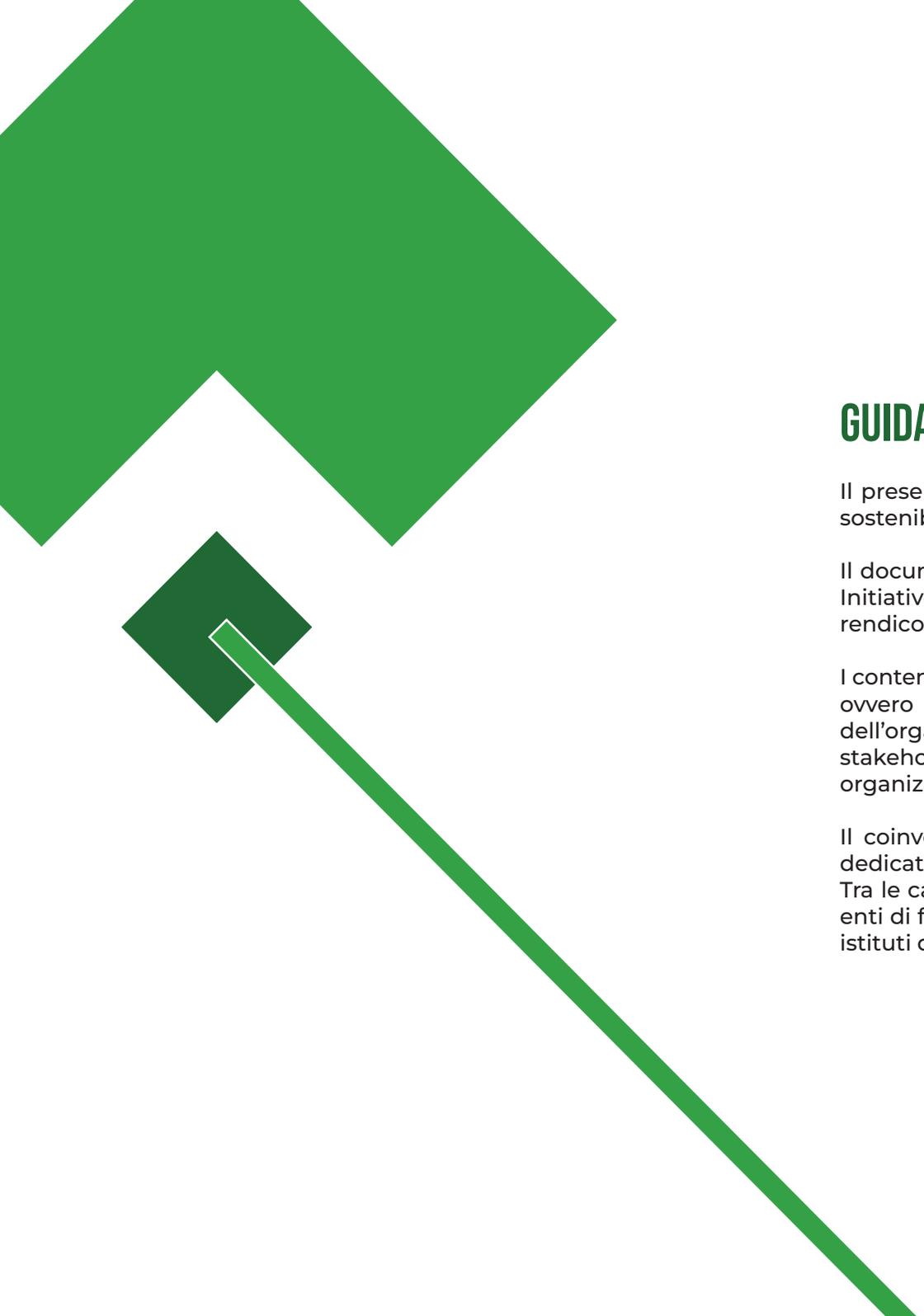


REPORT SOSTENIBILITÁ

2021





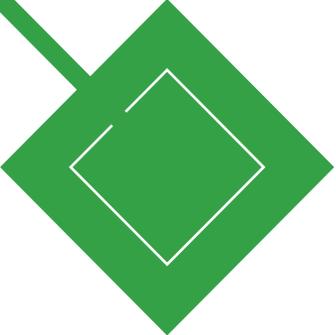
GUIDA ALLA LETTURA

Il presente documento rappresenta il primo bilancio che rendiconta le attività di sostenibilità di Omb Saleri S.p.a. - Sb.

