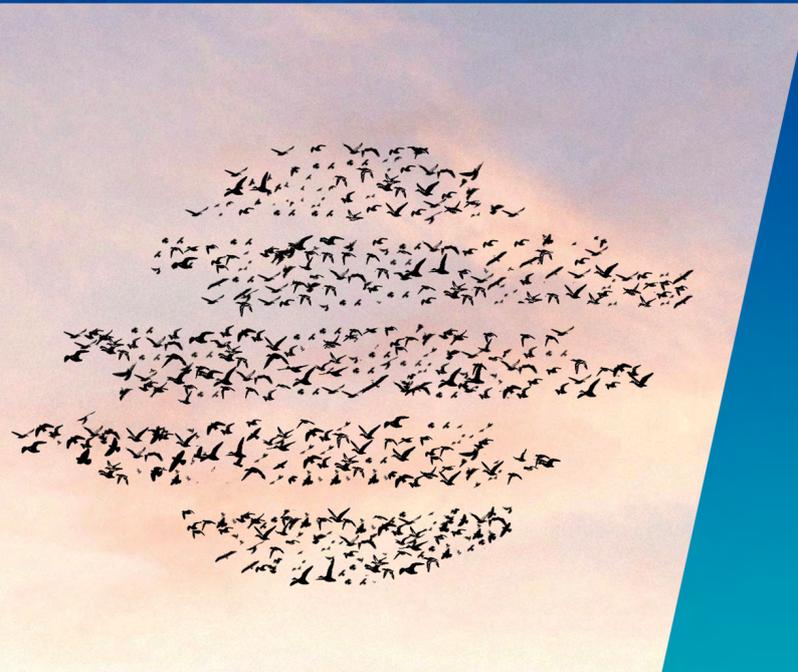




EMPOWERED PERFORMANCE

RELAZIONE D'IMPATTO 2023

OMAL S.p.A Società Benefit



www.omal.com



EMPOWERED PERFORMANCE

RELAZIONE D'IMPATTO 2023

OMAL S.p.A Società Benefit



www.omal.com

SOMMARIO

PREMESSA: LA VISIONE DI FONDO	5
LETTERA AGLI STAKEHOLDER	6
OMAL S.P.A SOCIETÀ BENEFIT	8
Produttori di valvole e attuatori dal 1981	8
Storia e crescita	10
Mission e vision	12
I nostri valori	12
Etica e sociale	14
Le politiche di OMAL	15
La governance di OMAL	16
La crescita sostenibile	17
LA MISSION DI OMAL	18
Fare impresa per il beneficio comune	18
SB: definizione, scopo, responsabilità e trasparenza	18
Orientamento al beneficio comune	19
Le finalità statuarie di OMAL	19
La misurazione dell'impatto	20
CREAZIONE DI UN VALORE	24
Condivisione e Trasparenza	24
La prima finalità di beneficio comune	25
La seconda finalità di beneficio comune	28
La terza finalità di beneficio comune	33
La creazione di valore nel tempo	36
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	38

PREMESSA: LA VISIONE DI FONDO

OMAL condivide la visione per la quale qualsiasi azienda, nell'esercizio della propria attività di impresa, svolge un ruolo sociale con un impatto significativo sulle persone e sul contesto. È innanzitutto nell'ambito della propria attività ordinaria, dunque, che l'impresa deve ricercare e perseguire la creazione di valore per gli stakeholder diretti e per la società tutta: in questo sta innanzitutto la vera e sostanziale Responsabilità Sociale d'Impresa.

Come Società Benefit, OMAL ha inoltre scelto di perseguire, nell'esercizio dell'attività economica, finalità specifiche di Beneficio Comune, intese come "uno o più effetti positivi, o la riduzione degli effetti negativi, su una o più categorie di stakeholder". Nella nostra visione questo non può significare solamente "aggiungere" al business azioni specifiche di impatto sociale, ma al contrario ricercare l'impatto positivo proprio al centro dell'attività di business, della ragion d'essere stessa dell'impresa. Parallelamente e imprescindibilmente, tale creazione di valore deve fondarsi sulla gestione responsabile e sostenibile di tutte le ricadute che il fare impresa ha sulla comunità e sull'ambiente, lungo tutta la catena del valore, rispettando l'impegno generale al rispetto di tutte le persone, direttamente e indirettamente coinvolte, e del pianeta.

Il presente documento ha lo scopo di rendicontare in modo trasparente ed esaustivo rispetto alla capacità dell'impresa di Creare Valore in modo Sostenibile.



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Gentili Stakeholders,

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

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

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

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

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

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

Continua inoltre l'indagine per un'efficace integrazione dell'intelligenza artificiale nei nostri processi come passo verso il futuro. Questo ci permetterà di ottimizzare risorse, ridurre gli sprechi e contribuire a un mondo più sostenibile. Cerchiamo di essere un faro di innovazione, un esempio di come l'impresa possa essere un motore di cambiamento positivo.

In conclusione, desideriamo ribadire il nostro impegno costante verso l'eccellenza e l'innovazione responsabile.



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

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

OMAL S.p.A. - SOCIETÀ BENEFIT

PRODUTTORI DI VALVOLE E ATTUATORI DAL 1981

OMAL: UN RIFERIMENTO SICURO PER I NOSTRI CLIENTI

La nostra competenza e professionalità si riscontra nelle valvole ed attuatori creati ad hoc, nel servizio al Cliente su misura, in una forte impronta etica che garantisce qualità assoluta e risultati in tutti i mercati in cui operiamo, come: alimentare, chimico e farmaceutico, power and energy, navale e molti altri. OMAL progetta e produce valvole e attuatori con la volontà di migliorare e accrescere la performance degli impianti produttivi. Questo impegno guida l'azienda dalla fase progettuale sino all'installazione dei prodotti in impianto. È un processo, ed è una scelta precisa: sin dalla primissima scintilla creativa della progettazione fino all'effettiva operatività in impianto dei nostri prodotti, desideriamo che ogni singolo istante del processo sia "empowered".

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

Questo è il senso del motto aziendale "**Empowered Performance**" che si completa con i valori OMAL: rispetto, passione e senso del dovere.

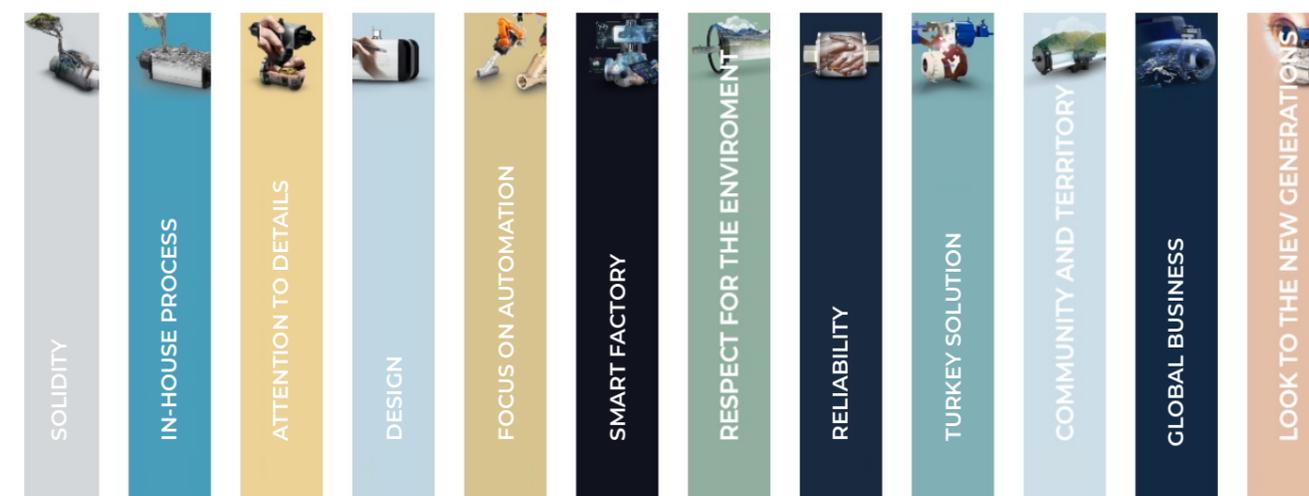
EMPOWERED PERFORMANCE

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

STRATEGIA E MANAGEMENT: LA RISPOSTA CONCRETA ALLE DOMANDE DELL'AUTOMAZIONE

Come una solida architettura, OMAL ha una base di valori ben salda e colonne strategiche in grado di sostenere la sua crescita verso gli obiettivi del futuro.

Rispetto, passione e senso del dovere costituiscono le basi di una filosofia aziendale sorretta da 12 pilastri portanti e proiettata verso nuovi traguardi.



Sulla base di tali driver OMAL ha costruito la sua **identità**:

TURNKEY PRODUCT: VALVE + ACTUATOR

L'esperienza e il know how maturati in 40 anni di progettazione e produzione del pacchetto "valvola + attuatore" consentono di sviluppare e gestire collaborazioni di product co-engineering nel settore della pneumatica, del mondo industriale e dell'industria di processo.

IN HOUSE PROCESS & MADE IN

OMAL nasce con una forte vocazione manifatturiera radicata sul territorio bresciano, particolarmente specializzato in lavorazioni meccaniche ed industriali. La competenza nelle lavorazioni meccaniche e nella pressofusione dell'alluminio è ai massimi livelli.

L'azienda si è specializzata anche nello stampaggio plastica di alcuni componenti strategici grazie all'installazione di linee di produzione con presse robotizzate.

Anche la fase del collaudo è al 100% in house con una sala prove e banchi di prova dedicati interamente alla produzione interna.

