMISSIONI DIRETTE



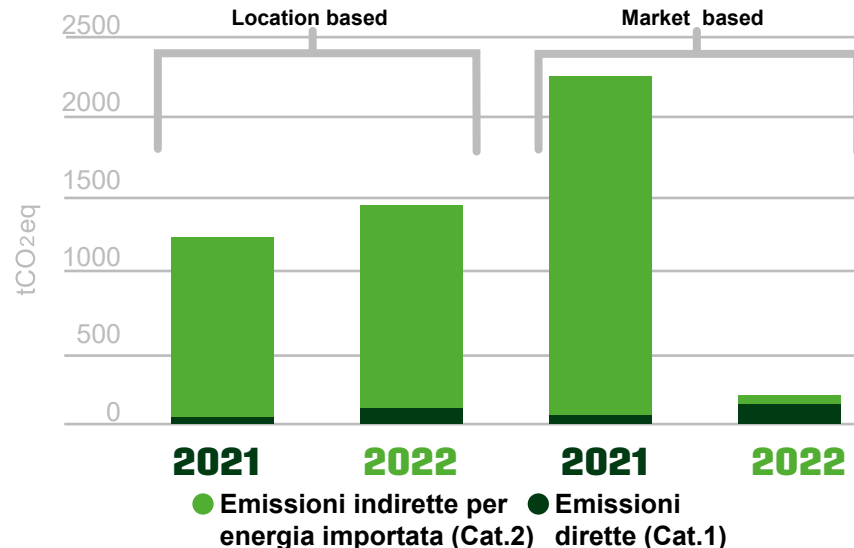
Per monitorare l'andamento della propria performance ambientale nel tempo, OMB ha calcolato le emissioni di GHG riferite alle categorie 1 e 2 dell'ultimo triennio (2020 – 2022). Dal confronto fra gli anni, si può notare un aumento nelle emissioni GHG sia in termini assoluti (+15,26%) sia in termini relativi rispetto alle ore lavorate (+4%).

Questo può essere dovuto al fatto che nel corso del 2022 l'azienda ha ampliato le superfici coperte per gli uffici e per la produzione, incidendo negativamente sui consumi di energia e carburanti.

## EMISSIONI DI GHG



## MARKET VS. LOCATION BASED



## ENERGIA ELETTRICA PRELEVATA DA RETE: DIFFERENZE FRA GLI SCENARI MARKET-BASED E LOCATION-BASED

Per il calcolo delle emissioni indirette riferite all'energia elettrica prelevata da rete nazionale (categoria 2), è stato adottato lo scenario "location-based", che è basato sul calcolo del fattore di emissione attraverso l'utilizzo del **mix energetico iniziale nazionale più recente** fornito dal GSE.

Considerando invece lo scenario "market-based", quindi il **mix energetico proveniente dal fornitore dell'azienda**, le emissioni indirette per energia importata (categoria 2) si attesterebbero a 14,68 tCO<sub>2</sub>eq., poiché, come già menzionato nel precedente paragrafo, l'azienda acquista tutta l'energia elettrica necessaria ai fini aziendali (in aggiunta a quella autoconsumata grazie all'impianto FV) corredata da Garanzia di Origine (GO). 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 1.364,06 tCO<sub>2</sub>eq., mentre nello scenario *market-*

*based* si registra un netto calo e si attesta a 14,7 tCO<sub>2</sub>eq., con una riduzione del 99%. Analizzando entrambe le categorie 1 e 2, l'aumento del 15% (in termini assoluti) delle emissioni GHG registrato nel 2022 rispetto al 2021, nello scenario *location-based* si tramuterebbe in un calo del 95% circa all'interno dello scenario *market-based*. Nel grafico si evidenziano le differenze fra i due scenari location- vs. market-based.

## EMISSIONI IN ATMOSFERA

<b>Obiettivo 2022</b>	-15% tCO <sub>2</sub> eq./ore lavorate 2022 vs. 2021 (categorie 1 e 2 - scenario <i>market-based</i> )	✓
	-5% tCO <sub>2</sub> emissioni dirette 2022 vs. 2021	✗
<b>Obiettivo 2023</b>	Aggiornamento della <i>carbon footprint</i> completa di organizzazione (riferimento anno 2023)	
<b>Obiettivo a lungo termine</b>	Raggiungimento della <i>carbon neutrality</i> , impegno assunto in occasione di Futura Brescia	

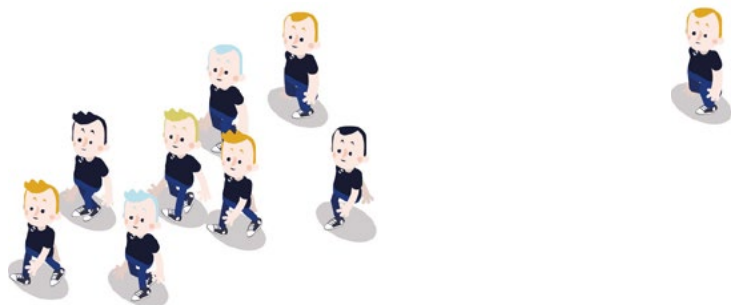
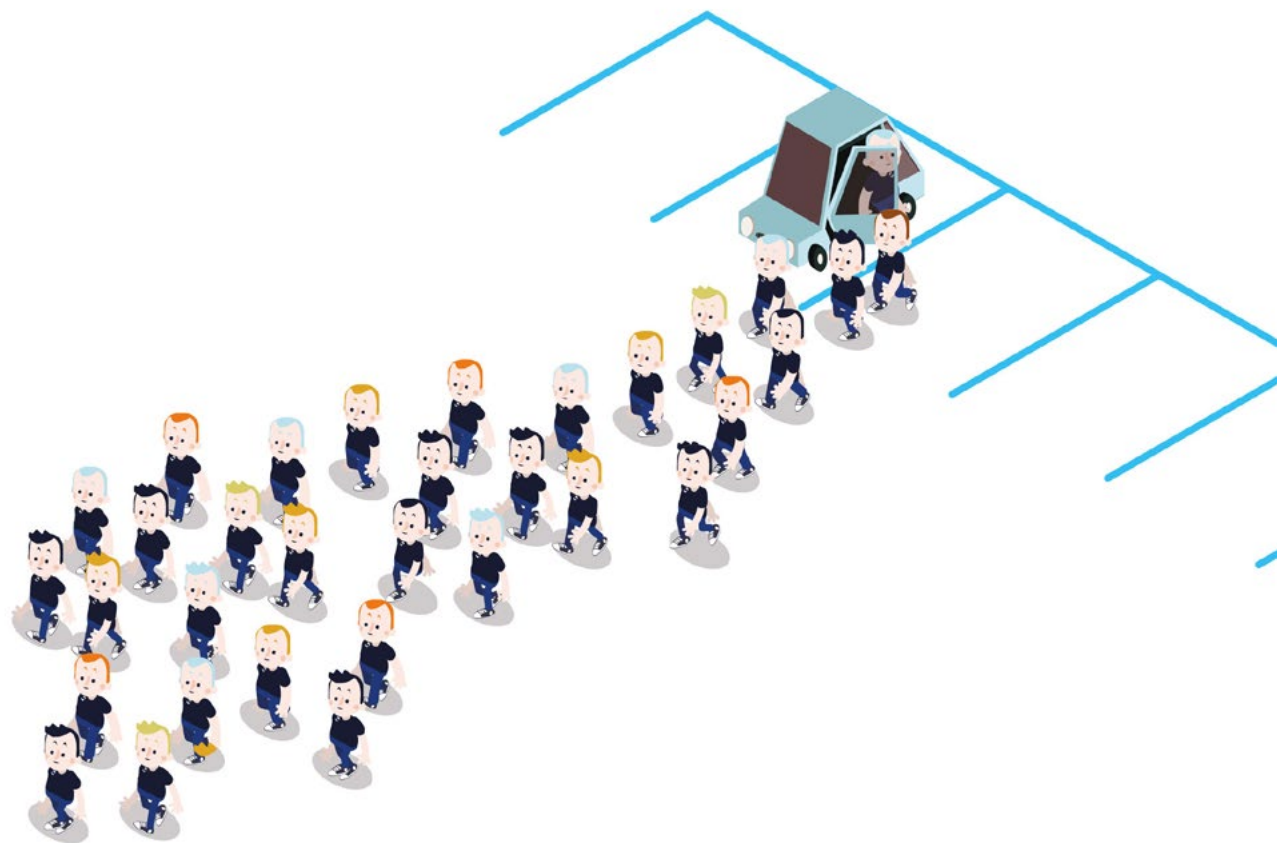


# MOBILITÀ SOSTENIBILE

Al fine di ridurre l'impatto ambientale derivante dagli spostamenti dei propri dipendenti e promuovere la cultura di una mobilità sostenibile, è stato istituito un **premio di 0,50 € per ogni tragitto casa/lavoro** effettuato tramite l'uso di bicicletta, monopattino, trasporto pubblico o car pooling. A questo scopo, **sono state acquistate undici e-bikes** che sono state messe a disposizione dei dipendenti ed è stata avviata una collaborazione con Jo-Job, piattaforma dedicata al car pooling.

Per gli utilizzatori del car-pooling sono stati riservati anche dei posti auto, e i crediti accumulati nel corso del mese si è reso possibile tramutarli in buoni acquisto su diverse piattaforme. L'uso dell'app consente, inoltre, di **monitorare i risultati aziendali** in termini di emissioni e individuare altre azioni di miglioramento relative alla sfera ambientale.

Si stima che, da quando è stata attivata questa iniziativa nel settembre del 2021, l'organizzazione sia riuscita ad **evitare l'emissione di circa 4 tonnellate di CO2** in atmosfera, che equivalgono a circa 12.000 km percorsi con un'auto EURO 5, grazie alla promozione del car pooling e all'utilizzo di mezzi alternativi all'automobile (es. e-bikes, biciclette e monopattini).



MOBILITÀ SOSTENIBILE		
Obiettivo 2022	-5% tCO2eq./dipendente per il tragitto casa-lavoro 2022 vs. 2021	N/A
	10 e-bike a disposizione dei dipendenti	✓
Obiettivo 2023	-5% tCO2eq./dipendente per il tragitto casa-lavoro 2023 vs. 2021	

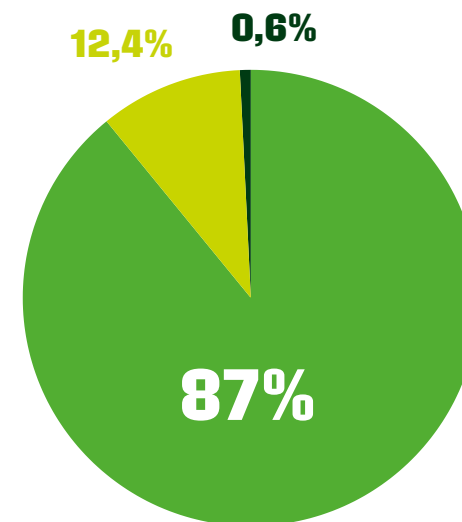


# UTILIZZO DEI MATERIALI

OMB opera in una filiera in cui la **circularità dei processi** costituisce un elemento fondamentale: tale strategia consente di contenere le emissioni inquinanti legate alla produzione e di ridurre la produzione di rifiuti sia a monte, sia a valle del processo produttivo dell'azienda. Nello specifico, gli scarti di produzione sono alternativamente recuperati e rifusi internamente o, per i materiali non lavorabili a livello interno, conferiti a terzi per il relativo recupero o riutilizzo.

## MATERIA PRIMA UTILIZZATA IN OMB (2022)

- Materia prima (ottone)
- Altri materiali correlati al processo (alluminio)
- Altri materiali correlati al processo (acciaio)



Come illustrato dal grafico, oltre l'80% del materiale lavorato è ottone (più di 2.500 tonnellate fra cui barre e pressofusi), seguito dall'**alluminio** (12% circa, proveniente quasi interamente da riciclo) e dall'**acciaio** (<1%) ed **altri materiali**, fra i quali imballaggi e altri materiali ausiliari (strumenti di lavoro, componentistica di produzione esterna, oli minerali raffinati, detersivi e gas tecnici, fra cui idrogeno, elio e azoto).

## UTILIZZO DEI MATERIALI

Scenario attuale

Materie prime da recupero e rifusione degli scarti



Scenario futuro

Monitorare la percentuale di materie prime da recupero

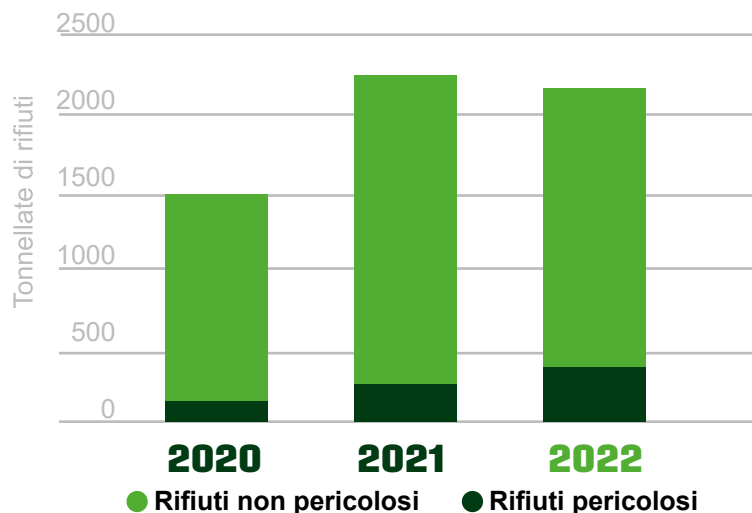
# GESTIONE E TRATTAMENTO DEI RIFIUTI

Come menzionato, la quasi totalità dei rifiuti prodotti dall'azienda è avviata a recupero, interno o esterno. Nel 2022, rispetto al 2021, la quantità di rifiuti prodotti è leggermente diminuita (2.091 t nel 2022 vs. 2.139 nel 2021), così come la quantità di rifiuti prodotti in rapporto alle ore lavorate (-12%).