Il documento è stato progettato prendendo come riferimento il Global Reporting Initiative (GRI) utilizzato come fonte per l'individuazione di indicatori per la rendicontazione di informazioni qualitative e quantitative relative all'anno 2021.

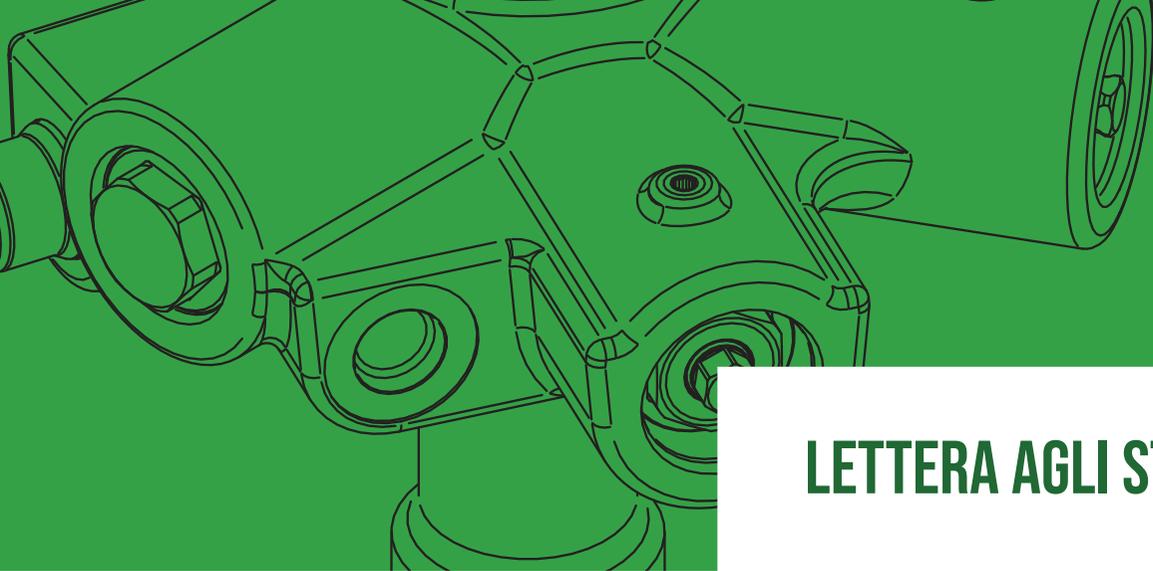
I contenuti del documento sono stati identificati secondo il principio di materialità, ovvero selezionando i temi maggiormente significativi per la sostenibilità dell'organizzazione e derivati dall'interazione tra l'organizzazione stessa e i suoi stakeholder, selezionati sulla base del grado di influenza reciproca tra la stessa organizzazione e gli attori identificati.

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.



INDICE

Lettera agli stakeholder	4	Mobilità sostenibile	27
Chi siamo	5	Sfera Environment	28
Storia	7	Sfera Social	29
Alcuni numeri di OMB	8	Gestione del personale	29
Valori e principi	9	Welfare e benessere del personale	30
Strategia aziendale di sostenibilità	11	Diversità, inclusione e pari opportunità	31
UN Global Compact	12	Formazione e istruzione	32
Prossimi passi	13	Salute e sicurezza sul lavoro in OMB	33
Sustainable Development Goals (SDGs)	14	Creazione di valore presso la comunità	34
Le nostre priorità: i temi materiali	16	Sfera Governance	36
Analisi dei rischi e delle opportunità	18	Organizzazione aziendale	37
Sfera Environment	19	Valore economico generato e distribuito	38
Energia ed efficienza energetica	20	Sistemi di gestione	39
Emissioni in atmosfera	22	Innovazione e ricerca	40
Utilizzo dei materiali	25	Focus: l'idrogeno come vettore per la transizione	41
Gestione e trattamento dei rifiuti	26	Glossario	46
Save the Farm	27	GRI Content Index	47



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Il tempo che stiamo vivendo ci manda segnali importanti e gravi che modificano gli orizzonti del nostro impegno quotidiano.