SMART FACTORY

La società ha avviato il processo di digitalizzazione dell'azienda partendo dalle linee di produzione e di montaggio, con la robotizzazione intelligente a garanzia della qualità e precisione di processo. Successivamente è passata negli uffici operativi e amministrativi con l'utilizzo della business intelligence e di software di project management.

OMAL è una smart factory: lo dimostrano la multi-canalità, il configuratore di prodotto, un sito e-commerce, l'app di vendita per Android e iOS.

WALKTHETALK

L'azienda ha un codice etico che la guida, si presenta infatti al mercato "facendo quello che dice di fare". Quando fa delle dichiarazioni, prende un impegno o semplicemente si esprime; ciò che dice rappresenta una promessa che va rispettata e deve corrispondere ad una verità assoluta. Una verità che non cede davanti ad eventuali lusinghe del mercato.

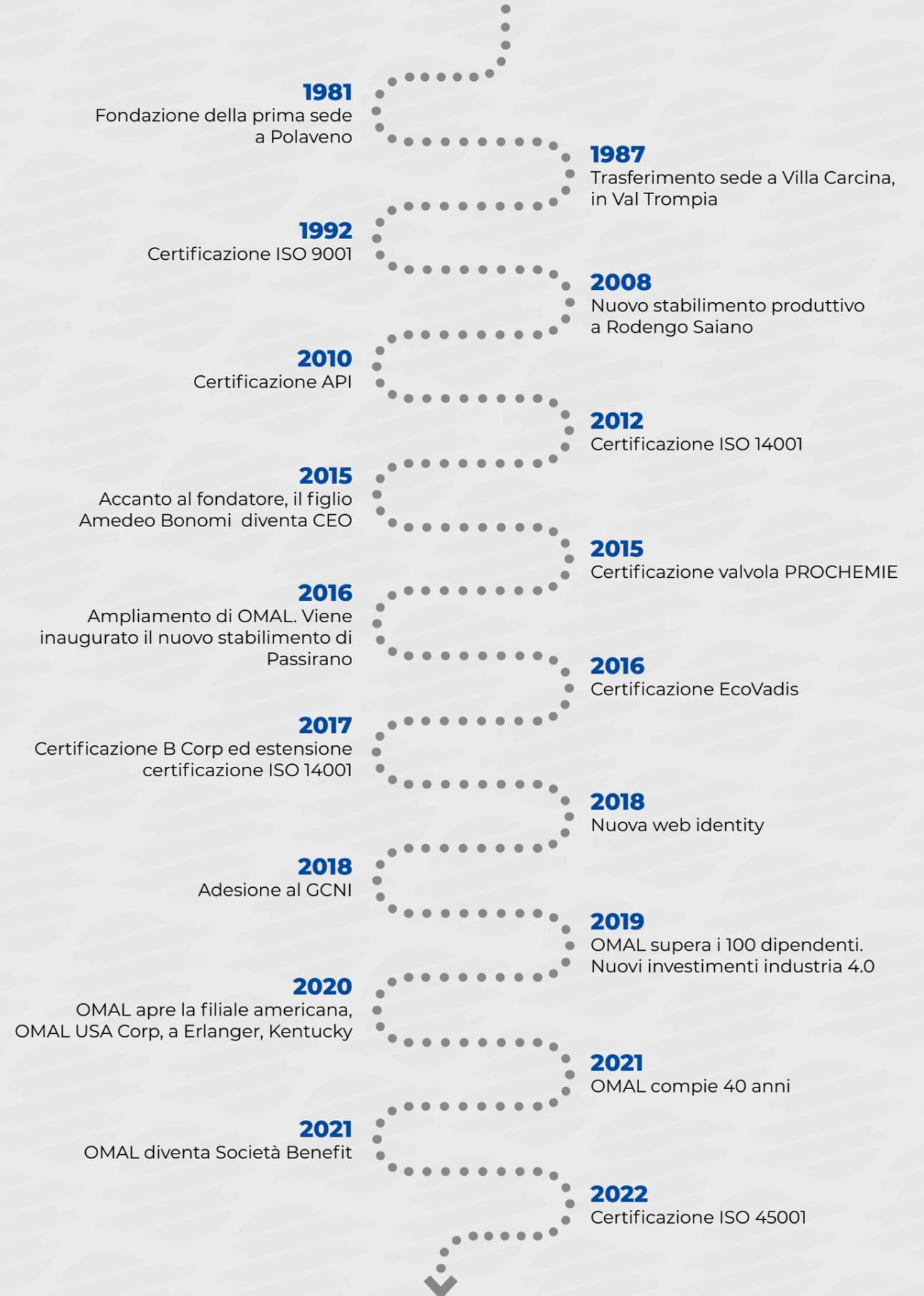


STORIA E CRESCITA

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

La scelta controcorrente e l'investimento in team di tecnici ed ingegneri specializzati nella progettazione di valvole per diverse applicazioni e tipologie di Clienti, risultò vincente. La risposta più efficace alle necessità tecniche più complesse. Una garanzia importante di performance superiori alla media. La strategia di differenziazione del modello di business ha permesso una crescita e apertura dell'azienda al mercato estero, in primis, la Germania.

Grazie alla creazione di un team di tecnici e ingegneri specializzati, in pochi anni OMAL si afferma sul mercato nazionale ed estero con un prodotto innovativo, in grado di rispondere efficacemente alle necessità tecniche più complesse, dalle alte performance, adatto a diverse applicazioni e personalizzato per le specifiche esigenze dei clienti. Progettazione, ricerca, innovazione, automazione, customizzazione sono le chiavi del successo dell'azienda.





MISSION E VISION



VISION

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



MISSION

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

I NOSTRI VALORI



PASSIONE

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



RISPETTO

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



SENSO DEL DOVERE

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





ETICA E SOCIALE

L'etica in OMAL è un manifesto nel quale la società crede fermamente, è un codice di comportamento che impatta positivamente su tutta l'azienda.

È una scelta e la sua adesione a Principi Guida chiari e condivisi impatta sulle **persone**, i **partner** e la **comunità**. Per ognuno di essi applichiamo un principio generale e punti programmatici.

La consapevolezza dell'azienda parte da una visione attenta ai valori aziendali, costantemente aggiornati e condivisi con tutta l'organizzazione dove il Bilancio di Sostenibilità, il Codice Etico, il Codice Condotta Fornitori e le Policy Interne risultano avere un unico obiettivo: la crescita responsabile.

PERSONE

OMAL richiede al proprio personale di agire con integrità e responsabilità, nel rispetto delle opinioni e credenze altrui. Allo stesso modo, rispetta la libertà dei dipendenti di esprimere le proprie idee e posizioni, poiché solamente condividendo opinioni differenti possiamo davvero lavorare in un ambiente arricchente, dove i professionisti possano migliorare le proprie competenze.

PARTNER

In OMAL vi è un grande rispetto delle leggi nazionali e internazionali relative a prodotti, processi produttivi e prassi aziendale. Poiché la nostra è una società che opera a livello globale, la scelta dei partner commerciali deve essere coerente alla nostra strategia. Conoscendo bene il mercato economico (e finanziario) e pur riconoscendone la complessità, restiamo coerenti alla credibilità e reputazione che abbiamo costruito nel mercato in tutti questi anni. Pertanto, abbiamo grande cura nella scelta dei partner commerciali e della relazione che costruiamo con loro, che siano clienti, distributori, fornitori, agenti, consulenti o chiunque agisca per conto di OMAL. Il nostro codice etico ne è una dimostrazione.

COMUNITÀ

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



LE POLITICHE DI OMAL

POLITICHE SOCIALI

Le nostre Politiche Sociali rappresentano uno scenario di impegno e di lavoro in cui l'azienda intende misurare il proprio profilo di responsabilità e innovazione interna. Le numerose certificazioni e i diversi progetti che abbiamo supportato e supporteremo segnano il ritmo di un impegno concreto verso il rispetto degli standard sociali più avanzati, un dialogo aperto e creativo con tutti gli stakeholder, il rigore nella rendicontazione aggiornata di tutte le iniziative promosse.

POLITICHE AMBIENTALI

Dal 2012 il Sistema di Gestione Ambientale è stato implementato e certificato secondo la norma UNI EN ISO 14001 e testimonia il nostro impegno per la gestione e riduzione degli impatti ambientali generati dalle attività produttive. Il fine è prevenire l'inquinamento del territorio in cui operiamo e quello derivante dall'impiego e dallo smaltimento dei nostri prodotti. Tale impegno costituisce un ulteriore contributo alla costruzione di un ambiente sostenibile mediante il perseguimento dell'efficienza energetica e la riduzione e/o l'ottimizzazione del consumo di risorse. Nel 2017 OMAL ha ottenuto il passaggio alla nuova versione 2015 della norma UNI EN ISO 14001.