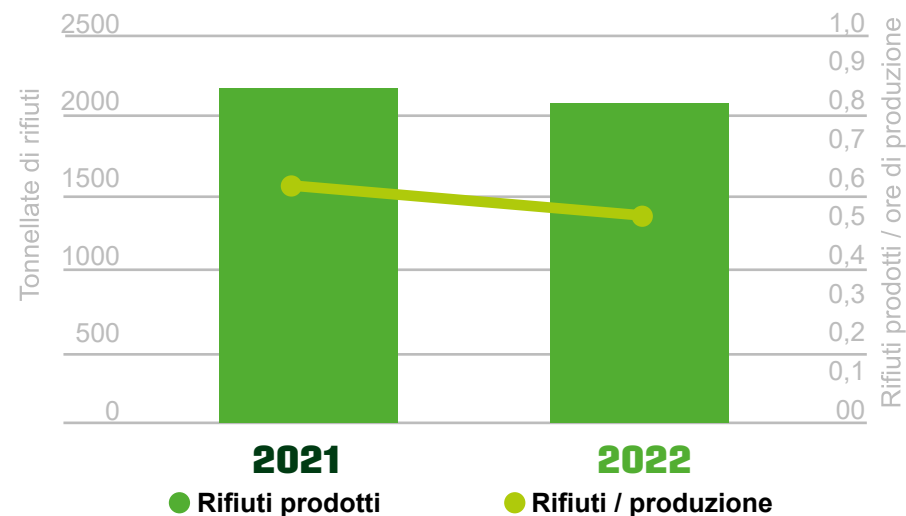
**Il totale dei rifiuti pericolosi è leggermente aumentato** (dal 14,1% nel 2021 al 17,6% nel 2022) a causa del cantiere aperto per la realizzazione della nuova sede.

È rimasta stabile, infine, la quantità totale di scarti di lavorazione riutilizzati, quelli che non figurano come rifiuto, in proporzione ai rifiuti prodotti (circa 1500 t.).

## PRODUZIONE TOTALE DI RIFIUTI



## ANDAMENTO DELLA PRODUZIONE DEI RIFIUTI



GESTIONE E TRATTAMENTO DEI RIFIUTI	
Obiettivo 2022	-3% rifiuti/ore lavorate rispetto al 2021 ✓
Obiettivo 2023	Ridurre del 3% la quantità di rifiuti pericolosi 2023 vs. 2022

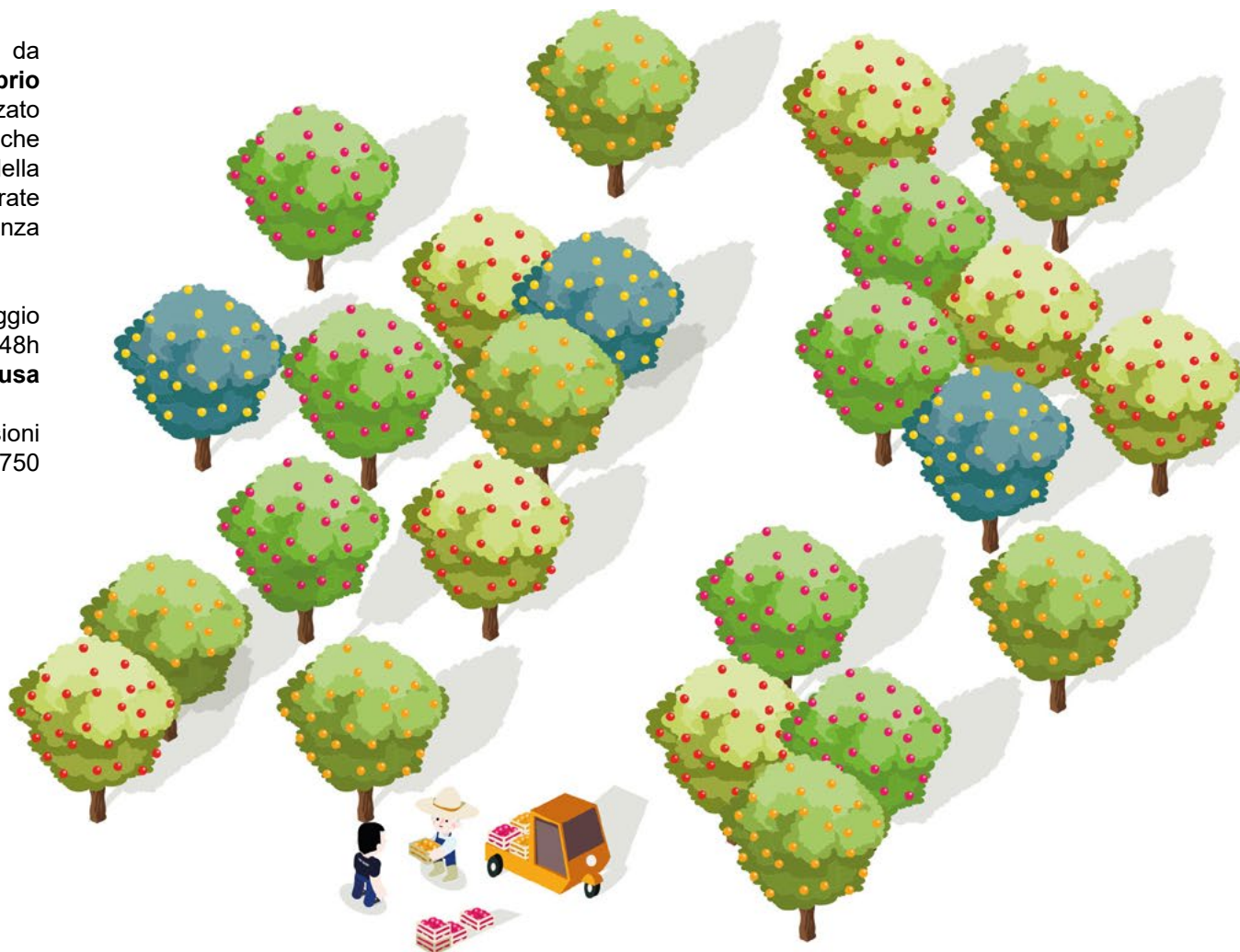


# SAVE THE FARM

OMB ha aderito al progetto **Save the Farm**, promosso da Lifegate e Biorfarm, mantenendo i **50 alberi del proprio frutteto**. Si tratta di un progetto dedicato alle imprese e finalizzato a sostenere i piccoli agricoltori italiani e tutelare la biodiversità che li caratterizza, garantendo loro un prezzo minimo d'acquisto della frutta, superiore a quello di mercato, e una stabilità delle entrate a prescindere dalle eventuali difficoltà causate dall'emergenza climatica.

La frutta raccolta nel frutteto aziendale, chiamato Gea, in omaggio al nostro pianeta, è consegnata ogni settimana in OMB, a 24/48h dalla raccolta, con l'ulteriore obiettivo di promuovere una **pausa sana e sostenibile** per tutto il personale.

La piattaforma virtuale mostra anche una stima delle emissioni di CO2 assorbite dagli alberi piantati, che ammontano a 2.750 kgCO2/anno.



# SFERA SOCIAL

Il concetto di *Umanesimo industriale* non è un'utopia, ma un obiettivo concreto: OMB crede in un nuovo modo di concepire la fabbrica e i lavoratori, attento alla qualità della vita e alla creazione di una comunità interna ed esterna all'azienda capace anche di creare cultura, che si spinga oltre il concetto di mera produttività aziendale.

I lavoratori sono la sua risorsa più preziosa, per questo OMB ha a cuore il tema della salute e la sicurezza sul lavoro, ma allo stesso tempo è convinta sia importante che tutti si sentano valorizzati e abbiano la possibilità di approfondire le proprie conoscenze e competenze, in ambito professionale e personale, al fine di trovare stimoli sempre nuovi in un'azienda attenta all'innovazione.

La capacità di attrarre e trattenere talenti, lo studio costante di iniziative volte al miglioramento del benessere aziendale, la garanzia del rispetto dei diritti umani e la non discriminazione sono alcuni dei temi cardine che gli stakeholder, interni ed esterni, hanno individuato come temi materiali di OMB Saleri, in linea con quella che è effettivamente la visione aziendale.

Infine, anche il territorio e la comunità in cui l'azienda opera risultano temi estremamente importanti in OMB per poter raggiungere gli obiettivi di sviluppo sostenibile che il mondo attuale e le generazioni future richiedono.







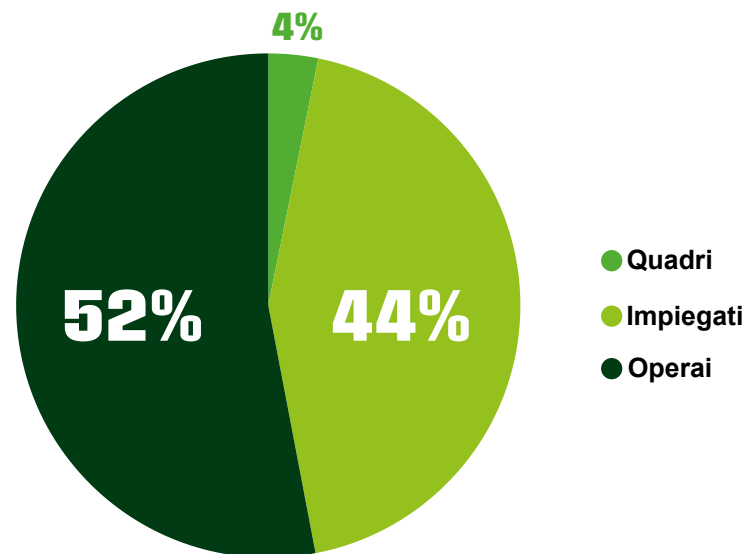


# FORMAZIONE E ISTRUZIONE

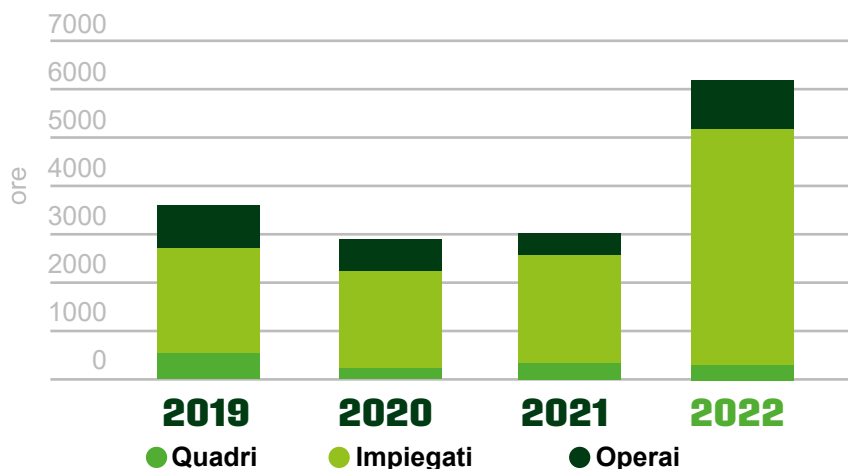
La rilevanza che OMB attribuisce alla cultura e alla formazione è immediatamente percepibile all'interno e all'esterno dei suoi confini. Il concetto di *Lifelong Learning* (formazione continua) è uno degli strumenti grazie ai quali l'azienda, attraverso i suoi collaboratori, riesce a mantenersi competitiva sul mercato adattandosi ai cambiamenti che esso richiede.

Dopo un progetto sperimentale condiviso con l'Università degli Studi di Milano, OMB ha avviato nel 2019 un progetto di **Academy** ispirato a tale concetto e a quello di *Organizzazione che apprende*: la traduzione, in termini di direzione strategica, del connubio fra adattamento e innovazione necessari a garantire un atteggiamento di resilienza condiviso e capillare nei diversi rami aziendali.

## DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE AZIENDALI



## ORE DI FORMAZIONE ANNUA PER MANSIONE



Dal grafico a sinistra è evidente l'**aumento** in termini assoluti **delle risorse investite in formazione**: i corsi, tenuti da docenti interni o esterni all'azienda, hanno interessato tutte le mansioni aziendali e la totalità dei dipendenti (nel grafico è evidenziata anche la componente di formazione dedicata alle risorse femminili sul totale) per un totale di 6.134 ore (vs. 3.052 del 2021), al netto di quelle dedicate a salute e sicurezza sul lavoro (parzialmente dipendenti dagli obblighi di legge).

Come mostrano gli istogrammi, la formazione, seppur trasversale, ha interessato per l'81% la categoria degli impiegati, seguita da quella degli operai (15,75%) e infine dai quadri (poco più del 3% rispetto al totale delle ore erogate). Tale proporzione, proprio perché al netto della formazione obbligatoria su salute e sicurezza sul lavoro che è tipicamente più dedicata alle risorse impiegate nelle mansioni manuali (operai), risulta globalmente allineata con la ripartizione delle risorse aziendali.