All'impresa moderna non basta più assolvere al compito di creare lavoro e benessere, altri e importanti scopi devono diventare priorità: il rispetto dell'ambiente, la transizione ecologica e la consapevolezza che abbiamo un ruolo di responsabilità sociale da assolvere.

L'industria ha cambiato il nostro stile di vita e non dobbiamo dimenticarci che, fino a pochi decenni fa, erano poche le famiglie che avevano l'acqua, il riscaldamento e il bagno in casa. Anche le medicine non erano accessibili a tutti, così come le vacanze, la mobilità personale, la scuola e il divertimento. Oggi tutti questi beni e servizi sono disponibili e accessibili a tutti. Questo si chiama benessere e lo abbiamo realizzato grazie all'industria. Ma purtroppo le fabbriche hanno avuto anche un enorme impatto sull'ambiente: inquinamento delle acque, dell'aria, occupazione incontrollata del territorio. Ciò che è stato un

vettore di miglioramento per la nostra vita rischia di lasciare in eredità alle generazioni future problemi insormontabili. Tocca a noi.

Ora i tempi sono fin troppo maturi, ORA l'industria, gli imprenditori e tutto il genere umano ha il dovere di salvaguardare l'ambiente che ci circonda e recuperare un rinnovato equilibrio del nostro ecosistema.

La consapevolezza delle nostre umane responsabilità nei riguardi dell'ambiente, (dove vivono anche tutti gli altri esseri viventi), ha portato le Nazioni Unite a predisporre i protocolli ESG di sostenibilità delle attività industriali sotto il profilo ambientale, umano ed economico.

Gli amministratori e i Manager di OMB, con convinzione, hanno deciso di intraprendere il percorso e la sfida di far convivere l'efficienza e la profittabilità della nostra impresa con l'impegno di salvaguardare l'ambiente naturale e sociale entro cui operiamo. Per questo intendiamo adottare i principi ESG.

Abbiamo dichiarato nel nostro Statuto di aderire al modello di Società Benefit, questo è il nostro primo Bilancio di sostenibilità e tra qualche tempo chiederemo di essere certificati B Corporation.

Nell'ultimo periodo abbiamo incrementato varie buone pratiche: dalla sottoscrizione del Patto di Comunità, creato per un welfare rigenerativo territoriale, all'incremento della mobilità sostenibile e alla promozione di una mostra itinerante per la sensibilizzazione contro la violenza sulle donne.

Da sempre OMB sollecita la responsabile partecipazione dei lavoratori ai processi di produzione per garantire l'ottenimento di risultati economici e anche ora sui temi della sostenibilità, contiamo sulla adesione di ciascuno dei nostri lavoratori che, anche con le loro pratiche quotidiane, contribuiranno a mantenere OMB sui livelli di eccellenza che abbiamo sul nostro mercato.

Paride Saleri

CHI SIAMO

OMB Saleri è un'impresa meccanica tecnologicamente avanzata, che produce valvole per la gestione di gas (idrogeno, gpl, metano) che vengono utilizzate principalmente nel settore automotive.

OMB nasce nel 1980 a Brescia ed è sempre stata caratterizzata dalla grande spinta verso l'innovazione, sia sotto il punto di vista dei prodotti sviluppati sia rispetto all'organizzazione strategica della società.

Ad oggi, OMB Saleri è composta da circa 250 persone con un'età media di 35 anni.

BUSINESS UNITS



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

- Divisione idrogeno, dove si producono valvole per la mobilità ad idrogeno
- Divisione automotive, che è focalizzata sullo sviluppo di valvole per la gas mobility
- Divisione applicazioni domestiche, in cui ci si concentra sulla produzione di valvole per gas e acqua
- Divisione metal machining, collegata allo sviluppo di valvole per lavorazioni meccaniche
- Divisione Aerospace e Cryogenics

CLIENTI



La maggior parte dei clienti di OMB fa parte degli OEM/car maker principali di vari Paesi (Germania, Paesi del nord Europa, Cina, Canada, Stati Uniti).