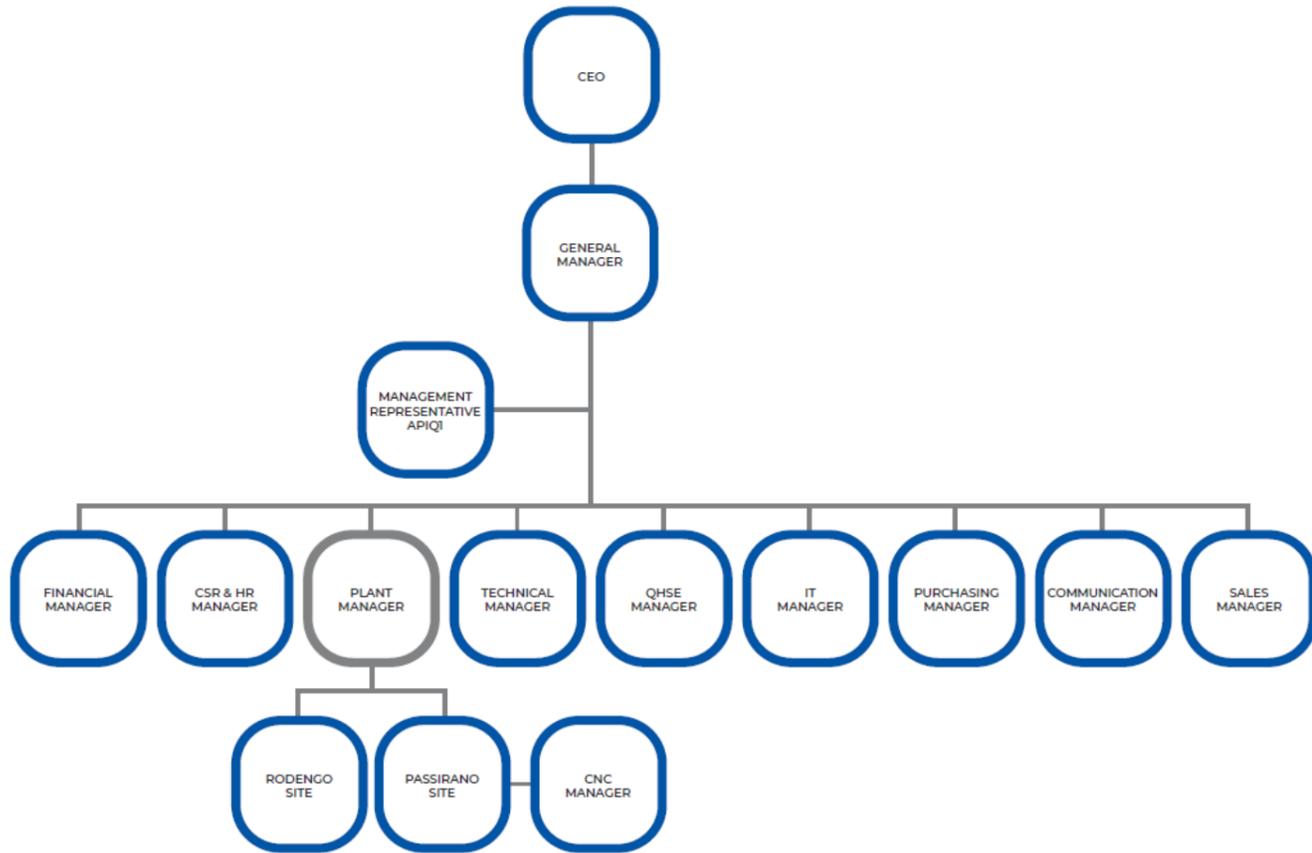
IL NOSTRO IMPEGNO PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

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

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

LA GOVERNANCE DI OMAL

ORGANIZATION CHART



Grazie al lavoro di tutti i collaboratori, all'unione e allo spirito di squadra, l'organizzazione ha saputo mantenere saldi i **valori imprenditoriali** che ne hanno caratterizzato la crescita.

La governance supporta efficacemente un approccio industriale orientato alla creazione di valore sia nel breve, che nel lungo periodo, cosa che le consente di continuare a crescere significativamente come uno dei principali player di settore.

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

LE PRINCIPALI RESPONSABILITÀ DELLA DIREZIONE PER LA CRESCITA RESPONSABILE E SOSTENIBILE:

- **L'impegno per il beneficio comune:** grazie alle tre finalità individuate a statuto.
- **La trasparenza:** attraverso la redazione annuale del bilancio di sostenibilità e della relazione d'impatto.
- **La comunità:** supportando il territorio e le comunità locali dove l'azienda opera, grazie al programma di community care.
- **L'impegno istituzionale:** gestione delle relazioni istituzionali nelle diverse associazioni nazionali e internazionali di categoria.
- **La valutazione degli impatti:** valutazione dell'impatto ambientale e sociale dell'organizzazione e l'elaborazione di meccanismi di compensazione.
- **La catena del valore:** gestione, insieme alle diverse direzioni aziendali, delle relazioni con fornitori e clienti con riferimento alle tematiche di sostenibilità.
- **L'innovazione sostenibile:** ideazione, gestione e monitoraggio dei progetti di sostenibilità finanziati dall'azienda.

LA CRESCITA SOSTENIBILE

Nel 2022 l'attività di supervisione delle nostre attività in ottica di sostenibilità è stata rinnovata e potenziata con l'inserimento in azienda di un CSR Manager e, nel 2023, con il consolidamento di un Dipartimento dedicato al perseguimento degli obiettivi per la sostenibilità aziendale. Questo nuovo dipartimento, grazie alla collaborazione delle varie funzioni, ha consentito il raggiungimento degli obiettivi del 2023 e monitorerà l'attuazione di quelli futuri.



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

LA MISSIONE DI OMAL

FARE IMPRESA PER IL BENEFICIO COMUNE

OMAL ottiene il riconoscimento a Società Benefit e diventa parte di un network di realtà pioniere del cambiamento del concetto di business, che restituisce valore all'umanità e all'ambiente, sviluppando mercati ed esprimendo quelle che saranno le migliori e più profittevoli società del futuro.

In data 12.07.2021 adotta davanti al Notaio Dr. Luigi Zampaglione, nello statuto societario la disciplina della società Benefit ex legge 28 dicembre 2015, n. 208 commi 376/384 (Legge Stabilità 2016), diventando così Società Benefit. Tale processo ha sostanzialmente formalizzato in maniera giuridica un modus operandi che la società ha sempre avuto nel suo DNA. Da decenni, infatti, l'azienda diffonde la cultura della qualità ponendo attenzione all'ambiente, al benessere dei propri dipendenti, sostenendo il tessuto sociale, lo sport, la cultura, e più in generale l'intera collettività sulla quale è radicata, spinta da un forte senso di responsabilità sociale insito nel suo "Fare Azienda".

SB: DEFINIZIONE, SCOPO, RESPONSABILITÀ E TRASPARENZA

Per poter rappresentare in maniera esaustiva il concetto di Società Benefit viene fatto specifico riferimento a quanto riportato da Assobenefit sul Sito di informazione sulle Società Benefit curato da B Lab e AssoBenefit: <https://www.societabenefit.net/cosa-sono-le-societa-benefit/>



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

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

- **Scopo:** si impegnano a creare un impatto positivo, ovvero valore condiviso, sulla società e la biosfera oltre che a generare profitto. La sostenibilità è parte integrante del loro business model e creano condizioni favorevoli alla prosperità sociale e ambientale, oggi e nel futuro.
- **Responsabilità:** considerano l'impatto dell'impresa sulla società e l'ambiente, al fine di creare valore sostenibile nel lungo periodo per tutti gli stakeholder.
- **Trasparenza:** sono tenute a comunicare annualmente e riportare secondo standard di terze parti i risultati conseguiti, i loro progressi e gli impegni futuri verso il raggiungimento di impatti sociali e ambientali, sia verso gli azionisti che verso il grande pubblico.

ORIENTAMENTO AL BENEFICIO COMUNE

Nello Statuto sono state individuate tre specifiche finalità di beneficio comune che abbiamo deciso di perseguire nell'esercizio dell'attività economica di impresa. Sono state definite con l'obiettivo di produrre redditività, creare utili e generare benessere verso le persone, la collettività e il territorio nel quale operiamo. La nostra aspirazione, infatti, è integrare coerentemente tutti gli aspetti della sostenibilità per noi rilevanti nelle nostre attività quotidiane, in linea con le aziende più virtuose ed evolute in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa.

LE FINALITÀ STATUARIE DI OMAL

OMAL continua ad impegnarsi nella progressiva integrazione della sostenibilità nell'agire quotidiano di tutte le attività interne, ottenendo **un'operatività coerente** e in linea con le aziende più virtuose e avanzate in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa.

Nelle seguenti pagine sono riportate le **finalità** specifiche di beneficio comune inserite a statuto, e la maniera in cui intendiamo perseguirle, producendo redditività e creando utili, ma anche generando benessere per le persone, la collettività e il territorio sul quale operiamo.

FINALITÀ I

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

FINALITÀ II

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

FINALITÀ III

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

Per ottemperare agli obblighi stabiliti dalla Legge 28-12-2015 n. 208 (Commi 376-384) in materia di Società Benefit, OMAL misura e rendiconta il proprio Impatto attraverso la Relazione di Impatto annuale che è composta da due parti:

- La "**Parte 1**" presenta una valutazione dell'impatto complessivo di OMAL S.p.A. SB attraverso uno standard di terza parte: il BIA (Benefit Impact Assessment).
- La "**Parte 2**" presenta i risultati raggiunti da OMAL nel 2023 in riferimento alle finalità specifiche di beneficio comune inserite nello statuto dell'azienda insieme agli obiettivi 2024.

Certified**Corporation**

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



Network Italia

Nel 2018 abbiamo aderito al "Global Compact" delle Nazioni Unite, la più importante iniziativa a livello internazionale per la promozione della cultura della cittadinanza di impresa. Siamo così entrati a far parte, come soci fondatori, del Global Compact Network Italia. I principi del GCNI si ispirano a:

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui Principi e Diritti Fondamentali sul Lavoro;
- Dichiarazione di Rio sull'Ambiente e lo Sviluppo;
- Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione.