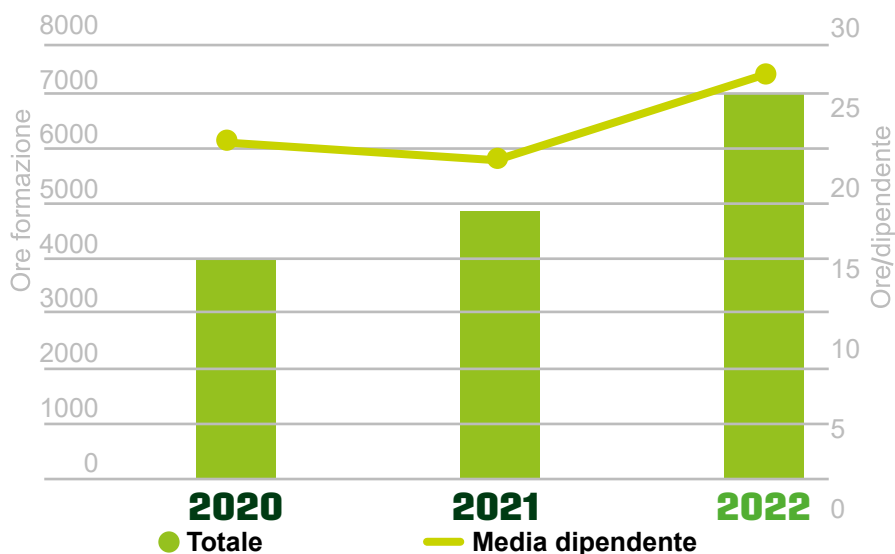
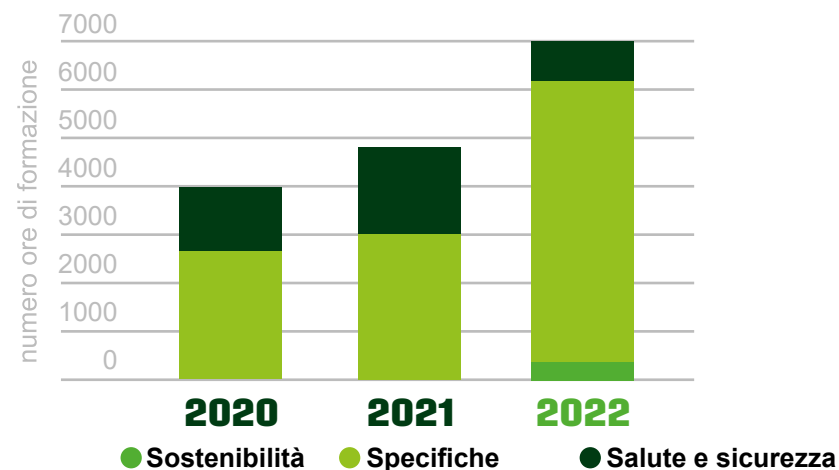
## ORE DI FORMAZIONE ANNUA PER DIPENDENTE

Anche le ore di formazione medie all'anno per dipendente (sempre al netto del dato relativo a quelle su salute e sicurezza) hanno visto un importante aumento e sono passate da 23 a 28,5 ore medie all'anno/dipendente, così ripartite:

Mansione	2021	2022	variazione
<b>Quadri uomini</b>	22,56	21,78	<b>-3%</b>
<b>di cui donne</b>	21	35,5	<b>+69%</b>
<b>Impiegati</b>	27,92	45,61	<b>+63%</b>
<b>di cui donne</b>	23,63	39,71	<b>+68%</b>
<b>Operai</b>	2,27	7,62	<b>+235%</b>
<b>di cui donne</b>	2,21	7,67	<b>+248%</b>

Il 2022 ha inoltre visto, per la prima volta, l'introduzione della tematica della sostenibilità come oggetto di formazione: 217 ore di formazione specifica in ambito sostenibilità, dedicate in particolare alla strategia e alle iniziative di OMB in questo senso, si sono aggiunte a quelle pianificate, che hanno toccato, oltre al tema della salute e sicurezza sul lavoro, formazione specifica per le singole mansioni e volta allo sviluppo professionale.

## ORE DI FORMAZIONE ANNUA PER TEMATICA



## FORMAZIONE E ISTRUZIONE

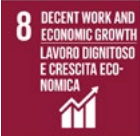
### Obiettivo 2022

7 ore medie di formazione per operai

100% dei dipendenti formato in ambito sostenibilità

### Obiettivo 2023

Mantenere il trend in aumento in formazione per tutte le mansioni (quadri, impiegati e operai)



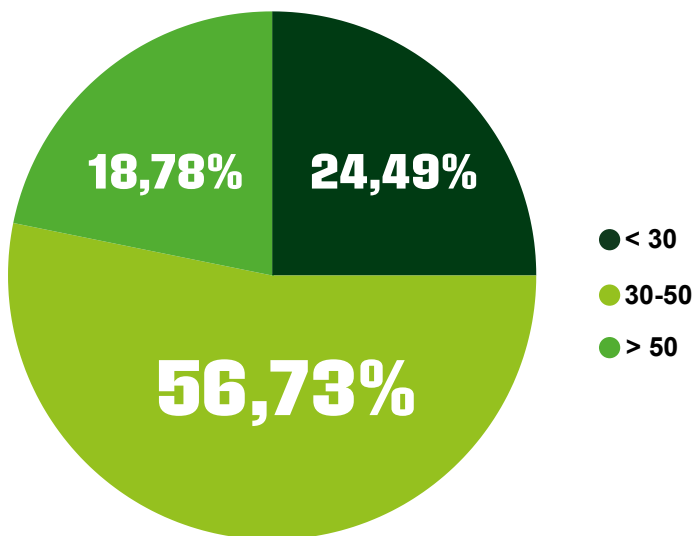
# GESTIONE DEL PERSONALE

Come più volte menzionato, la creazione di una comunità aziendale nella quale ciascun collaboratore possa sentirsi valorizzato, stimolato e dove vi siano opportunità di crescita professionale e personale sono i pilastri sui quali l'azienda vuole costruire il presente e il futuro.

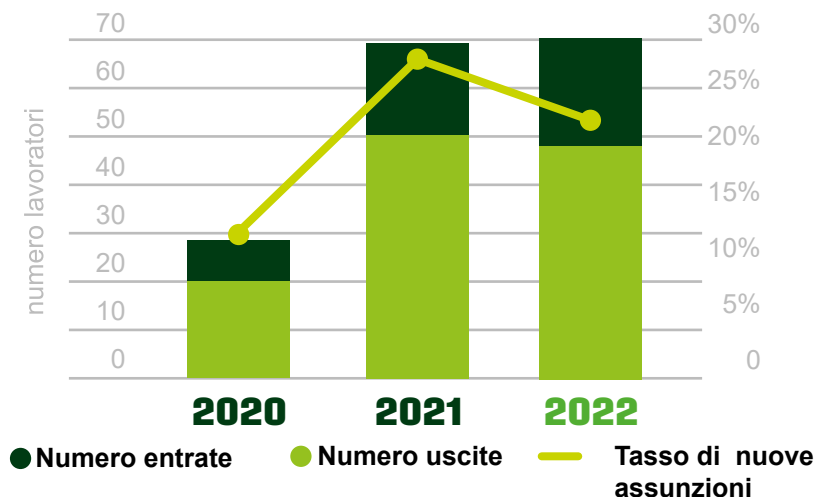
La valorizzazione delle persone è attuata attraverso percorsi di crescita continua che possano offrire sviluppi di carriera in linea con le aspettative della popolazione aziendale; essendo OMB un'azienda con una forte componente di giovani nel suo organico, è ancora più importante garantire loro un futuro professionale stimolante e soddisfacente.

Al 31 dicembre 2022 il totale dei dipendenti di OMB era pari a **245 persone, di cui 82 donne e 163 uomini**. Di questi, il 24,49% ha meno di 30 anni, il 56,73% fra i 30 e i 50 anni e il 18,78% più di 50 anni.

## DIPENDENTI PER CLASSI DI ETÀ

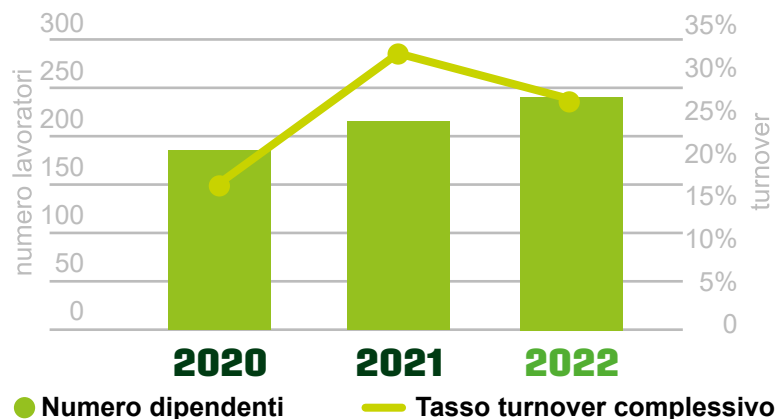


## TASSO DI NUOVE ASSUNZIONI



Il 2022 ha visto **20 nuove assunzioni di risorse under 30** e un incremento totale della forza lavoro che mantiene il trend in aumento visto già nel 2021, con un +10% rispetto all'anno precedente. Le nuove risorse collocate in azienda seguono un percorso di induction training, finalizzato a introdurre il nuovo dipendente nel tessuto aziendale, aiutandolo a familiarizzare con l'ambiente lavorativo e ad integrarsi con i colleghi in tempi rapidi e senza sforzi e stress eccessivi.

## TURNOVER COMPLESSIVO



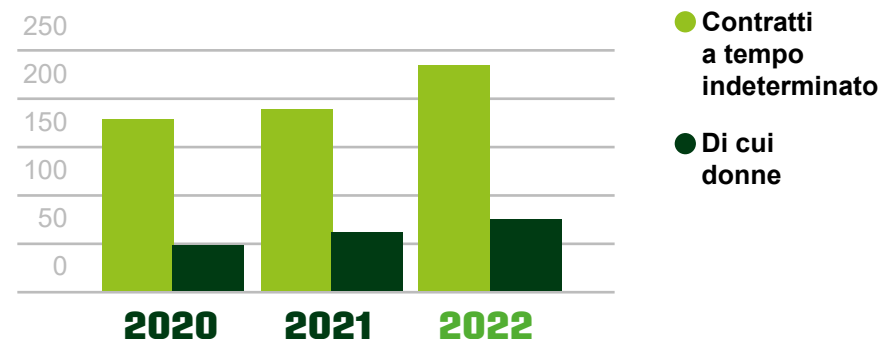
L'obiettivo posto nel 2021 per contenere il tasso di turnover in uscita con riferimento all'anno precedente sotto al 7% non è stato raggiunto (turnover negativo 8,97%), tuttavia il tasso di turnover giovanile si è considerevolmente ridotto rispetto al 2021 (dal 54% al 35%).

Qui sopra il grafico che mostra il turnover complessivo del triennio.

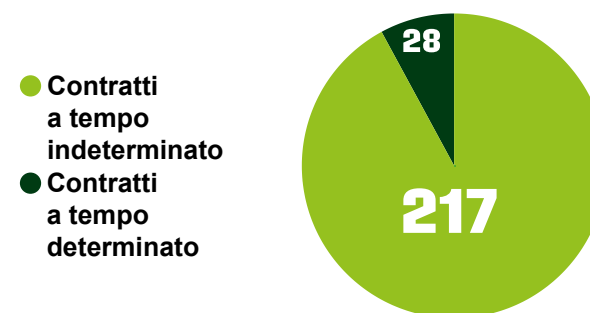
Come si evince dal grafico, a fronte di un incremento costante della forza lavoro, il tasso di turnover complessivo è lievemente calato rispetto all'anno 2021, dimostrando gli sforzi e l'impegno che l'azienda sta mettendo in gioco al fine di attrarre e trattenere le proprie risorse.

Una delle strategie più efficaci di *talent-retention* riguarda indubbiamente la stabilizzazione dei contratti:

## CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO



## LAVORATORI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE ANNO 2022



Come evidenziato dai due grafici sopra riportati, OMB sta attuando, nel corso degli anni, una politica di progressiva stabilizzazione dei contratti, con un aumento sia in termini assoluti, sia di quelli relativi alle risorse femminili. La proporzione attuale dei lavoratori di OMB vede quasi il 90% delle risorse assunte a tempo indeterminato, e poco più del 10% a tempo determinato.

## UTILIZZO DEI MATERIALI

Obiettivo 2022	+10% forza lavoro 2022 vs. 2021	✓
	Tasso di turnover in uscita: <=7%	✗
Obiettivo 2023	Turnover in uscita <= 8%	



# SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il rispetto delle norme vigenti in ambito salute e sicurezza sul lavoro, unito alla scelta di affiancare alla normativa nazionale il sistema di gestione per la salute e la sicurezza certificato secondo lo standard **ISO 45001**, ha permesso di mantenere gli elevati standard relativi a tasso di frequenza e di gravità degli infortuni lavorativi. Il 2022, infatti, ha visto un unico infortunio non grave (3 giorni di prognosi) sul totale delle ore lavorate nello stabilimento, con un indice di frequenza (rapporto fra numero di infortuni e milioni di ore lavorate) di 2,64.

## PROMOZIONE DELLA SALUTE E DEL BENESSERE IN OMB

Anche nel 2022, le dipendenti che ne hanno fatto richiesta hanno potuto fruire del **servizio di screening per la prevenzione del tumore al seno** attraverso la fruizione di ecografie e mammografie gratuite. Il 100% del personale, inoltre, ha accesso ad un pacchetto di **assistenza sanitaria integrativa** e l'accesso facilitato a visite specialistiche.

L'azienda ha inoltre aderito al programma **Workplace Health Promotion (WHP)** di Regione Lombardia che, in linea con gli obiettivi europei e globali, si propone di promuovere cambiamenti organizzativi dei luoghi di lavoro al fine di renderli ambienti favorevoli all'adozione e alla diffusione di stili di vita salutari.

All'interno del **programma WHP** ricadono i benefici offerti dal progetto **Save the Farm**, già menzionato, che consente di fruire di una pausa salutare con frutta fresca biologica ricevuta direttamente in azienda a poche ore dalla raccolta e l'importante attività di promozione di eventi informativi per i dipendenti, volti alla diffusione di buone pratiche finalizzate al raggiungimento del benessere psicofisico sul luogo di lavoro. A gennaio 2022, ad esempio, OMB ha offerto ai propri dipendenti un incontro gratuito, in orario lavorativo, specifico sul tema dell'alimentazione legata al benessere. Non ultimo, l'**incentivo all'attività fisica** grazie alla messa a disposizione di e-bike aziendali, al contributo economico garantito a chi raggiunge il posto di lavoro su due ruote o in car pooling e all'offerta di corsi di ginnastica in azienda.

## SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

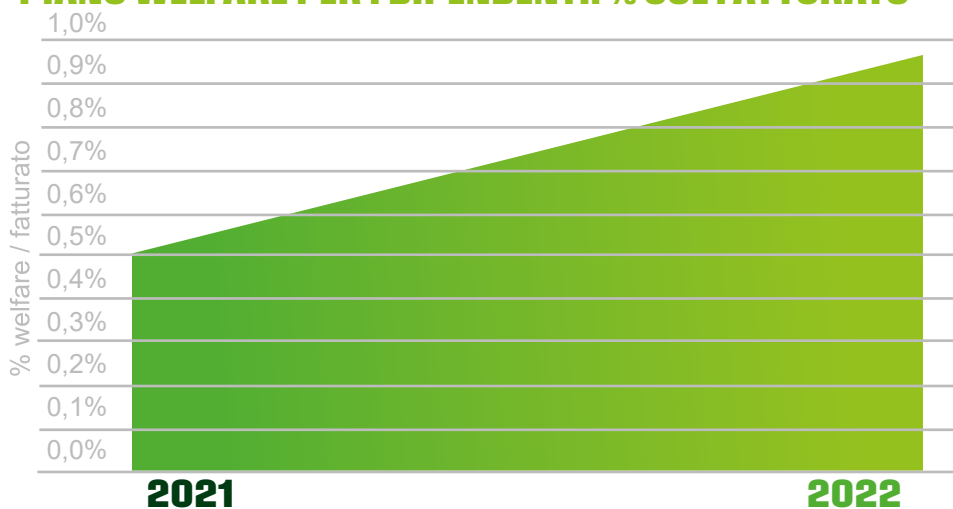
Obiettivi 2022	Assenza di infortuni sul lavoro	✗
	Adesione al programma WHP Lombardia	✓
Obiettivo 2023	Assenza di infortuni sul lavoro	



# BENESSERE AZIENDALE

Favorire il benessere del singolo accresce il valore della comunità: OMB, soprattutto nella figura del suo Presidente, crede fermamente nella possibilità di **coniugare lo sviluppo industriale con quello personale**, perché l'ambiente di lavoro possa essere visto non come l'ineluttabile destino di buona parte delle ore quotidiane del singolo, bensì come una fonte di soddisfazione personale, arricchimento culturale e benessere. Vanno in questo senso le iniziative per la salute già illustrate, nonché l'estensione del piano Welfare aziendale alla totalità dei dipendenti assunti, che vedono quindi riconosciuto, anche economicamente, il loro impegno oltre quanto previsto dal contratto nazionale. Nel 2023 è prevista l'implementazione di una **specifico piattaforma Welfare** che consentirà una fruizione ancora più estesa del sistema di incentivi economici messi a disposizione dall'azienda.

## PIANO WELFARE PER I DIPENDENTI: % SUL FATTURATO



## FLESSIBILITÀ ORARIA E SMART WORKING

La gestione della **flessibilità oraria** è talmente capillare da essere quasi *ad personam*, in modo da consentire ai dipendenti di raggiungere il giusto equilibrio fra l'attività lavorativa e le attività personali, che possono includere quelle legate alla genitorialità o al caregiving, ma anche le attività sportive, di volontariato o di altra natura.

In questa direzione si colloca anche lo **smart working**, esteso a tutte le mansioni che lo consentano, in un'ottica che affianca la riduzione delle emissioni GHG legate agli spostamenti casa/lavoro alla semplificazione della gestione personale del lavoro e dell'equilibrio con gli impegni personali.

In linea con il concetto di comunità e di solidarietà fra colleghi, in OMB è attiva una banca ore aziendale per le cosiddette **"ferie solidali"**, che consente la condivisione fra colleghi di ore retribuite a supporto di dipendenti che hanno necessità specifiche (tipicamente legate al *caregiving*) ma hanno esaurito i permessi a disposizione.

## ALTRE INIZIATIVE A FAVORE DEI DIPENDENTI

Nel complesso delle iniziative proposte per migliorare il benessere dei dipendenti, sono stati offerti anche la possibilità di fruire di **visite guidate** presso musei e luoghi di interesse della provincia, **un corso di inglese** di un'ora alla settimana a disposizione dei dipendenti interessati nonché i già menzionati **corsi di ginnastica** e le **convenzioni con scontistiche** per visite mediche, psicologiche e **attività sportive**. A disposizione dei dipendenti c'è anche la **mensa gratuita**, tramutata in indennità per i dipendenti che per ragioni personali non potessero fruirne.

Un'attenzione particolare è stata dedicata alle **famiglie**: è stato presentato un progetto di supporto per i compiti che contempla anche la possibilità futura di istituire dei **centri estivi** e dei **camp invernali** a cui possano partecipare i figli dei lavoratori OMB.

A disposizione di tutti, con una sezione dedicata espressamente ai racconti per bambini, è inoltre presente la biblioteca aziendale, gestita volontariamente da un referente interno, e, fra le altre iniziative a sfondo culturale promosse dall'azienda, sono stati organizzati incontri con esperti del settore per presentare le ultime novità editoriali.

Nel 2022 sono nati 9 bambini, figli di dipendenti OMB, e il **100% delle risorse che ha fruito di congedo parentale è rientrato al lavoro**, segno che lo sforzo dell'azienda per consentire di conciliare il ruolo genitoriale e la realizzazione professionale è in linea con le aspettative dei neogenitori.

BENESSERE AZIENDALE	
Obiettivo 2022	100% dei dipendenti con accesso al welfare
Obiettivo 2023	Introduzione piattaforma welfare
	Camp invernale ed estivo gratuiti per i figli dei dipendenti OMB



# DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Come evidenziato dal codice etico dell'organizzazione, garantire un **ambiente di lavoro inclusivo** e **rispettare l'unicità di ognuno** è fra i principi fondamentali di OMB.

Per tutelare il valore e la diversità di tutti i collaboratori, in azienda è presente un **canale interno di segnalazione** di comportamenti che potrebbero configurarsi come discriminatori, e anche nel 2022 non sono stati segnalati episodi in questo senso. Da segnalare, inoltre, che quasi il 3% delle risorse aziendali proviene dall'estero (Europa), ad indicare l'assenza di limiti o pregiudizi legati alla diversità culturale e geografica anche nelle procedure di selezione.

Nel 2022, OMB ha sottoscritto la **Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro di fondazione Sodalitas**, patrocinata dal Ministero del Lavoro, dal Ministero per le Pari Opportunità e dalla Comunità Europea: una dichiarazione di intenti firmata volontariamente da 900 imprese di tutte le dimensioni per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi di genere, età, disabilità, etnia o fede religiosa e capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità. L'adozione di questa carta presuppone, da parte delle imprese firmatarie, un corrispondente impegno a:

- *Definire e attuare politiche di pari opportunità, partendo dal vertice*
- *Attribuire chiare responsabilità relative alle pari opportunità a persone o funzioni aziendali*
- *Superare gli stereotipi di genere*
- *Integrare il principio della parità di genere nei processi di gestione del personale*
- *Sensibilizzare e formare sul tema tutti i livelli dell'organizzazione*
- *Monitorare l'andamento e valutare l'impatto delle pratiche poste in atto*
- *Fornire strumenti di garanzia a tutto il personale*
- *Fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione famiglia-lavoro*
- *Comunicare al personale l'impegno, i progetti e i risultati*
- *Promuovere la visibilità esterna dell'impegno e darne testimonianza*

Nell'ambito di questo progetto, OMB ha intrapreso un percorso pluriennale che prevede diverse iniziative sul tema. Ispirandosi all'**Aleph** menzionato da J.L.Borges, *"il luogo dove si trovano, senza confondersi, tutti i luoghi della terra, visti da tutti gli angoli"*, nella sala Academy è stato istituito uno spazio bacheca nel quale tutti i dipendenti sono invitati a raccontare situazioni vissute in azienda in termini di inclusività o esclusione. Tali testimonianze saranno raccolte ed andranno ad alimentare il materiale narrativo per una rappresentazione teatrale sul tema, prevista per il 2023.

Nel corso del 2022/2023 è anche stato attivato il processo di analisi per arrivare ad ottenere la **certificazione per la parità di genere (PdR 125)**.

Sempre nel corso del 2023 è stata prevista la redazione di una **policy specifica per D&I (Diversità e Inclusione)** e l'apertura di una **piattaforma di segnalazione anonima** appositamente creata per le segnalazioni sul tema della discriminazione.

Infine, è stata creata una mostra itinerante dedicata a **Monia Del Pero**, giovanissima vittima di femmineicidio: si tratta di 20 quadri arricchiti da testi scritti da giovani partecipanti al concorso letterario **"Io ti ascolto"**, con il fine di sensibilizzare più persone possibili sul tema del rispetto e contro la violenza sulle donne.

DIVERSITÀ E INCLUSIONE		
Obiettivo 2022	> 38% del genere femminile sull'intera popolazione aziendale	✓
	Certificazione ISO 30415 D&I	✗
Obiettivo 2023	> 40% del genere femminile sull'intera popolazione aziendale	
	Certificazione PdR 125	





# CREAZIONE DI VALORE PRESSO LA COMUNITÀ

OMB Saleri si identifica nel territorio in cui sviluppa le proprie attività ed ha come obiettivo lo sviluppo sostenibile della comunità locale. Sono diverse le sinergie attive con il territorio: l'azienda è attenta ai bisogni della comunità, si interessa alla crescita locale e alla costruzione di valori condivisi.

## IL PRIMO PATTO DI COMUNITÀ IN ITALIA

Il 2022 è stato un anno particolarmente importante per suggellare la stretta relazione di OMB con il territorio in cui opera: è stato infatti firmato il primo **"Patto di Comunità"** in Italia, una nuova forma di cooperazione con la quale l'azienda si impegna, insieme ad altri undici soggetti pubblici e privati, ad enti religiosi e ad associazioni sul territorio, a promuovere interventi di **riqualificazione e rigenerazione sociale, culturale ed economica e a favorire l'inclusione** di tutte le persone che vivono nella comunità legata al **Polo Primo Maggio**, il quartiere ove OMB ha sede.

Il Patto ha visto la realizzazione di un **laboratorio gratuito di cucito e rammendo** e un corso di **alfabetizzazione informatica** soprattutto dedicato ad over 65 e stranieri: il corso è consistito in 3 lezioni gratuite finalizzate ad incentivare l'uso di alcune risorse informatiche in sicurezza (ad esempio i sistemi di messaggistica online) e a semplificare l'accesso ad alcuni servizi digitali offerti dalla Pubblica Amministrazione, fra cui lo Spid (Sistema Pubblico di Identità Digitale), l'FSE (Fascicolo Sanitario Elettronico) di regione Lombardia e il sito Inps e il relativo fascicolo previdenziale. Nel 2023 è inoltre prevista l'attivazione di uno sportello per ottenere un supporto nella redazione del Curriculum Vitae, per l'iscrizione a scuola dei figli e per tutte le attività, spesso legate al mondo della Pubblica Amministrazione, per le quali le persone più fragili potrebbero non avere le necessarie competenze.

Sempre all'interno del Patto di Comunità, lo Sport è stato identificato come importante mezzo di inclusione di persone appartenenti ad età, culture e contesti diversi: è stata infatti avviata una **Scuola Calcio**, i cui allenatori sono volontari e fanno parte dei dipendenti dell'azienda, dedicata ai ragazzi dai 6 ai 14 anni e sarà organizzato nel 2023 il **primo torneo di quartiere** per dare un calcio al razzismo.

Da ottobre 2022 l'azienda ha inoltre intrapreso un'attività di **monitoraggio delle ore di volontariato** garantendo in questo modo che, per ogni ora di volontariato svolta da un dipendente, l'azienda ne riconosca un'altra, al fine di aumentare in modo consistente le ore totali dedicate alla comunità, responsabilizzando al contempo i dipendenti sull'importanza del loro contributo in questo senso. Le ore complessivamente dedicate al volontariato d'impresa, nei mesi da ottobre a dicembre, ammontano a 80.

## FONDAZIONE SODALITAS

Come già menzionato, OMB ha inoltre aderito a **Fondazione Sodalitas**: una rete di imprese, volontari e collaboratori accomunate da una forte vocazione per la sostenibilità, finalizzata a creare partnership e diffondere la cultura dello sviluppo sostenibile, contribuendo ad accrescere il valore della comunità e proponendosi di garantire un futuro di inclusione e sviluppo.

CREAZIONE DI VALORE PRESSO LA COMUNITÀ	
Obiettivo 2022	50 ore destinate al volontariato aziendale ✓
	Istituzione del Patto di Comunità e avvio delle attività ✓
Obiettivo 2023	200 ore destinate al volontariato aziendale
	Implementazione dei progetti previsti per il Patto di Comunità





# SFERA GOVERNANCE

**O**MB Saleri pone l'etica aziendale e civica al centro delle proprie strategie di business.

L'innovazione è parte integrante della sua attività, avendo fatto proprie le strategie della produzione snella rispetto a quelle della produzione di massa e questo si traduce in una propensione all'innovazione e al miglioramento continuo in termini di qualità, impatto ambientale e trasformazione industriale finalizzata al raggiungimento degli obiettivi sociali ed economici prefissati.

La direzione strategica è guidata dal **Consiglio di Amministrazione**, che si avvale della collaborazione di un **comitato interno**, chiamato **Ecclesia**, che si riunisce con cadenza periodica al fine di individuare azioni che possano migliorare il benessere dei dipendenti e le performance aziendali. Ecclesia è un'assemblea nata nel contesto dell'Academy come realizzazione pratica del concetto di partecipazione democratica dei lavoratori alla pianificazione dei progetti e delle strategie di sviluppo del benessere interno: un delegato per ogni reparto si occupa di raccogliere i bisogni, le segnalazioni e i suggerimenti dei colleghi e, ogni mese e mezzo, li riferisce in una tavola rotonda nella quale si discute delle tematiche segnalate e si pianificano le rispettive priorità e possibilità di implementazione futura.