Si tratta di clienti operanti in Paesi che già hanno preso decisioni strategiche collegate allo sviluppo di energie pulite e, più in generale, alla transizione climatica.

Altri clienti di OMB sono le Agenzie europee per progetti su navi e treni ad idrogeno, l'Agenzia Spaziale Europea e, dall'anno scorso, Bosch, con cui è stata stretta una partnership per lo sviluppo di nuovi prodotti.

RICERCA E SVILUPPO

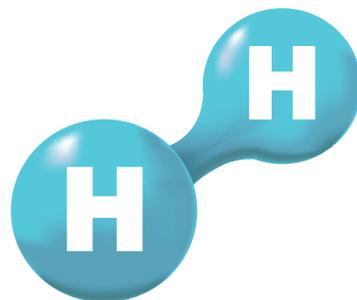


Il dipartimento di Ricerca e Sviluppo (R&S) è il centro nevralgico di OMB. Ricerca e innovazione rappresentano l'elemento distintivo della società.

Quasi il 20% del personale, infatti, sviluppa la propria professione all'interno di questo dipartimento, che presenta un'età media inferiore a 30 anni.

Grazie alla sua apertura al cambiamento e alla capacità di anticipare il mercato e rendersi promotrice di nuove innovazioni, dal 2013 OMB guarda al mercato dell'idrogeno come un settore con grandi prospettive per il futuro societario.

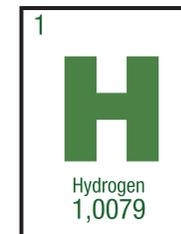
PERCHÉ L'IDROGENO?



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 (es. acqua).



È INQUINANTE?

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.