LA MISURAZIONE DELL'IMPATTO

PARTE 1

Affinché la misurazione dell'impatto ottenesse migliore oggettività e autorevolezza, OMAL, nel rispetto della normativa vigente, ha ritenuto necessario allinearsi a quanto richiesto dalla certificazione B Corp® ottenuta nel 2017 e ha scelto di proseguire la sua misurazione attraverso il **BIA (Benefit Impact Assessment)**, edito da B CORP, prima organizzazione mondiale di settore, anche per la misurazione dell'impatto Ambientale, Economico e Sociale di cui di seguito riportiamo i dettagli.

CHE COS'È IL BIA?

Nel misurare i propri impatti, le Società Benefit utilizzano una piattaforma tecnologica di misura, il B Impact Assessment (BIA), rilasciato dall'Ente non profit B Lab. Questo strumento di valutazione, disponibile gratuitamente online, consente di misurare in maniera rigorosa, completa e trasparente se un'azienda è rigenerativa, ovvero se crea più valore di quanto ne distrugge, valutando a 360° tutti gli impatti economici, sociali e ambientali.

Le aziende che superano la soglia di 80 punti su 200 al BIA possono richiedere la qualifica di B Corp® certificata.

LE AREE DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO

Per dare dimostrazione dell'impegno ad operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente come indicato dal comma 378 dell'art. 1 della legge 208/2015 (la legge istitutiva delle Società Benefit), la valutazione dell'impatto di OMAL ha riguardato le seguenti aree di misurazione:

- **Governance:** valuta il grado di trasparenza e responsabilità della società nel perseguimento delle finalità di beneficio comune, con particolare attenzione alla missione aziendale, all'etica, al livello di coinvolgimento degli stakeholder e al grado di trasparenza delle politiche e delle pratiche adottate dalla società.
- **Lavoratori:** valuta le relazioni con i dipendenti e i collaboratori in termini di retribuzioni e benefit, formazione e opportunità di crescita personale, qualità dell'ambiente di lavoro, soddisfazione, comunicazione interna, flessibilità e sicurezza del lavoro.
- **Comunità:** valuta le relazioni dell'azienda con i propri fornitori, con il territorio e le comunità locali in cui opera, le azioni di volontariato, le donazioni, le attività culturali e sociali, la gestione della diversità e dell'inclusione, la creazione di posti di lavoro e ogni azione di supporto allo sviluppo locale e della propria catena di fornitura.
- **Ambiente:** valuta gli impatti e la gestione ambientale complessiva della società, con una prospettiva di ciclo di vita dei prodotti e dei servizi, in termini di utilizzo di risorse, energia, materie prime, smaltimento di rifiuti, processi produttivi, processi logistici e di distribuzione, uso e consumo e fine vita.
- **Clienti:** valuta il valore che la società crea per i propri clienti diretti e i consumatori in termini di garanzia e assicurazione della qualità di prodotti e servizi, marketing etico e positivo, privacy dei dati e sicurezza dei dati.

RISULTATI 2023: BIA

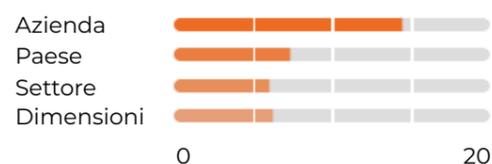
Nel 2020 OMAL decide di consolidare la sua presenza all'estero avviando una filiale commerciale in America. La richiesta di integrazione nel BIA dei dati dell'hub statunitense ha comportato l'aggiornamento dell'intero assessment e il conseguente ritardo dell'ente certificatore nella validazione del report finale, che solo nel corso dei primi mesi del 2024 fornisce la valutazione in oggetto.

Il punteggio raggiunto riporta 86.1, tenendo in considerazione che proprio durante il nostro processo di ricertificazione sono cambiati i parametri con cui l'ente doveva valutare la bontà delle nostre azioni in ogni area sopra descritta.

Questo, oltre alla richiesta di inserimento di dati aggiuntivi riferiti ad annualità differenti, ha chiaramente comportato una notevole difficoltà da parte dell'ente ad assegnare il punteggio finale. Per completezza, indichiamo di seguito il dettaglio, per ogni tematica, comprensivo di benchmark con aziende nello stesso cluster:

Governance

Punteggio delle operazioni: 4.4
 Domande Risposte: 26/26
 Punteggio IBM: 10.0
 Punteggio generale: 14.0
 N/A Punteggio: 0.0



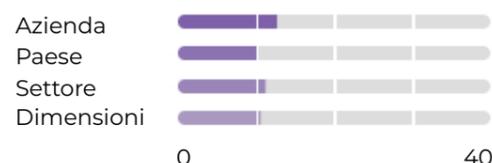
Lavoratori

Punteggio delle operazioni: 17.8
 Domande Risposte: 54/54
 Punteggio IBM: 0.0
 Punteggio generale: 20.7
 N/A Punteggio: 2.9



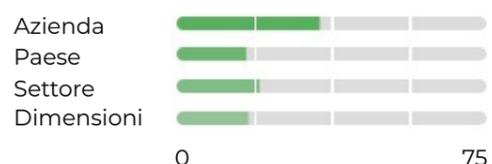
Comunità

Punteggio delle operazioni: 11.4
 Domande Risposte: 43/43
 Punteggio IBM: 0.0
 Punteggio generale: 12.6
 N/A Punteggio: 1.2



Ambiente

Punteggio delle operazioni: 15.4
 Domande Risposte: 77/77
 Punteggio IBM: 19.2
 Punteggio generale: 34.6
 N/A Punteggio: 0.00



Clients

Punteggio delle operazioni: 3.6
 Domande Risposte: 12/12
 Punteggio IBM: 0.0
 Punteggio generale: 3.6
 N/A Punteggio: 0.00



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

RISULTATI 2023: ECOVADIS

La misurazione del nostro percorso verso la crescita sostenibile, viene inoltre valutato anche attraverso il rating EcoVadis®.

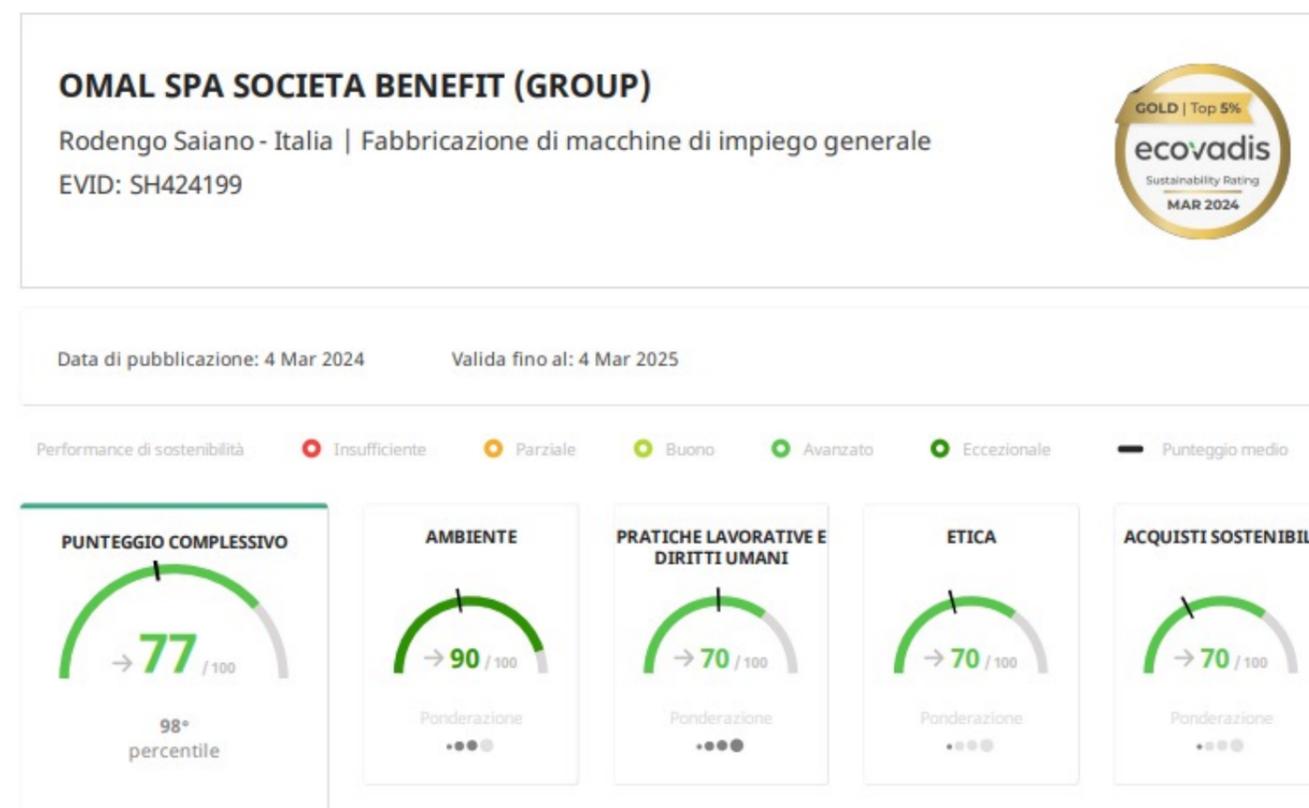
Il rating EcoVadis® è una delle più importanti piattaforme internazionali di rating della sostenibilità ed attribuisce un punteggio (score). Il modello di valutazione, che si basa su standard riconosciuti a livello mondiale come GRI (Global Reporting Initiative), UNGC (Patto Mondiale delle Nazioni unite),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

- Ambiente
- Pratiche lavorative e Diritti Umani
- Etica
- Approvvigionamento sostenibile

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

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

Di seguito viene riportato l'ultima nostra Score Card EcoVadis®:



CREAZIONE DI VALORE

CONDIVISIONE E TRASPARENZA

Rispetto all'orientamento di fondo dell'impresa, come detto, OMAL nasce con lo scopo di contribuire allo sviluppo di una comunità più responsabile, in cui ciascuno svolga il proprio ruolo sociale in modo consapevole, efficace e sostenibile. Su questa base viene anche effettuata la valutazione complessiva dell'impresa, per la quale si rimanda al capitolo conclusivo di questa Relazione. Questo orientamento è profondamente condiviso dai vertici dell'azienda, che trovano in esso il senso stesso del proprio investimento. Per questa ragione, prendere un impegno cogente in questa direzione, inserendolo in statuto e vincolando gli amministratori al suo perseguimento, è stata una scelta naturale, identitaria: OMAL è Società Benefit, nella sostanza, fin dal primo giorno.