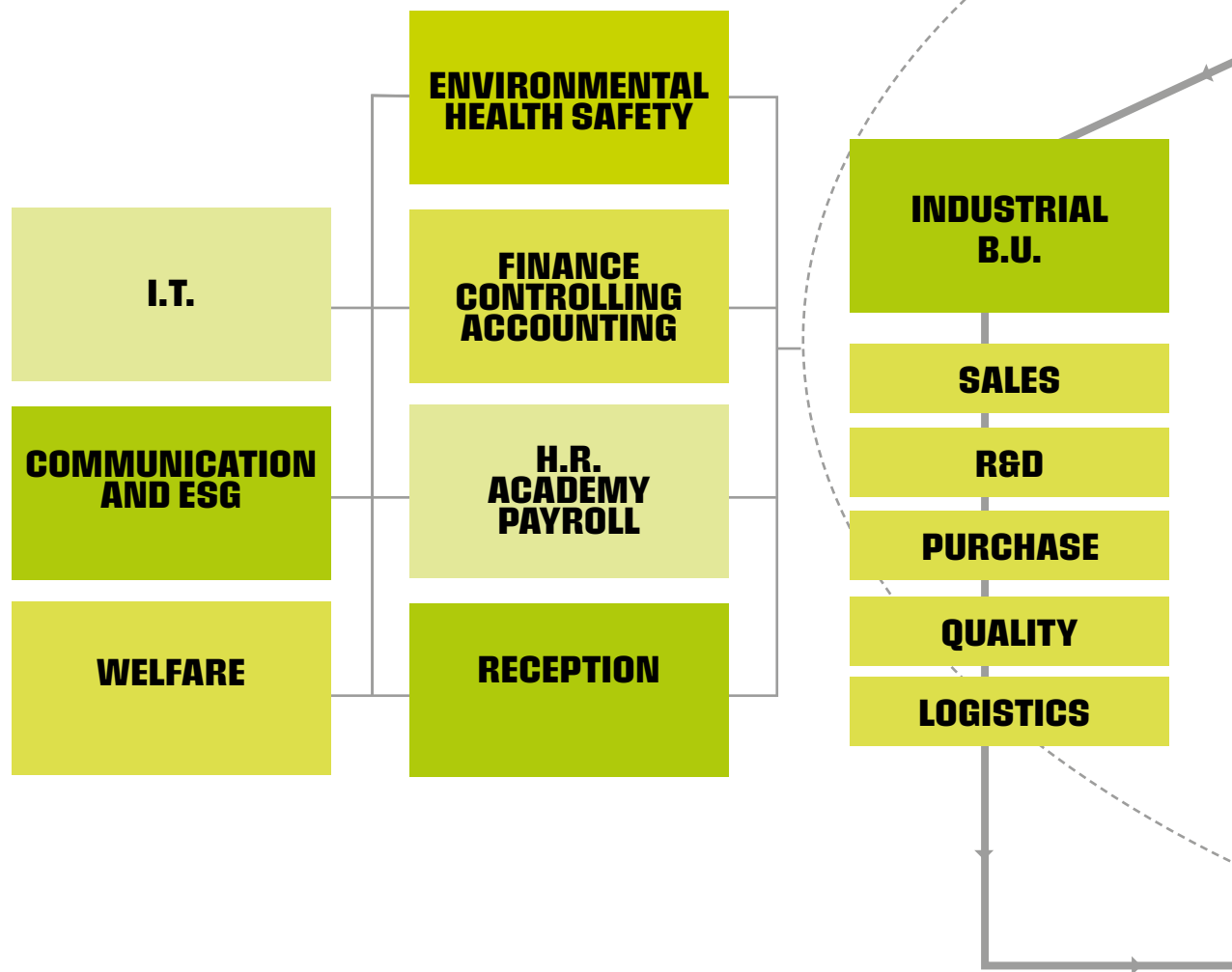
OMB Saleri ha un **Codice Etico**, condiviso capillarmente con i collaboratori interni ed esterni all'azienda, fondato sui principi della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, della Dichiarazione Tripartita di Principi sulle Imprese Multinazionali, nella Politica Sociale dell'International Labour Organization e nelle Linee Guida destinate alle Imprese Multinazionali dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico. L'obiettivo del **Codice Etico**, condiviso e diffuso a livello capillare con i collaboratori interni ed esterni, è quello di favorire il rispetto, la correttezza e la collaborazione interna ed esterna all'azienda.

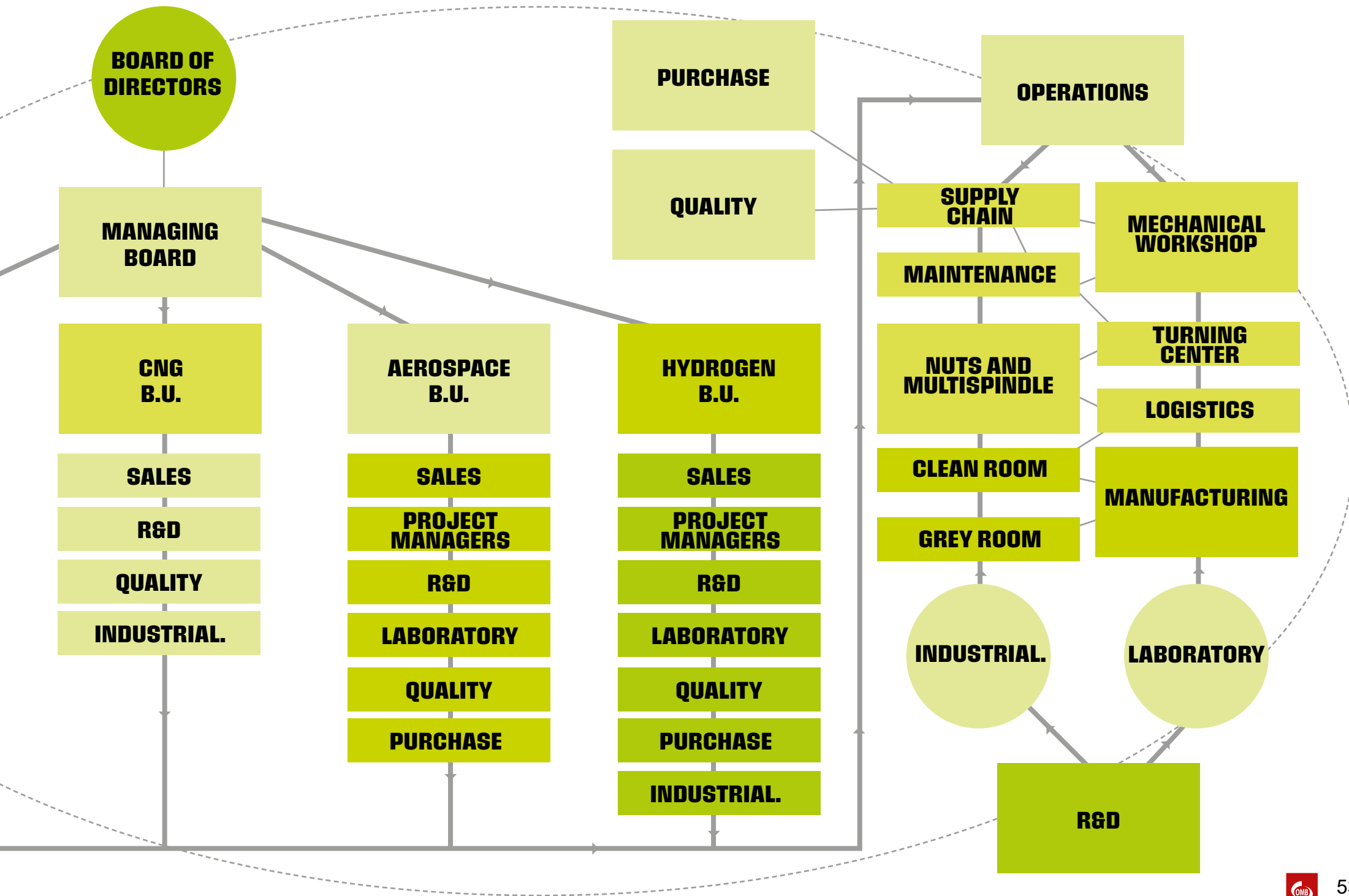
OMB Saleri ha rinnovato nel 2022 la sua adesione all'**UN Global Compact**, presentando la prevista **COP** (comunicazione dei progressi) afferente alla rendicontazione del proprio impegno a rispettare i dieci principi del patto globale nel contesto strategico e culturale dell'azienda.



# ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Come anticipato, l'organo direttivo di OMB è il **Consiglio di Amministrazione**, investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria dell'azienda ed è composto da tre membri. Il CdA ha anche il compito di supervisionare gli impatti generati dall'organizzazione in ambito ambientale, sociale ed economico. Di seguito si presenta l'organigramma 2022 che illustra in modo esaustivo la struttura aziendale.





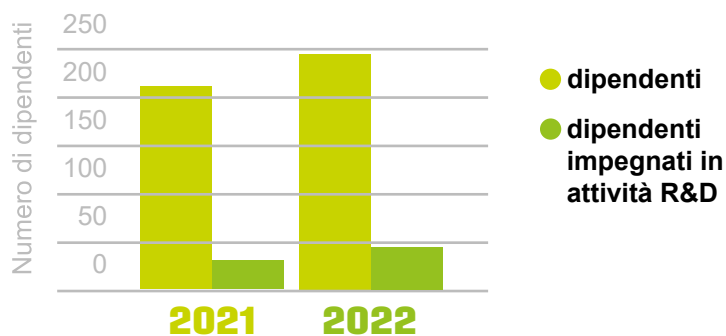


# RICERCA E SVILUPPO

Anche nel 2022, OMB Saleri si è distinta per le risorse impiegate nel settore della Ricerca e Sviluppo, concentrato soprattutto sulle nuove linee di prodotti per il settore aerospaziale, dell'idrogeno liquido, dell'aeronautica e della difesa.

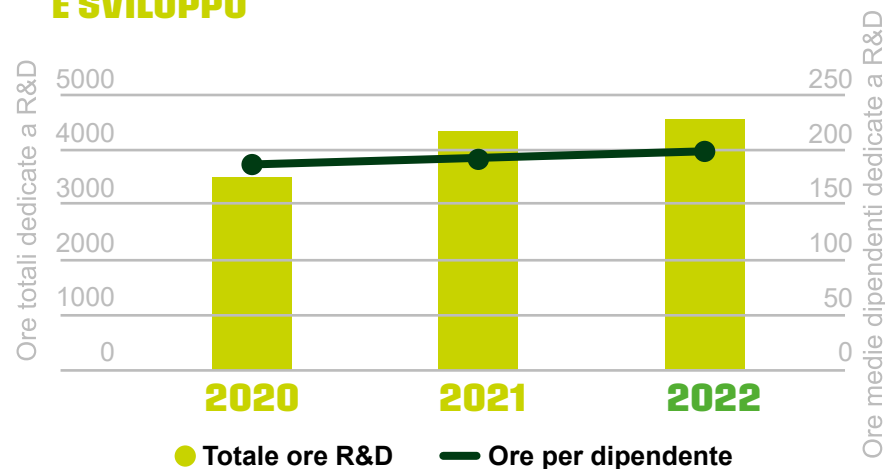
I dipendenti OMB impiegati nella Ricerca e Sviluppo sono 44, il 18% dell'organico aziendale per il 2022:

## DIPENDENTI R&D



Nel 2022 sono state dedicate **47.904 ore** alla Ricerca e Sviluppo, con una media di **ore per dipendente di 195,5**: entrambi i dati sono in leggero aumento rispetto al 2021, proporzionalmente all'incremento di dipendenti dell'azienda.

## ORE DEDICATE ALLA RICERCA E SVILUPPO



L'azienda, da sempre, collabora con enti esterni, pubblici e privati, per migliorare la sicurezza e la qualità dei servizi offerti: l'obiettivo è fornire sempre soluzioni innovative gestendo l'intero ciclo di vita del prodotto, dal progetto, allo sviluppo dei prototipi, fino al testing e all'immissione sul mercato.

Nell'anno 2022, come già menzionato nel capitolo dedicato alla formazione, OMB ha avviato in collaborazione con l'Università di Brescia un dottorato industriale di ricerca in "Transizione energetica e Sistemi produttivi sostenibili" (Dipartimento di Ingegneria Meccanica e Industriale). Tale progetto triennale verte sullo studio e sulla progettazione di sensori per valvole ad idrogeno per automotive, in collaborazione con altri esperti presenti in azienda.

Nel 2022 altri due giovani studenti laureandi in ingegneria hanno scelto OMB per svolgere un percorso di tesi in azienda, e sono stati successivamente assunti in azienda. I loro progetti di tesi riguardavano uno studio relativo ad un progetto di analisi strutturale, prototipazione e test per applicazioni automobilistiche relativo ai raccordi delle valvole specifiche per idrogeno ad alta pressione e uno di analisi termofluidodinamica di valvole ad idrogeno per l'aerospazio.

# FOCUS: L'IDROGENO COME VETTORE PER LA TRANSIZIONE

I necessari presupposti della transizione ecologica necessaria alla tutela del pianeta sono l'uso consapevole delle risorse e l'attenzione all'impatto ambientale di qualsiasi attività, ma soprattutto di quelle legate all'uso stesso delle risorse disponibili. In questo processo, un ruolo importante è e sarà sempre più riservato all'idrogeno. OMB ha anticipato questa tendenza, grazie all'introduzione di tecnologie che permettono di gestire questo innovativo vettore energetico.



# COME FUNZIONA UNA FUEL CELL?

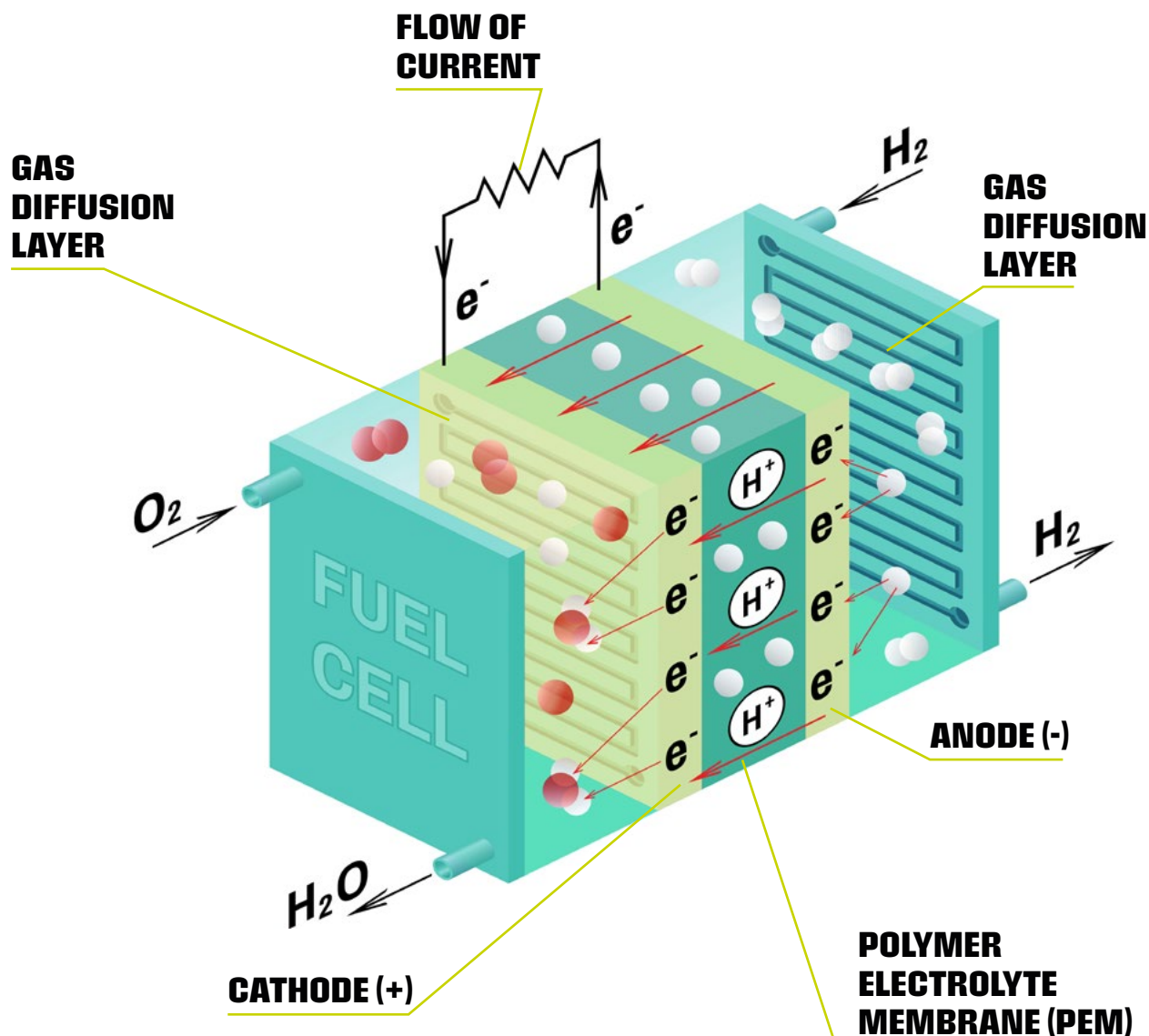
La fuel cell, a differenza di una normale batteria, non funziona anche da sistema di stoccaggio dell'energia, bensì è preposta unicamente alla sua produzione. OMB si occupa di progettare, produrre e commercializzare valvole adatte alla gestione dell'idrogeno sia per la fuel cell che per le unità serbatoio, con una vasta gamma di possibilità in termini di pressioni di esercizio e tipologie differenti. L'attività di progettazione e sviluppo fruisce di investimenti continui in attrezzature all'avanguardia e può contare sulla presenza di luoghi dedicati, come la nuovissima *clean room*, procedure di lavorazione e assemblaggio di pulizia brevettate e una sala prove specifica per test idrogeno ad alta pressione (>1.000 bar).

L'idrogeno passa attraverso il polo negativo (anodo) ossidandosi quindi perdendo elettroni.

Questi elettroni circolano in un circuito esterno, producendo lavoro elettrico, arrivando infine al polo positivo (catodo) dove incontrano l'ossigeno, e lo riducono.

Avviene quindi una reazione chimica tra l'idrogeno ossidato e l'ossigeno ridotto, con produzione di acqua che viene espulsa. Oltre all'acqua viene espulsa una piccola parte di idrogeno non utilizzato che verrà successivamente reimmesso nella fuel cell.

La fuel cell (cella a combustibile) produce quindi elettricità, calore, acqua e residui di idrogeno (anche ossigeno da riutilizzare).





Lo sviluppo di prodotti che consentano di usare efficacemente l'idrogeno cosiddetto verde, quello prodotto attraverso energia ricavata da fonti rinnovabili, contribuisce a ridurre le emissioni in atmosfera e rispettare gli impegni globali assunti nei confronti dell'emergenza climatica.



### 1 HFR HYDROGEN FILLING RECEPTACLE

è la valvola di carica. È installata all'inizio dell'impianto ad idrogeno ed è la valvola da cui si fa rifornimento



### 2 HPR HYDROGEN PRESSURE REGULATOR

è la valvola deputata alla riduzione della pressione dai 700 o 300 bar delle bombole ai circa 20 bar usati nella bassa pressione. Il regolatore è equipaggiato con due valvole di sicurezza che limitano il flusso di idrogeno in caso di danno del sistema e che scaricano in ambiente eventuali sovra pressioni



### 3 OTV 700 ON TANK VALVE

è la valvola che va montata sulla bombola a idrogeno, ha un solenoide alimentato elettronicamente e sicurezze come eccessi di flusso, TPRD e sicurezze manuali per isolare la valvola in caso di interruzione del sistema o manutenzione



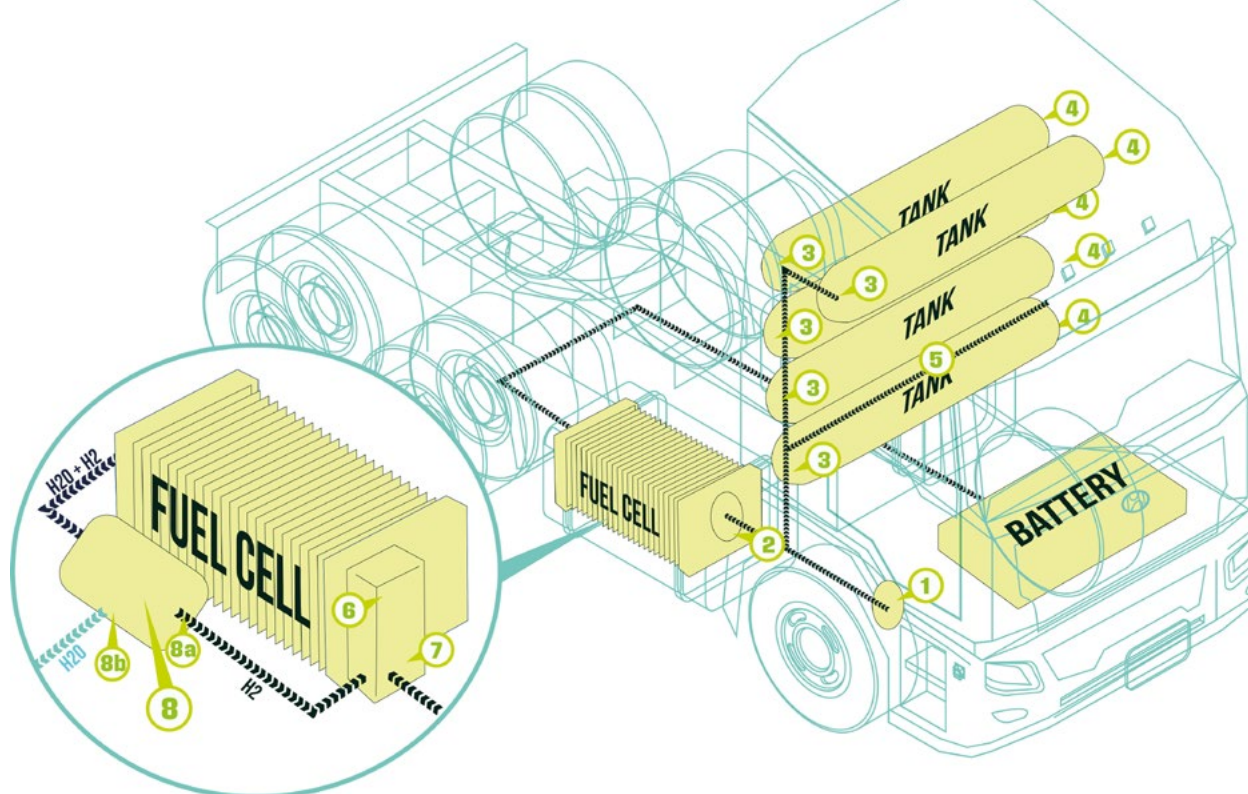
### 4 END PLUG WITH TPRD

è una sicurezza termica installata sul fondo del serbatoio



### 5 MIDDLE PLUG

è una sicurezza posta tra la valvola serbatoio (on tank valve) e la end plug



### 6 LPRV

è una valvola di sicurezza. Serve per scaricare sovra pressioni critiche per le membrane contenute nella Fuel Cell



### 7 SOV SHUT OFF VALVE

è una valvola di sicurezza che viene aperta quando si accende il veicolo. La valvola agisce come una saracinesca e protegge gli elementi in bassa pressione da eventuali trafiletti di pressione a veicolo spento. In caso di malfunzionamento durante la guida, questa valvola viene chiusa e il circuito di H2 della Fuel Cell viene isolato



### 8 AWS WATERSEPARATOR

il prodotto di scarto della Fuel Cell è vapore acqueo sovra saturo di idrogeno. L'AWS permette di condensare l'acqua, che viene evacuata dalle Drain Valves. Inoltre, tramite un'azione ciclonica, l'AWS separa l'idrogeno incombusto dal vapore acqueo, rimettendolo in circolo e aumentando l'efficienza del veicolo



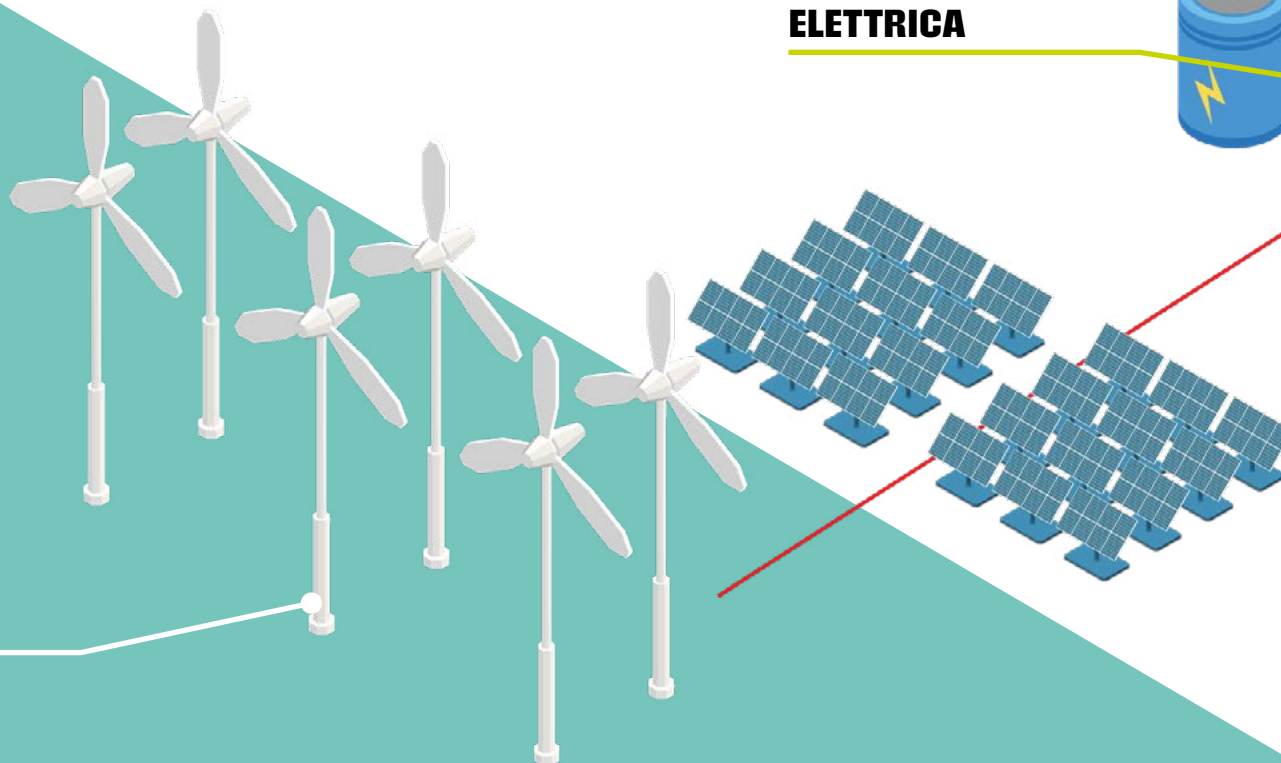
### 8 A/B APV & ADV ANODE PURGE AND DRAIN VALVES

sono le valvole montate sull'AWS. Permettono di scaricare l'acqua prodotta dal veicolo e di ricircolare l'idrogeno separato nell'AWS. Alcune versioni presentano elementi riscaldanti, utili per accelerare l'accensione del veicolo in condizioni di sistema ghiacciato o di freddo intenso

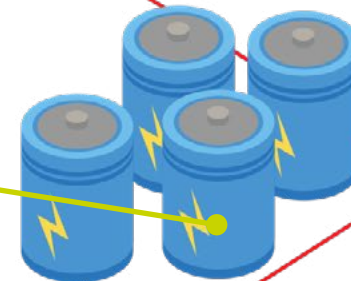
# FILIERA DELLA PRODUZIONE DI IDROGENO VERDE

Nelle infografiche di seguito è illustrato il processo di produzione dell'idrogeno verde, nonché i pro e i contro di questa risorsa in termini di sviluppo sul mercato, in particolare quello dei trasporti.