L'orientamento alla trasparenza e alla condivisione del senso, così come l'ascolto degli stakeholder, sono elementi fortemente caratterizzanti dell'identità aziendale. Per questo, rispettando l'impegno intrapreso, tutte le informazioni chiave circa l'impatto dei progetti e dell'azienda sono condivise anche all'esterno (ad esempio attraverso questo documento).

PARTE 2

Nelle pagine che seguono osserveremo in modo analitico le performance di OMAL relative all'anno 2023, in termini di creazione di valore.

Nelle pagine che seguono, trovano infatti collocazione le tre Finalità di Beneficio Comune di OMAL, attraverso le quali si propone di contribuire allo sviluppo di una comunità più responsabile, in cui ciascuno svolga il proprio ruolo sociale in modo consapevole, efficace e sostenibile. In ogni capitolo infatti è osservata la creazione di valore condiviso e la capacità di continuare a crearlo nel lungo periodo.

L'IMPATTO SUGLI SDGs

Il 25 settembre 2015, le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, un piano di azione globale per le persone, il Pianeta e la prosperità. L'agenda è stata sottoscritta da 193 Paesi delle Nazioni Unite, tra cui l'Italia, per condividere l'impegno a garantire un presente e un futuro migliore al nostro Pianeta e alle persone che lo abitano. L'Agenda globale definisce 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs nell'acronimo inglese) da raggiungere entro il 2030, articolati in 169 Target, che rappresentano una bussola per porre l'Italia e il mondo su un sentiero sostenibile. Il processo di cambiamento del modello di sviluppo viene monitorato attraverso i Goal, i Target e oltre 240 indicatori: rispetto a tali parametri, ciascun Paese viene valutato periodicamente in sede Onu e dalle opinioni pubbliche nazionali e internazionali. Di seguito vengono ricapitolati anche gli SDGs su cui l'impresa produce un impatto positivo attraverso le sue finalità. Per ogni finalità vengono riportati i Goals per i quali OMAL si impegna ad apportare il suo contributo.

LA PRIMA FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

FINALITÀ 1



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

METRICA 1: INDICE DI SOSTENIBILITÀ

In riferimento all'obiettivo stabilito per l'anno 2023 (si rimanda alla relazione d'impatto 2022), nel corso dell'anno in questione, il dipartimento tecnico ha concentrato i propri sforzi nell'implementazione di test sulla valvola ARES. Tali test, al momento, si stanno rivelando di particolare complessità e richiedono un lasso di tempo più ampio per poter effettuare le necessarie modifiche. L'elevato standard di qualità che contraddistingue i nostri prodotti ci spinge a condurre continue verifiche e test, con l'obiettivo di garantire la durata delle performance nel tempo. Questa dilatazione delle tempistiche ci porta a proseguire il progetto anche per l'anno 2024, a testimonianza della volontà dell'azienda di non incagliarsi di fronte agli ostacoli e di continuare a **investire risorse e finanze nell'importante attività di ricerca e sviluppo** a favore della sostenibilità.

Obiettivi 2024

Come precedentemente annunciato, nel 2024 proseguiremo con i test rivolti alla valvola ARES, mossi dalla volontà di armonizzare gli obiettivi di sostenibilità con una maggiore efficienza economica del prodotto. La nostra forma mentis legata all'analisi delle possibili modifiche sui prodotti a favore di un minore impatto ambientale e una buona sostenibilità economica è ormai radicato. Pertanto, nei prossimi anni, continueremo a mantenere attivo questo progetto, evidenziando agli stakeholders le eventuali fasi di avanzamento.

Nel 2024, tuttavia, intendiamo introdurre una nuova sfida: l'implementazione del processo di **certificazione EPD** (Environmental Product Declaration). Questo processo, partendo dallo studio del ciclo di vita del prodotto, ha l'obiettivo di fornire le caratteristiche ambientali dei prodotti oggetto dello studio. Vorremmo partire da uno dei nostri attuatori, ottenendo la certificazione per cinque diverse taglie. Questo impegno riflette la nostra aspirazione a promuovere la trasparenza, comunicando in modo preciso e non fuorviante ai nostri stakeholders, evitando il rischio di incorrere in pratiche di greenwashing. Allo stesso tempo, ciò rappresenta un'opportunità per elevare ulteriormente i nostri standard, fornendo nuovi spunti per il miglioramento, e la conferma dell'attenzione che poniamo sul tema della sostenibilità. Infine, secondo il concetto stesso di sostenibilità, speriamo che questo possa servire da stimolo per i nostri stakeholders partner.

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

Con il 2023, OMAL ha confermato la volontà di adottare una forma mentis volta a visionare e monitorare i dati legati a diverse macroaree (consumi energetici, consumi idrici e consumi risorse dell'infrastruttura), con l'intento di intervenire tempestivamente in caso di necessità. Rispetto agli obiettivi posti nel precedente documento, confermiamo che risulta ultimata l'installazione del **nuovo impianto fotovoltaico** a Rodengo Saiano con una potenza di 600kWp (quindi al termine dei lavori la potenza totale installata in OMAL sarà uguale a 700kWp, comprensivi di 100 Kw già presenti nel sito di Passirano dal 2017). Risulta completata anche la creazione della dashboard ad uso interno in cui visualizzare in tempo reale i consumi energetici e idrici per lo stabilimento di Passirano, al fine di poter intervenire in caso di anomalie e operare, ove possibile, interventi preventivi per efficientare i consumi. L'ottimizzazione rispetto all'output del sistema Movicon è che questa nuova **dashboard** permetterà di filtrare il dato a molteplici livelli rendendo l'interrogazione e la visualizzazione del dato più userfriendly.

Obiettivi 2024

Il primo obiettivo sarà quello di effettuare i lavori necessari a collegare l'impianto fotovoltaico dello stabilimento di Rodengo a quello di Passirano affinché i due plant abbiano un **unico POD** e possano utilizzare tutta l'energia prodotta da entrambi gli impianti fotovoltaici (600kw + 100kw). Quest'azione permetterà di ridurre l'impatto dei siti aziendali sul sistema di produzione e distribuzione di energia, migliorando di conseguenza le prestazioni energetiche di OMAL. Inoltre, nei periodi di picco dei consumi, sarà possibile poter contare anche sull'autoproduzione di energia pulita. Infine, l'energia prodotta e non utilizzata (a impianti spenti per esempio) verrà, comunque, immessa nella rete nazionale e quindi resa disponibile alla comunità.

In seconda battuta, vogliamo concentrarci sulla creazione di un indice di sostenibilità con l'obiettivo di avere un'indicazione di performance sul rapporto tra i dati rilevati dalla nuova dashboard e la dashboard relativa alla raccolta dati di monitoraggio della produzione (es. ore prodotte/macchina e relativo consumo energetico). Lo scopo ultimo, da realizzare nel 2025 sarà individuare un range entro il quale ritenere virtuoso l'indice e fissare un target di miglioramento e/o ottimizzazione.

Come terzo obiettivo, vogliamo installare presso il plant di Rodengo Saiano un **gruppo di continuità** connesso all'autoclave dello stabilimento, che possa collegare i dispositivi di lettura dei consumi del plant (acqua, elettricità e gas) alla rete informatica aziendale. L'obiettivo vuole essere quello di poter essere informati tramite un servizio di alert qualora ci fossero anomalie nel sistema e poter intervenire tempestivamente per evitare eventuali perdite. Oltre a questo, sarà possibile monitorare i consumi e poter fare analisi in merito.

METRICA 3: SVILUPPO INVESTIMENTI PER UNA SMART FACTORY SOSTENIBILE

Prosegue l'obiettivo dell'azienda di consolidare l'approccio **Digital Driven**, rispetto agli obiettivi posti nell'annualità precedente riportiamo di seguito gli sviluppi.

- **Software di intelligenza artificiale** (obiettivo di sviluppo e verifica della parte predittiva rispettivamente per gli indici di bilancio e per la produzione): sono emerse alcune problematiche con il fornitore, essendo un progetto pilota anche per la società che ci ha affiancato. Questo ci ha portato a posticipare la chiusura del progetto per dar tempo al partner di strutturarsi maggiormente e proporci un metodo più allineato alle nostre necessità.

- **Schedulatore** (completa messa a regime attraverso il monitoraggio dei dati): rimane da ultimare l'attivazione e la raccolta dei dati relativi al reparto montaggio. Prevediamo la chiusura del progetto sulla prossima annualità.

- **Nuova struttura di calcolo nel gestionale Panthera** (impiegata nell'analisi dei costi sul venduto da parte del nuovo dipartimento di Controllo di Gestione): rimane da ultimare l'inserimento di alcuni dati, consideriamo il progetto al 90% del suo completamento.

- **Piattaforma X Easy** (avrà lo scopo di raccogliere i dati, predittivi e consuntivi, rilevati dall'attuatore Rackon X): risulta attivata ma non ancora lanciata sul mercato, siamo in attesa di ricevere il relativo brevetto.

Obiettivi 2024

Perseguendo lo sfidante obiettivo di automatizzare i nostri processi aziendali in ottica di ottimizzarne l'efficienza, l'**Intelligenza Artificiale** si sta dimostrando un valido strumento di sviluppo organizzativo interno. Per questo motivo verranno avviati i seguenti progetti.

- **Indigo Chat Bot**: L'integrazione dell'Intelligenza Artificiale nel nostro ecosistema aziendale rappresenta un passo strategico verso l'innovazione. Il nostro obiettivo è sviluppare un assistente virtuale all'interno del nostro portale istituzionale, utilizzando sia l'AI conversazionale che generativa. Questo strumento avrà il compito di guidare i nostri utenti web durante la navigazione e, soprattutto, di supportarli in maniera consulenziale nell'acquisto dei nostri prodotti. Questa implementazione offrirà un servizio smart ai nostri clienti e ci permetterà di ottimizzare i tempi di risposta, migliorando così i nostri processi interni. Nel corso del 2024, ci impegniamo a formare tecnicamente il bot sui nostri prodotti VIP e VIP EVO, a testare internamente lo strumento e a lanciare il Go Live per raccogliere i primi feedback e, se necessario, perfezionarlo. Il progetto sarà esteso al 2025, con l'inclusione di altre famiglie di prodotto.

- **Software analisi processi produttivi**: questo progetto nasce dalla volontà di analizzare ed approfondire i dati raccolti dal software Movicon, già attivo in azienda, al fine di valorizzarli e ottenere informazioni utili al miglioramento del nostro processo produttivo. I dati ottenuti, che oggi vengono letti a consuntivo, saranno legati al funzionamento dei macchinari (es. fermi macchina, tempi ciclo, scarti ecc.) e comparati all'attività svolta dal controllo qualità. L'obiettivo vuole essere quello di minimizzare gli scarti, mantenere un elevato standard di qualità, rendendo più efficiente l'attività del dipartimento controllo qualità e fornendo un'analisi del ciclo di vita degli utensili. Tutto questo ci permetterà di poter intervenire in maniera predittiva ottimizzando l'utilizzo degli strumenti in produzione e il rischio di possibili blocchi produttivi. La prima fase di questo progetto, che perdurerà tutto il 2024, sarà focalizzata sulla raccolta precisa delle informazioni con l'obiettivo di consolidare la banca dati e renderla disponibile per la società che ci supporterà in tutto lo sviluppo. La fase successiva, che prevediamo svolgersi nel 2025, vedrà il nostro partner analizzare i dati raccolti e fornirci un nuovo software ad hoc.

- **CRM esteso**: il suo sviluppo nasce dall'esigenza di voler rendere più agile e fruibile la raccolta, l'inserimento e la consultazione delle informazioni relative nostri partner commerciali, in modo da riunire i dati in un unico software. Verrà quindi creato un software ad hoc che avrà il compito di collettare i dati in maniera intelligente, rendendoli disponibili a tutti i dipartimenti aziendali coinvolti e costituendo il nostro patrimonio aziendale, ovvero una banca dati precisa e in evoluzione. La prima fase di questo progetto biennale vedrà l'analisi delle informazioni attualmente inserite in altri gestionali grazie all'utilizzo dell'intelligenza artificiale, fornendo una mappatura dei processi in essere. Nella seconda annualità il focus sarà la realizzazione del software e la sua messa a regime in azienda.

LA SECONDA FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

FINALITÀ 2



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

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

Durante questa annualità OMAL ha erogato un totale di 1.410 ore di formazione, di cui:

- 480 ore formazione obbligatoria
- 930 ore formazione per lo sviluppo professionale e personale
- Il 75% della popolazione aziendale è stata coinvolta nei programmi di formazione aziendale

Rispetto agli obiettivi posti precedentemente, riportiamo gli sviluppi in ambito formativo messi in atto.

A seguito dell'analisi di alcune piattaforme ad hoc per la gestione della formazione, abbiamo ritenuto interessante il modulo di **Zucchetti**, software che l'azienda implementerà anche per l'elaborazione dei cedolini paga con consulente esterno e relativa gestione interna. Considerata la portata della migrazione dei dati, il progetto non potrà essere finalizzato prima del 2025. Nel frattempo, si è scelto di attivare il **modulo HR di Panthera**. Per motivi legati ai livelli autorizzativi, il sistema non comunica con l'attuale software di anagrafica dipendenti, ciononostante le funzionalità del suddetto modulo permettono un'ottimale monitoraggio delle ore di formazione, interrogazione del dato e gestione dello storico.

Il progetto **InformAzione** (vedi relazione impatto 2022) si è posto l'obiettivo di esplorare, attraverso survey o focus group, i corsi che i nostri dipendenti avrebbero voluto frequentare. Tuttavia, abbiamo optato per un approccio diverso, sfruttando il supporto dei responsabili di dipartimento per raccogliere le esigenze e gli interessi dei collaboratori. La decisione di coinvolgere i responsabili di dipartimento è stata presa pensando al fatto che la popolazione aziendale era già stata coinvolta nella survey di materialità e nei focus group legati al Progetto PON (come spiegato nella metrica 3). La volontà era di non mettere troppi elementi sul tavolo, andando a gravare sul carico lavorativo dei dipendenti con ulteriori indagini. Dai manager, abbiamo raccolto una serie di spunti preziosi che ci hanno permesso di fare uno scouting di società di formazione per capire chi potesse supportarci.

Questo processo ci ha portato a individuare un paio di potenziali partners con cui sviluppare una collaborazione nel prossimo anno.

Infine, grazie alla richiesta dell'attivazione del modulo HR del software Panthera si sono gettate le basi per una migliore gestione organizzativa del tema della formazione, permettendo di monitorare e gestire in modo più efficace le attività formative all'interno dell'azienda.



Obiettivi 2024

Per l'anno 2024, ci impegniamo a consolidare l'utilizzo del **software Panthera** per la pianificazione, programmazione e registrazione della formazione, sia tecnica che trasversale. Questo rappresenta un passo importante nel nostro percorso di miglioramento continuo delle competenze dei nostri dipendenti.

In seconda battuta, ci impegniamo a organizzare una serie di corsi interni dedicati ai nostri prodotti. Questi momenti formativi saranno gestiti da alcuni referenti **dell'Ufficio Tecnico** e prevederanno diversi livelli di approfondimento tecnico, in base alla provenienza del dipartimento. L'obiettivo non vuole essere solo colmare eventuali gap di competenze, ma anche coinvolgere tutti i dipendenti che hanno meno opportunità di conoscere i nostri prodotti. Crediamo fermamente che, facendo sentire i nostri dipendenti più coinvolti e parte integrante del "progetto azienda", saranno più motivati a lavorare come una squadra verso un obiettivo comune, diventando parte attiva del successo del nostro business.

Inoltre, attraverso questo ciclo formativo, daremo visibilità ad alcuni dei nostri colleghi dell'UT, permettendo loro di contribuire in una veste nuova. Questo rappresenta un'opportunità per sviluppare competenze di public speaking e comunicazione efficace, attitudini che riteniamo fondamentali nel contesto lavorativo odierno. Tale supporto formativo verrà esteso anche ai dipendenti operativi presso la nostra filiale americana, grazie ad un **affiancamento on the job** che vedrà la presenza fisica in sede, tramite turnazione, dei colleghi tecnici per una settimana al mese. Con questa attività l'azienda vuole coniugare la formazione e l'occasione di dare un segnale di vicinanza e sostegno che superi la distanza chilometrica, mettendo a disposizione tutti gli strumenti necessari al fine di veicolare e approfondire il know-how della casa madre.

Infine, mossi dalla volontà di riconoscere il valore aggiunto delle competenze maturate negli anni dai collaboratori interni, abbiamo deciso di creare una nuova figura professionale all'interno del dipartimento commerciale dedicata alla **formazione Sales**. Questa figura svilupperà specifici percorsi formativi dedicati agli Area Manager, con l'obiettivo di unire la conoscenza tecnica dei prodotti con il miglior approccio commerciale per veicolare le informazioni esternamente, rispondendo in maniera sempre più efficiente alle richieste di Mercato.



METRICA 2: DONAZIONI BENEFICHE E CULTURALI A SUPPORTO DELLE COMUNITÀ

Per il 2023 OMAL mantiene al centro delle sue attività la volontà di supportare la comunità che ci circonda attraverso diversi canali:

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

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

Vogliamo, per ultimo, citare il sostegno agli **istituti scolastici** che ha visto la possibilità di ospitare fisicamente sei tirocinanti curriculari coinvolgendo i seguenti reparti aziendali: dipartimento comunicazione, dipartimento produzione e dipartimento qualità e sicurezza. Oltre a questo, abbiamo avuto la possibilità di rispondere alla richiesta di informazioni, per ricerche o indagini, da parte di undici differenti studenti universitari attraverso la partecipazione a questionari e interviste. Tra questi, ci rende orgogliosi aver potuto supportare due giovani studentesse che hanno scelto la nostra realtà come caso studio per il proprio progetto di tesi.