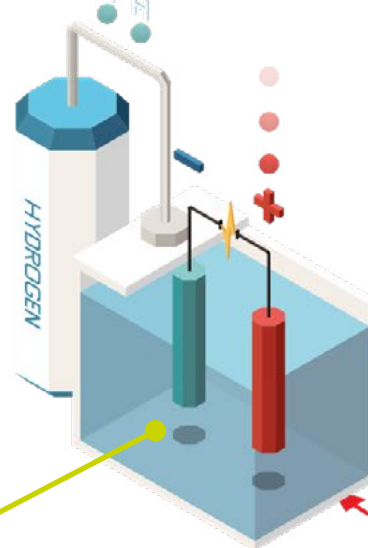
## 1 PALE EOLICHE OFFSHORE E IMPIANTI FOTOVOLTAICI



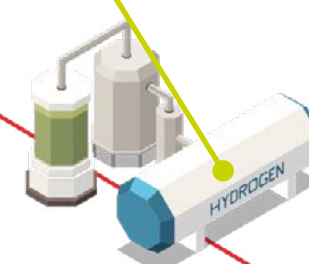
## 2 STOCCAGGIO SHORT TERM PER L'ENERGIA ELETTRICA



## 3 PRODUZIONE DI IDROGENO TRAMITE ELETTROLISI



## 4 ODORIZZAZIONE



## RICERCA E SVILUPPO

### Obiettivi 2022

Nuovo settore di mercato: idrogeno criogenico

Collaborazione con Enti di Ricerca e di Istruzione in ambito di Industria 4.0

### Obiettivo 2023

Progetto "Clean Aviation e Zero Emission" di Airbus per l'utilizzo dell'idrogeno nell'aviazione come energia rinnovabile

### 5 STORAGE

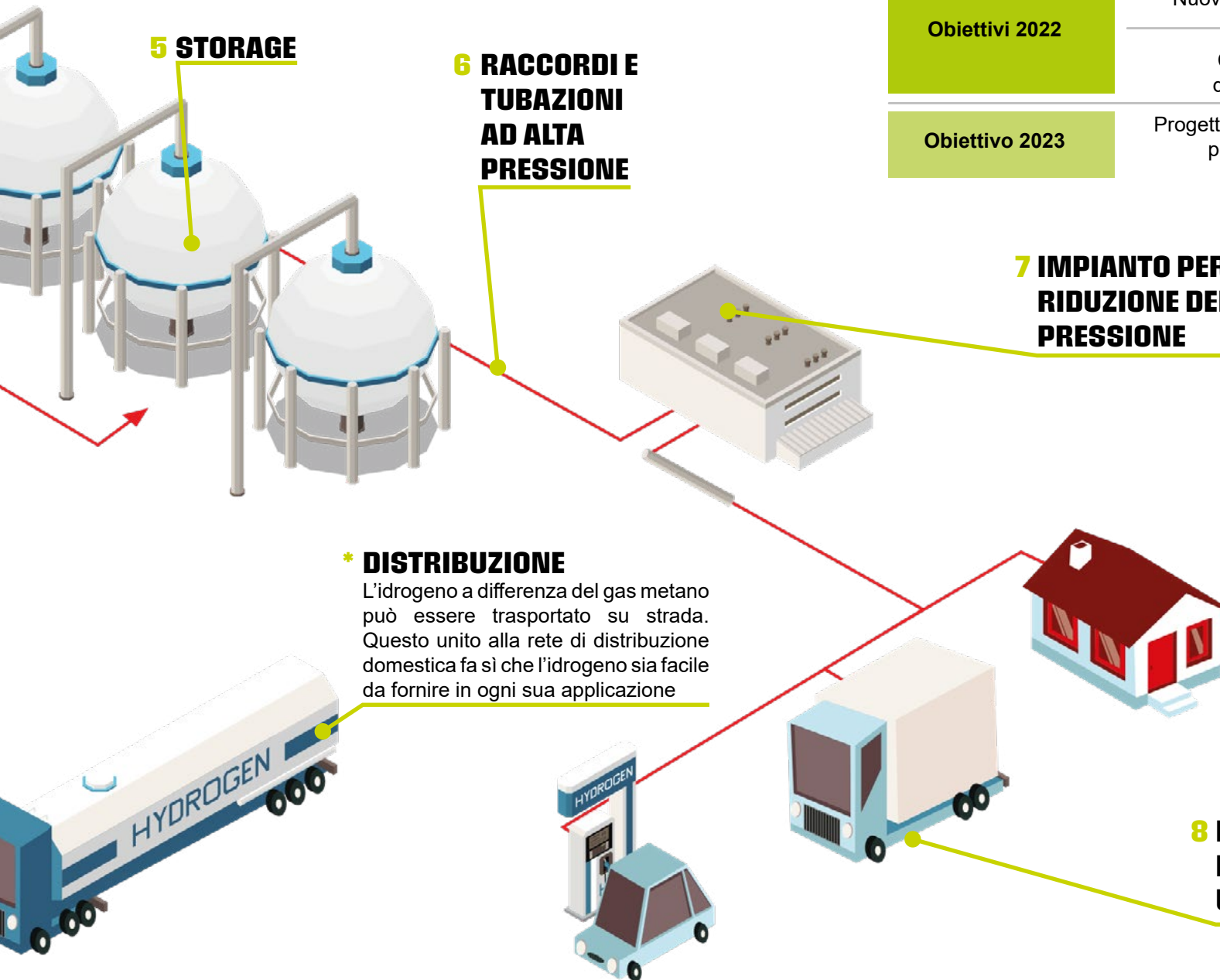
### 6 RACCORDI E TUBAZIONI AD ALTA PRESSIONE

### 7 IMPIANTO PER LA RIDUZIONE DELLA PRESSIONE

### \* DISTRIBUZIONE

L'idrogeno a differenza del gas metano può essere trasportato su strada. Questo unito alla rete di distribuzione domestica fa sì che l'idrogeno sia facile da fornire in ogni sua applicazione

### 8 DISTRIBUZIONE AD USO DOMESTICO E TRASPORTO URBANO





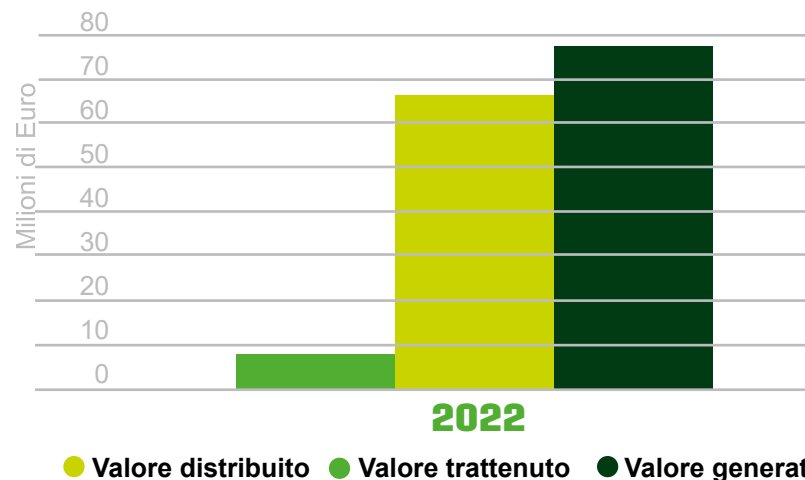
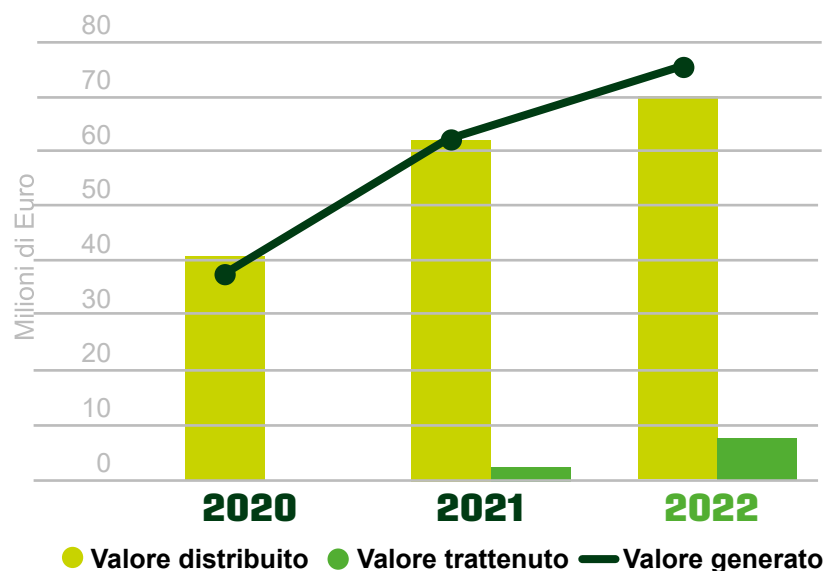


# PERFORMANCE ECONOMICHE

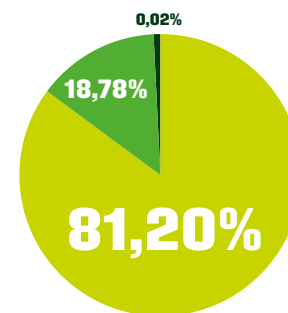
Nel 2022 OMB ha registrato un **aumento del valore generato\*** del 18% circa rispetto al 2021, raggiungendo un valore generato di quasi **77 milioni di euro**. Di questi, oltre **68 milioni di euro sono stati redistribuiti nella forma di salari e benefit** per il personale, spese per la materia prima e i fornitori, costi operativi e investimenti per la comunità, come si evince dai grafici sotto riportati. I grafici evidenziano sia l'evoluzione della distribuzione nel triennio trascorso, che vede aumentare armonicamente tutte e tre le voci, sia la specifica ripartizione del valore generato, distribuito e trattenuto nel 2022.

*\* Per valore generato si intende il dato relativo alle voci A1, A2, A4, A5 del Conto Economico*

## VALORE GENERATO DISTRIBUITO E TRATTENUTO



## RIPARTIZIONE DEL VALORE DISTRIBUITO



- Costi operativi
- Salari e benefit dei dipendenti
- Investimenti nella comunità

L'ultimo grafico, infine, mostra la ripartizione del **valore distribuito** in base alle diverse voci di cui si compone (81,2% di costi operativi, 18,78% in salari e benefit per i dipendenti, 0,02% in investimenti nella comunità, inteso come valore delle sole donazioni e sponsorizzazioni ed escluse le ore dedicate al volontariato aziendale e ai progetti sociali).

PERFORMANCE ECONOMICHE	
Obiettivi 2022	Nuovo settore di mercato: idrogeno criogenico + 20% di valore generato 2022 vs. 2021
	1,2% del valore distribuito destinato a PA* e donazioni <b>N/A*</b>
Obiettivo 2023	Incremento valore generato 2023 vs. 2022

\*Non è stato possibile calcolare tale indicatore.



# DIREZIONE STRATEGICA

## LE CERTIFICAZIONI DI OMB

La strada per l'eccellenza in termini di qualità e innovazione del prodotto poggia sulla competenza delle risorse e sugli investimenti in infrastrutture e macchinari, tuttavia anche i sistemi di gestione e gli standard procedurali rivestono un ruolo importante per attestare le performance di un'azienda. Per questo, OMB ha scelto di aderire alle certificazioni ISO 9001:2018 (sistema di gestione qualità generale), IATF 16949:2016 (specifica per il settore automotive) e AS/EN 9100:20118 (specifica per il settore aeronautico, aerospaziale e della difesa).

Inoltre, OMB si avvale di un sistema di gestione ambientale certificato secondo lo standard ISO 14001 e, per la salute e sicurezza sul lavoro, secondo lo standard ISO 45001, già menzionati nei paragrafi dedicati.



## SICUREZZA DEI DATI, PRIVACY, LEGALITÀ

La sicurezza dei dati e i rischi connessi alla loro violazione, in tempi recenti, rivestono un ruolo importante in qualsiasi contesto aziendale: OMB ha una politica interna legata al rispetto della privacy degli stakeholder, interni ed esterni, **e anche nel 2022 non sono stati rilevati episodi gravi legati a perdite di dati o violazioni della sicurezza informatica aziendale.**

L'azienda svolge specifiche sessioni di formazione interna finalizzate a migliorare la consapevolezza relativa alla sicurezza informatica e alle buone prassi sul tema. Al

fine di meglio tutelare la privacy e la sicurezza dei dati, l'azienda adotta anche una politica di controllo degli accessi, che prevede che i dati considerati sensibili siano accessibili solo dall'ufficio del personale e con un'autorizzazione dal reparto IT.

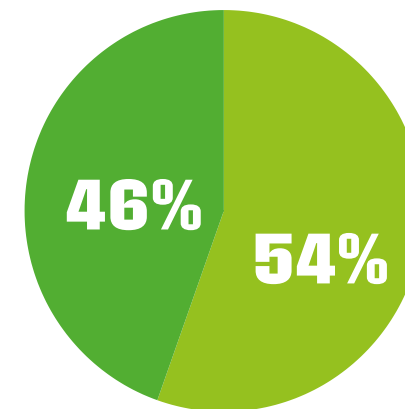
OMB Saleri è inoltre stata insignita del rating di legalità da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM): il rating di legalità è un indicatore sintetico del rispetto di elevati standard di legalità attribuibile alle imprese con sede in Italia che rispettino tutti i requisiti previsti dal Regolamento attuativo in materia.

## LA CATENA DI FORNITURA

Da diversi anni l'azienda ha stabilito e adottato una procedura di selezione dei fornitori, selezionati anche secondo criteri di sostenibilità. Nello specifico, a partire dal 2022 è stato introdotto un codice di condotta, **già sottoscritto dal 54% dei fornitori dell'azienda.**

## FORNITORI CHE HANNO SOTTOSCRITTO IL CODICE DI CONDOTTA

- Fornitori che hanno sottoscritto il codice di condotta
- Fornitori che non hanno ancora sottoscritto il codice di condotta

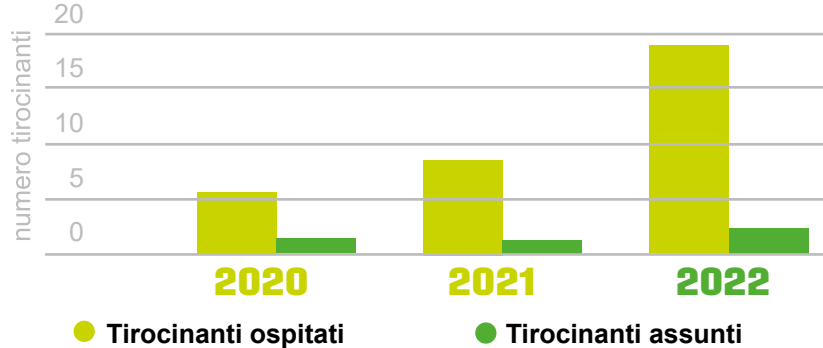


## COLLABORAZIONI CON UNIVERSITÀ ED ENTI DI RICERCA

OMB Saleri collabora da anni con enti di ricerca e università, con il duplice scopo di affinare i propri processi tramite le più avanzate conoscenze e competenze tecniche ma anche per condividere la propria cultura aziendale e la propria esperienza con il mondo accademico e con le nuove generazioni.