Obiettivi 2024

Nell'anno 2024, la nostra organizzazione si impegna a **perpetuare la collaborazione e l'assistenza alle associazioni** Casa delle Donne e I Bambini delle Fate. Riteniamo che il loro operato sia di fondamentale importanza e siamo onorati di poter contribuire al loro progresso. Inoltre, continueremo a **sostenere gli istituti scolastici locali**, fornendo opportunità di tirocinio e disponibilità per interviste finalizzate alla redazione di tesi o ricerche universitarie. Riteniamo che l'educazione sia un pilastro fondamentale per lo sviluppo della società e intendiamo contribuire attivamente alla formazione dei futuri professionisti.

Infine, valuteremo la possibilità di **instaurare una collaborazione con un istituto tecnico** per lo sviluppo di un progetto che possa arricchire sia il percorso formativo degli studenti che il nostro business. L'obiettivo è di creare un ambiente in cui gli studenti possano acquisire competenze pratiche e conoscere il mondo del lavoro, mentre per la nostra azienda rappresenterà un'opportunità di sviluppo. Ci proponiamo di valorizzare il lavoro degli studenti, instaurando una partnership basata sulla responsabilità e sul rispetto reciproco, valori importanti per la crescita dei talenti di domani.



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

Anche il 2023 ha visto i dipendenti protagonisti dei consueti eventi aziendali, quello estivo e quello invernale. Questi importanti momenti di condivisione permettono ai dipendenti di sentire la vicinanza con la proprietà, in un contesto informale e divertente che porta tutti a vivere una sorta di team building esteso: i dipartimenti si mescolano, i neoassunti si fanno conoscere, i rapporti si fortificano e la collaborazione cresce. L'Empowered Day ha inoltre la finalità di coinvolgere la popolazione aziendale sulle novità di business, raccontando i traguardi raggiunti e le nuove mete a cui ambire. Agli abituali eventi aziendali, l'azienda ha affiancato due momenti altrettanto importanti:

- incontri del **Direttore Generale** con tutta la popolazione aziendale: a fronte di alcune scelte aziendali che hanno impattato su tutta la popolazione, il Direttore Generale e HR hanno incontrato singolarmente tutti i dipartimenti aziendali. Il proposito era quello di accogliere le naturali preoccupazioni che le novità portano con sé, rispondere alle eventuali richieste di chiarimenti e dare un messaggio di vicinanza che rimane focale anche in un contesto che evolve.
- incontro con **seconda linea/collaboratori** per raccontare la nuova strategia aziendale: Proprietà e Direzione Generale hanno organizzato un incontro con i principali stretti collaboratori dei Manager per condividere anche con loro la nuova strategia aziendale. Il desiderio era coinvolgere e responsabilizzare le persone che, in tandem con la Prima Linea, agiscono concretamente la strategia.

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

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

Il progetto ha poi spostato l'attenzione sui Manager con i quali sono state organizzate delle interviste one to one: coloro che hanno avuto modo di gestire in prima persona l'inizio del percorso sostenibile di OMAL hanno ripercorso gli step di sviluppo; gli altri hanno invece ragionato su una rappresentazione condivisa del significato di green e sul suo grado di allineamento rispetto alle pratiche in essere.

È stata attivata la **piattaforma Welfare** di Edenred con credito annuo di € 2.000 a dipendente. Inoltre, l'azienda ha messo a disposizione un consulente Edenred e il dipartimento HR per 4 incontri di sportello in cui l'azienda ha dato ulteriore supporto ai dipendenti che, a seguito della formazione, non si sentivano confidenti con l'utilizzo.

Infine, è stato avviato un **Allineamento Strategico**: con la società di formazione e coaching Helmut Rauch, OMAL ha strutturato un percorso che ha visto la Prima Linea protagonista. Il percorso formativo ha previsto: interviste individuali ai partecipanti, assessment della personalità (MBTI) e restituzione, seminario introduttivo, workshop di allineamento strategico e workshop finale. Nelle 24 ore suddivise in 3 giornate, i Manager hanno individuato 12 aree di miglioramento e relativi obiettivi autoassegnati. Gli obiettivi si sono tradotti in progetti da sviluppare nel 2024 sotto la supervisione del Direttore Generale, anch'egli partecipante alla formazione.

Obiettivi 2024

Per il 2024 l'azienda mantiene l'obiettivo di effettuare i due ordinari **incontri aziendali** al fine di rafforzare i legami interni e dar modo alla direzione di raccontare gli obiettivi futuri e gli sviluppi aziendali.

Oltre a questo, proseguiamo la collaborazione con l'Università Cattolica del Sacro Cuore tramite il Progetto PON, grazie al quale l'azienda si pone in modalità di **ascolto attivo** con la propria popolazione aziendale che viene interrogata non solo sul clima aziendale, ma anche e soprattutto su quali azioni intraprendere per il **wellbeing collettivo**. Se durante la seconda annualità l'attenzione si era focalizzata sulla prima linea, al fine di costruire una rappresentazione condivisa sul significato di "green" inteso come il "non spreco delle risorse interne", durante quest'ultima fase il progetto avrà l'obiettivo di lavorare sulla consapevolezza della popolazione aziendale del significato di sostenibilità in azienda. Verranno quindi coinvolti due dipartimenti, il reparto amministrativo e il reparto produttivo, in cui aprire un confronto in merito. L'occasione darà modo alle stesse risorse di individuare ed autoassegnarsi attività, anche semplici, che potrebbero introdurre per dare il proprio contributo a veicolare all'interno dell'azienda una cultura aziendale sostenibile. Staccandosi dal concetto di sostenibilità come sola "attenzione per l'ambiente", la volontà è quella di focalizzarsi su quelle azioni volte a creare un circolo virtuoso di comportamenti positivi che valorizzano le risorse che compongono l'azienda. L'obiettivo finale vuole essere quello di permettere a ogni risorsa di sentirsi parte attiva della crescita aziendale e del rafforzamento della relativa cultura organizzativa.

Un ulteriore progetto che contiamo di avviare nel 2024 è "**Pole Position**", ovvero un programma che vedrà 13 colleghi, individuati tra tutti i dipartimenti aziendali, sperimentarsi con un percorso focalizzato sulla crescita professionale. Si tratta di un processo di sviluppo individuale che vedrà tra i temi affrontati la comunicazione, il time management e la leadership. Le lezioni di gruppo saranno intervallate da periodi di incontri one to one con il dipartimento HR per permettere a ciascuno di personalizzare il percorso sulle proprie esigenze. L'obiettivo sarà quello di fornire gli strumenti necessari per poter diventare un punto di riferimento per l'azienda, per il relativo Responsabile e per il proprio team; veicolando i valori e la strategia aziendale.

LA TERZA FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

FINALITÀ 3



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

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

Nel corso dell'anno 2023 abbiamo dato seguito a quanto implementato nel 2022 attraverso l'utilizzo del sistema di segnalazione anonima **QR Code**, ricevendo il seguente numero di segnalazioni:

- N. segnalazioni in ambito Salute e Sicurezza: 4 → tutte risolte
- N. segnalazioni in ambito Sostenibilità: 10 → tutte portate al vaglio della Direzione, 1 approvata
- N. segnalazioni generiche: 13 → tutte analizzate dai dipartimenti interessati, 50% gestite

La direzione ha scelto di accogliere uno degli spunti ricevuti tramite questo canale e di creare una zona relax presso lo stabilimento di Rodengo Saiano che permetta ai dipendenti di ultimare la pausa pranzo in un luogo accogliente e confortevole. L'obiettivo primario è quello di preservare un ascolto attivo e reattivo alle richieste provenienti dai nostri portatori di interesse interni. Contemporaneamente, intendiamo sfruttare l'opportunità per istituire un'area specificamente dedicata alla socializzazione. Essendo pervenuta sul finire del 2023, ci impegniamo a realizzare la proposta nel 2024.

Obiettivi 2024

Oltre a sviluppare concretamente la segnalazione emersa nel 2023, ci impegniamo a mantenere l'obiettivo di raccogliere tutte le segnalazioni pervenute e di informare i dipendenti circa le azioni messe in atto.

Per il 2024 l'azienda vuole inoltre proseguire con l'intento di tradurre l'essere "Società Benefit" in un approccio organizzativo che mantenga l'attenzione ai dipendenti, ponendoli al centro delle nostre attività. Proprio per questo motivo, ci poniamo l'obiettivo di avviare il programma "**BenEssere**" che racchiude al suo interno una serie di progetti focalizzati sul benessere a 360° di tutta la popolazione aziendale.

La prima tappa di questo percorso vedrà la possibilità di partecipare, su base volontaria, ad uno screening oncologico in azienda con la collaborazione di associazioni specializzate, con l'obiettivo di mantenere alta l'attenzione alla tutela e prevenzione della salute. Il secondo progetto riguarderà l'installazione di erogatori di acqua naturale e gassata nei nostri stabilimenti. Questa iniziativa permetterà a ogni dipendente dell'azienda di dissetarsi gratuitamente con acqua fresca.

Grazie alle borracce termiche personali che saranno fornite, mireremo a diminuire drasticamente l'uso della plastica, riducendo i rifiuti e favorendo la sostenibilità, contribuendo alla conservazione delle risorse naturali e alla lotta contro l'inquinamento. Durante questa annualità saremo inoltre impegnati nell'implementazione del Modello Organizzativo e di Gestione ai sensi del D. Lgs. 231/01, con l'obiettivo di costruire un insieme di regole e procedure che definiscano il sistema di organizzazione, gestione e controllo interno all'azienda, volto ad impedire o contrastare la commissione dei reati sanzionati dal suddetto D. Lgs. La prima fase prevederà l'elaborazione e l'implementazione del Modello, a cui seguirà una specifica formazione del personale con divulgazione (interna ed esterna) relativa a questo nuovo importante passo di OMAL verso il costante miglioramento.

METRICA 2: NUMERO DI INCONTRI NON OBBLIGATORI CON RLS

Risultano rispettati gli obiettivi indicati sulla relazione relativa all'anno 2022, andando quindi a consolidare il processo interno volto a monitorare le attività in materia di salute e sicurezza e di programmare eventuali interventi di miglioramento.

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

Ci impegniamo, per i prossimi anni, a **mantenere il numero di incontri** con RLS e Plant Manager (preposti). Il fine vuole essere quello di utilizzare questi momenti come spazio in cui porsi, come azienda, con un ascolto bidirezionale volto al raccoglimento di spunti e messa a terra di nuove attività in materia di salute e sicurezza.

Questo intento si pone all'interno dello stesso approccio che ci ha portati lo scorso anno ad ottenere la certificazione **ISO45001:2018**, focalizzata ad una migliore gestione e prevenzione in materia di salute e sicurezza all'interno dell'ambiente di lavoro.

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

Nell'arco del 2023, come previsto, abbiamo organizzato una serie di incontri con l'obiettivo di ideare e implementare progetti strategici per promuovere la sostenibilità all'interno della nostra organizzazione. Abbiamo convocato due riunioni con il nostro **Sustainability Team**, un gruppo multidisciplinare composto da rappresentanti dei dipartimenti CSR, QHSE, Ufficio Tecnico e Produzione. Questi appuntamenti hanno portato alla pianificazione di cinque ulteriori incontri, estendendo la partecipazione ad altre funzioni aziendali, tra cui Acquisti, CED, Montaggio e Direzione Generale.

I meeting hanno prodotto una serie di proposte innovative. Alcune di queste sono state già presentate nelle nostre metriche precedenti, vedi per esempio la Certificazione EPD, la Dashboard dei Consumi Energetici e lo sviluppo di un indice correlato. Questi progetti sono stati approvati e prevediamo di completarli nel corso del prossimo anno. Allo stesso tempo, altri progetti sono ancora in fase di valutazione, ma siamo ottimisti sulla possibilità, a seconda delle circostanze, di portarli avanti nei prossimi anni.

Obiettivi 2024

Nell'anno a venire, la nostra organizzazione si propone di intensificare il proprio impegno nei confronti della sostenibilità, ponendosi come scopo primario quello di pianificare incontri dall'efficacia comprovata e che permettano di avvicinarci alla creazione di un piano di sostenibilità di lungo periodo.

Per raggiungere tale scopo, ci impegniamo a programmare delle riunioni tra il Dipartimento CSR e la Direzione Generale. Durante tali riunioni, verranno condivisi gli obiettivi strategici di business a medio termine (biennali o triennali) e si cercherà di tradurli in specifici target ESG. Questo riflette la nostra intenzione di integrare sempre più la strategia di sostenibilità con quella di business.

Ci prefiggiamo un obiettivo realistico di organizzare tre incontri nel corso del prossimo anno. Questo ci consentirà di allinearci con continuità sui nostri piani d'azione e di collaborare per il loro raggiungimento.

NOTA TECNICA: METRICHE DI MISURAZIONE

Si precisa che le metriche di misurazione di ogni singola finalità potranno subire delle modifiche e contestualizzazioni specifiche in considerazioni ai nuovi obiettivi con lo scopo di poter rendicontare al meglio il perseguimento delle nostre finalità e valutare nel dettaglio il raggiungimento dei nostri prossimi target.

PROCESSO DI REALIZZAZIONE DALL'ANALISI ALLA DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Le attività di rendicontazione si sono articolate per un periodo di circa 5 mesi, da Dicembre 2023 fino all'approvazione del bilancio, e possono essere riassunte nelle seguenti fasi principali:

Raccolta, verifica e analisi dei dati ed informazioni ricevuti

Si è cercato di strutturare un sistema interno di raccolta che consenta la completa tracciabilità dei dati utilizzati in questo documento per assicurarne la veridicità e la correttezza, assicurando allo stesso tempo il completo rispetto del criterio di trasparenza. Tutti i dati non finanziari sono stati richiesti e raccolti a livello centrale dall'ufficio preposto, il dipartimento CSR & HR, incaricato dall'alta direzione, che si è occupato dell'attività di reportistica. Verificata l'affidabilità del dato e dell'informazione è stata svolta un'analisi per scegliere gli indicatori più adatti a misurare l'impatto delle azioni implementate dall'azienda nel 2023 coerentemente con le proprie finalità di beneficio comune.

Valutazione impatto complessivo

I dati raccolti sono stati utilizzati per tracciare l'impatto complessivo dell'impresa tramite standard creati da terze parti indipendenti, come richiesto dalla normativa sulle Società Benefit. La misurazione dell'impatto è stata effettuata con il Benefit Impact Assessment, che analizza le aree di Governance, Lavoratori, Comunità, Ambiente e Clienti, riconsegnando una singola valutazione complessiva.

Stesura della Relazione

In conformità ai requisiti di legge sulle Società Benefit, la relazione è stata approvata dal CDA in data 29.03.2024

Elaborazione della grafica e dei testi

Per rendere più intellegibili le informazioni contenute nella relazione si è realizzata una relazione che si presta a differenti livelli di letture attraverso una creazione ed un'impaginazione grafica.

LA CREAZIONE DI VALORE NEL TEMPO

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

OMAL crede ai suoi valori e vuole condividerli per crescere insieme e contribuire a creare un futuro di opportunità e benessere per tutti. Perciò, ci assumiamo la responsabilità e i doveri verso i nostri collaboratori, i clienti, la società e l'ambiente.

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

Si riassumono di seguito gli obiettivi per il 2024:

	FINALITÀ I	FINALITÀ II	FINALITÀ III
METRICA I	<ul style="list-style-type: none"> • Proseguimento test valvola ARES. • Avvio processo di certificazione EPD. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidamento utilizzo del modulo HR in Panthera per la formazione. • Organizzazione corsi interni tecnici sia per la casa madre che presso la filiale USA. • Creazione nuovo ruolo dedicato alla formazione Sales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Condivisione delle segnalazioni emerse tramite sistema QR Code. • Avvio programma "BenEssere". • Integrazione del Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/01.
METRICA II	<ul style="list-style-type: none"> • Collegamento impianti fotovoltaico. • Creazione di un indice di sostenibilità per ottenere un indice di performance. • Installazione di un gruppo di continuità connesso all'autoclave dello stabilimento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Continua collaborazione e assistenza alle associazioni del territorio. • Sostegno agli istituti scolastici locali, sia tramite tirocini che per interviste. • Avviare, se possibile, la collaborazione con un istituto del territorio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimento del numero di incontri con RLS e con Plant Manager (preposti).
METRICA III	<ul style="list-style-type: none"> • Avvio "Chat Bot". • Sviluppo 1° fase "Software analisi processi produttivi". • Sviluppo 1° fase progetto "CRM esteso". 	<ul style="list-style-type: none"> • Effettuare due incontri plenari. • Collaborazione con l'Università Cattolica del Sacro Cuore tramite il Progetto PON. • Avvio progetto "Pole Position". 	<ul style="list-style-type: none"> • Programmazione di nr.3 riunioni tra il Dipartimento CSR e Direzione Generale.



CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Rispetto agli obiettivi che ci eravamo posti l'anno scorso, possiamo affermare di averli raggiunti quasi tutti, ad eccezione di alcune attività su cui, come detto, è stato avviato un processo che richiede tempo per completarne la realizzazione. In termini di impatto generato, la ragion d'essere di OMAL come Società Benefit ci sembra funzionare in maniera efficace. Parimenti, siamo consapevoli che la sistematizzazione di alcuni aspetti avrebbe un impatto migliorativo sul nostro percorso e sulla misurazione del valore creato. A tal proposito sono infatti stati espressi specifici obiettivi per il 2024.

Sul fronte interno, stiamo affrontando una sfida ambiziosa: l'organizzazione attuale funziona bene, ma vogliamo impegnarci a garantire piani di sostenibilità nel lungo periodo in maniera più puntuale. La concentrazione delle competenze chiave in poche persone può avere un'incidenza sfavorevole sulla produttività complessiva e quindi su questo risultato atteso. Tuttavia, abbiamo chiaro l'obiettivo di avanzamento verso una trasformazione della struttura organizzativa in un modello aziendale ancora più solido.

La conclusione a cui siamo giunti attraverso il percorso strategico è che l'organizzazione stessa costituisce l'innescò della crescita di OMAL in questo ciclo. Il nostro sviluppo dipenderà dalla nostra capacità di crescere come azienda, preservando l'equilibrio e la sinergia tra risultati finanziari, competitività e impatto sociale, senza sovraccaricare l'organizzazione. Abbiamo già avviato importanti cambiamenti interni nei primi mesi del 2024, potenziando le competenze delle persone e seguendo la giusta direzione. Siamo consapevoli di essere sulla giusta strada, sempre mossi dalla volontà di un miglioramento continuo.

OMAL dichiara di impegnarsi nel raggiungere tutti gli obiettivi prefissati per il 2024 e perseguire con determinazione le finalità e gli obiettivi indicati nella presente relazione.

Un ringraziamento speciale a tutti i colleghi che hanno collaborato alla redazione di questo documento e a tutti coloro che dedicheranno del tempo alla lettura della presente Relazione di Impatto.

OMAL S.p.A. Società Benefit
Rodengo Saiano (BS), 29.03.2024



OMAL S.p.A. Società Benefit



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

HEADQUARTERS

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

Coordinates:

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

PRODUCTION SITE

Via Brognolo, 12 - 25050 Passirano (BS) ITALY

Coordinates:

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