Per questo, è **sede di tirocinio curriculare ed extracurriculare**, e, nel 2022, ha attivato anche un dottorato industriale in collaborazione con la facoltà di ingegneria dell'Università degli Studi di Brescia, con l'obiettivo di studiare nuovi prodotti nell'ambito delle strategie poste in atto dal PNRR per l'innovazione tecnologica e il progresso del tessuto industriale.

## TIROCINI



Nel 2022, inoltre, sono stati attivati un totale di 19 fra tirocini curricolari, extracurricolari e progetti di Alternanza Scuola Lavoro/Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento; di questi, 2 tirocinanti, al termine del percorso, sono stati assunti in azienda.

Il Presidente, Paride Saleri, è spesso invitato a tenere docenze e conferenze in Università per trasferire le proprie esperienze e la cultura aziendale di OMB. Nel corso del 2022, referenti aziendali sono stati invitati a collaborare con scuole ed università: ad esempio, si segnala la presentazione svolta presso l'Università **LABA** per una conferenza relativa al tema della sostenibilità.

Nell'ambito delle collaborazioni con l'ambiente accademico e scolastico, OMB è stata nel 2022 fra i partecipanti del progetto **FIP – Formazione per l'Istruzione Professionale**: il progetto, nato nel 2018 da un'idea dell'allora presidente di Confindustria Brescia, partiva da un problema, quello della disoccupazione giovanile in preoccupante aumento anche a Brescia, e si proponeva di far incontrare gli attori del territorio, scuole ed aziende, al fine di trovare un punto di incontro che potesse gettare le basi per future sinergie.

Il progetto FIP si prefigge la finalità di avvicinare il mondo della scuola e quello delle aziende, facilitandone la conoscenza reciproca in termini di organizzazione, logiche di funzionamento e di approccio al lavoro, di favorire una più efficace funzione di orientamento da parte degli insegnanti verso i ragazzi nell'approccio al mondo del lavoro e di riuscire ad assicurare la trasferibilità dell'esperienza formativa nell'attività didattica, cosicché possa avere un'effettiva ed efficace ricaduta sull'apprendimento. Fornire ai docenti una visione ampia dell'impresa e del sistema economico locale può tradursi in un'educazione scolastica in grado di formare dei giovani con competenze e visione del futuro.

## SISTEMI DI GESTIONE E DIREZIONE STRATEGICA

Obiettivo 2022	Codice di condotta per i fornitori	✓
	Politica/procedura formale di cybersecurity	✗
Obiettivo 2023	Mantenimento e aggiornamento certificazioni in essere	

# PREMI E RICONOSCIMENTI

La strategia virtuosa di OMB l'ha portata, nel corso degli anni, ad essere insignita di numerosi premi e riconoscimenti e ad essere identificata come esempio di eccellenza in eventi e conferenze di rilevanza nazionale ed internazionale.

OMB è stata fra i relatori di Futura Brescia, uno spazio di lavoro e confronto sui temi della sostenibilità d'impresa e sul futuro possibile per la convivenza di Uomo, Natura ed Economia, in cui sono stati presenti 107 espositori, più di 400 relatori e oltre 22.000 visitatori. OMB ha partecipato con un progetto sulla mobilità sostenibile e, inoltre, organizzato un convegno sulle opportunità e le sfide per le aziende che investono e credono nell'idrogeno.

## WELFARE CHAMPION

Il **Welfare Index PMI** è un sistema di valutazione che, attraverso l'analisi dei più importanti parametri in termini di benessere aziendale e sostenibilità d'impresa, fornisce un valore assoluto del livello di welfare dell'azienda. OMB ha ottenuto, nel 2022, la valutazione "Welfare Champion" con il punteggio di 5/5 per il suo impegno e i traguardi raggiunti nella riqualificazione del quartiere Primo Maggio e per la sua messa in pratica del concetto di umanesimo aziendale attraverso le molteplici iniziative per i suoi dipendenti (Save the Farm, car-pooling, e-bike, biblioteca, assistenza ai genitori). Nell'ambito di questa iniziativa, sono state intervistate più di 6.000 aziende italiane e OMB si è classificata seconda all'interno del settore "Industria".

## IMPRESSE VINCENTI

OMB è stata inoltre fra le imprese segnalate da Intesa Sanpaolo nel suo programma "Imprese Vincenti" come esempio di eccellenza imprenditoriale "capace di reagire con successo ai delicati e continui cambi di contesto" e impegnata in un percorso di crescita sostenibile nella quale il welfare assume un ruolo cruciale per lo sviluppo di un'economia più inclusiva.

## BEST PERFORMING SMALL COMPANY

La Business School SDA Bocconi, in partnership con diversi altri attori di grande valore, ha premiato OMB Saleri, fra 600.000 aziende, con il premio "Best performing small company" per il suo mercato economico, l'innovazione tecnologica e la capacità di creare valore all'interno dell'azienda attraverso iniziative mirate all'accrescimento del benessere dei dipendenti.

## PREMIO IMPRESA SOSTENIBILE

OMB ha partecipato al premio promosso dal Sole 24 Ore, in collaborazione con la Pontificia Accademia per la Vita, sulla sostenibilità d'impresa, il "Premio Impresa Sostenibile". Il premio, rivolto alle PMI Italiane, è suddiviso in 4 categorie: Sostenibilità Ambientale, Sostenibilità Digitale, Sostenibilità Sociale e Resilienza, distinguendosi come vincitrice nella categoria della Sostenibilità Sociale, per il Patto di Comunità "Polo Primo Maggio".

## FABBRICA DEL FUTURO

Infine, OMB ha partecipato al concorso "Fabbrica del Futuro" promosso da Confindustria Brescia all'interno della cornice di Bergamo-Brescia Capitale della Cultura. Dopo un'attenta fase di analisi e scrematura, sono state selezionate 30 eccellenze aziendali per essere premiate, divise in 5 categorie: Cultura d'Impresa, Ricerca e Innovazione, Sostenibilità, Welfare, Impresa e Territorio. OMB è stata premiata nella categoria Welfare, grazie al progetto legato al Patto di Comunità - Polo Primo Maggio.



# GLOSSARIO

## **CARBON FOOTPRINT**

Analisi finalizzata alla quantificazione degli impatti emissivi associati a un prodotto, processo o attività. Consente alle organizzazioni di predisporre un inventario delle emissioni di gas ad effetto serra secondo le norme UNI EN ISO 14064 e 14067, considerando sia gli aspetti direttamente riconducibili all'Organizzazione, sia quelli indiretti generati da attività a monte e a valle. Nel calcolo della Carbon Footprint si considerano tre diverse categorie:

- **Scope 1** emissioni dirette, prodotte da sorgenti di proprietà o controllate dalla società in esame
- **Scope 2** emissioni indirette, derivanti dalle operazioni della società in esame ma che si verificano da sorgenti possedute o controllate da soggetti esterni; in particolare sono le emissioni dovute alla produzione di energia acquistata e usata
- **Scope 3** rientrano altre emissioni dovute ad attività a monte o a valle delle operazioni della società in esame

## **CO<sub>2</sub> EQUIVALENTE**

È un'unità di misura che permette di pesare emissioni di gas serra diversi con diversi effetti climalteranti. La quantità di CO<sub>2</sub> equivalente è calcolata moltiplicando la massa di un dato gas serra per il suo potenziale di riscaldamento globale (GWP).

## **TONNELLATE EQUIVALENTI DI PETROLIO**

La tonnellata di petrolio equivalente (TEP) è un'unità di energia definita come la quantità di energia rilasciata bruciando una tonnellata di petrolio greggio. Si tratta di circa 42 gigajoule o 11.630 megawattora. È un metodo utilizzato per misurare il consumo di energia rispetto alla produttività economica e si basa sul valore energetico del petrolio.

## **NET ZERO**

L'obiettivo della strategia net zero consiste nella riduzione delle emissioni dirette ed indirette di gas climalteranti generate dalle attività aziendali in linea con la traiettoria 1,5°C e nella neutralizzazione delle emissioni residue non eliminabili dalle attività aziendali, attraverso il sequestro / assorbimento delle stesse.

## **CARBON NEUTRALITY**

L'obiettivo della strategia carbon neutral consiste nel raggiungimento di un equilibrio tra le emissioni di gas effetto serra dirette prodotte dalle attività aziendali e quelle evitate e/o assorbite dall'atmosfera, secondo una traiettoria di riduzione definita dall'azienda. Il bilanciamento delle emissioni avviene attraverso la compensazione delle emissioni residue attraverso la riduzione delle stesse al di fuori della catena di valore aziendale o il loro sequestro / assorbimento.



# 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 01/01/2022 – 31/12/2022.

**Utilizzato GRI 1** GRI 1 – Principi Fondamentali – versione 2021

## GRI 2 - INFORMATIVA GENERALE 2021

Standard GRI	Disclosure	Paragrafo di riferimento
<b>L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione</b>		
2-1	Dettagli organizzativi	Chi siamo, Governance Organizzazione aziendale
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica
2-4	Revisione delle informazioni	Eventuali variazioni sono indicate nel testo
2-5	Assurance esterna	/
<b>Attività e lavoratori</b>		
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Chi siamo
2-7	Dipendenti	Social – Gestione del personale
2-8	Lavoratori non dipendenti	Social – Gestione del personale

Standard GRI	Disclosure	Paragrafo di riferimento
<b>Governance</b>		
2-9	Struttura e composizione della governance	Governance – parte introduttiva
2-10	Nomina e selezione del più alto organo di governo	Governance – parte introduttiva
2-11	Presidente del più alto organo di governo	Lettera agli stakeholder
<b>Strategia, politiche, prassi</b>		
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli Stakeholder
2-23	Impegno in termini di policy	Strategia aziendale di sostenibilità; Social, Diversità e Inclusione
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Social, Salute e sicurezza sul lavoro
2-28	Appartenenza ad associazioni	Un Global Compact; Strategia aziendale di sostenibilità; Social – Diversità e Inclusione; Social – Creazione di valore per la comunità
<b>Coinvolgimento degli stakeholder</b>		
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Le priorità di OMB Saleri: impatti generati e materialità
<b>GRI 3 - TEMI MATERIALI - VERSIONE 2021</b>		
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	Le priorità di OMB Saleri: impatti generati e materialità
3-2	Elenco di temi materiali	Le priorità di OMB Saleri: impatti generati e materialità
3-3	Gestione dei temi materiali	Le priorità di OMB Saleri: impatti generati e materialità

Standard GRI	Disclosure	Paragrafo di riferimento
<b>Topic Standard: Ambito Economico</b>		
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Governance – Performance economiche
203-1	Investimenti infrastrutturali e servizi finanziati	Environment – Energia ed efficienza energetica
203-2	Impatti economici indiretti significativi	Strategia aziendale di sostenibilità; Creazione di valore presso la comunità
<b>Topic Standard: Ambito Ambientale</b>		
301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	Environment – Utilizzo dei materiali
301-2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo	Environment – Utilizzo dei materiali
301-3	Prodotti recuperati o rigenerati e relativi materiali di imballaggio	Environment – Utilizzo dei materiali
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Environment – Energia ed efficienza energetica
302-2	Energia consumata al di fuori dell'organizzazione	Environment – Energia ed efficienza energetica
302-3	Intensità energetica	Environment – Energia ed efficienza energetica
302-4	Riduzione del consumo di energia	Environment – Energia ed efficienza energetica
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Environment – Emissioni in atmosfera
305-2	Emissioni indirette di GHG (Scope 2)	Environment – Emissioni in atmosfera
305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	Environment – Emissioni in atmosfera
305-4	Intensità delle emissioni di GHG	Environment – Emissioni in atmosfera
305-5	Riduzione delle emissioni di GHG	Environment – Emissioni in atmosfera

Standard GRI	Disclosure	Paragrafo di riferimento
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	Environment – Gestione e trattamento dei rifiuti
306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	Environment – Gestione e trattamento dei rifiuti
306-3	Rifiuti generati	Environment – Gestione e trattamento dei rifiuti
306-4	Rifiuti non conferiti a smaltimento	Environment – Gestione e trattamento dei rifiuti
306-5	Rifiuti conferiti a smaltimento	Environment – Gestione e trattamento dei rifiuti
<b>Topic Standard: Ambito Sociale</b>		
401-1	Nuove assunzioni e turnover	Social – Gestione del personale
401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Social – Benessere aziendale
401-3	Congedo parentale	Social – Benessere aziendale
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Social – Salute e sicurezza sul lavoro
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Social – Salute e sicurezza sul lavoro
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Social – Formazione e Istruzione
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Social – Salute e sicurezza sul lavoro
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Social – Salute e sicurezza sul lavoro
403-9	Infortuni sul lavoro	Social – Salute e sicurezza sul lavoro
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Social – Salute e sicurezza sul lavoro





Standard GRI	Disclosure	Paragrafo di riferimento
<b>Topic Standard: Ambito Sociale</b>		
404-2	Ore di formazione per tematica	Social – Formazione e Istruzione
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Social – Gestione del personale
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Social – Diversità e Inclusione
412-1	Attività che sono state oggetto di verifiche in merito al rispetto dei diritti umani o valutazioni d'impatto	Strategia aziendale di sostenibilità
412-2	Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani	Social – Formazione e Istruzione; Valori e principi
413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	Social - Creazione di valore presso la comunità
413-2	Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	Social - Creazione di valore presso la comunità

Realizzato in collaborazione con Fedabo Spa SB







[WWW.OMB-SALERI.IT](http://WWW.OMB-SALERI.IT)