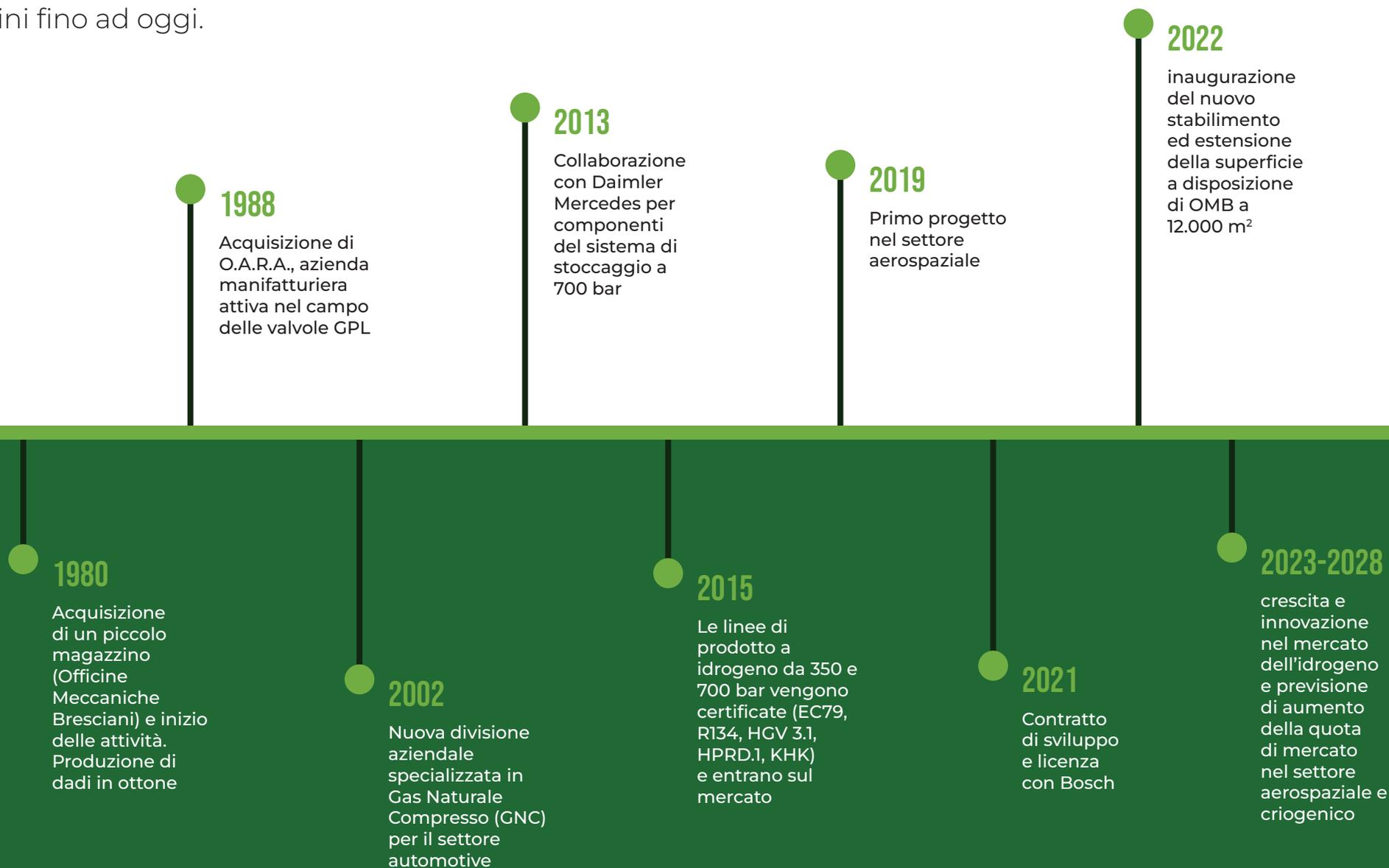
PRODUZIONE LOCALE

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.

<h3>IDROGENO GRIGIO</h3> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none">- Processo: STEAM REFORMING- Fonte energetica: GAS METANO	<h3>IDROGENO BLU</h3> <p>Anche l'idrogeno blu deriva dal gas naturale ma l'impianto di produzione è accoppiato con un sistema di cattura e stoccaggio della CO₂, prodotta durante il processo.</p> <ul style="list-style-type: none">- Processo: STEAM REFORMING O GASSIFICAZIONE CON CCUS- Fonte energetica: GAS METANO	<h3>IDROGENO VERDE</h3> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none">- Processo: ELETTROLISI- Fonte energetica: ENERGIA ELETTRICA	
<h3>IDROGENO MARRONE</h3> <p>Processo: GASSIFICAZIONE</p> <p>Fonte energetica: CARBONE</p>	<h3>IDROGENO TURCHESE</h3> <p>Processo: PIROLISI</p> <p>Fonte energetica: GAS METANO</p>	<h3>IDROGENO GIALLO</h3> <p>Processo: ELETTROLISI</p> <p>Fonte energetica: ENERGIA ELETTRICA DALLA RETE</p>	<h3>IDROGENO ROSA</h3> <p>Processo: ELETTROLISI</p> <p>Fonte energetica: ENERGIA NUCLEARE</p>

STORIA

OMB Saleri dalle origini fino ad oggi.



ALCUNI NUMERI DI OMB

NEL 2021

2.112.250
VALVOLE CNG
PRODOTTE

269.060
VALVOLE PER USO DOMESTICO

147.610
VALVOLE CAMPER

52.226
VALVOLE H₂

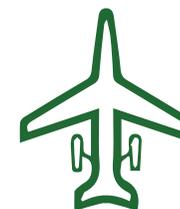
NUOVI CAMPI DI MERCATO



SPACE



CRYOGENIC
HYDROGEN



AERONAUTIC

VALORI E PRINCIPI

“Oltre a generare profitti, un’azienda deve generare “benessere” per le persone e per il territorio. È un’attenzione che noi imprenditori possiamo e dobbiamo avere”.

Paride Saleri

Da queste parole si evince come OMB Saleri ponga tra i suoi valori fondanti quelli relativi all’etica aziendale e civica. I valori nei quali si identifica la Società, hanno permesso ad OMB di potenziare e arricchire la cultura aziendale e di proiettarsi verso un futuro migliore grazie ad una crescita sostenibile.

L’innato orientamento all’innovazione che da sempre la caratterizza consente a OMB la ricerca di un continuo miglioramento in termini di qualità, riduzione dell’impatto ambientale e anticipazione della trasformazione industriale. L’obiettivo della Società è quello di cercare di mantenere un equilibrio tra l’essere “impresa” e la partecipazione e responsabilizzazione dei dipendenti e collaboratori nei processi decisionali e organizzativi.

I valori in cui OMB si identifica sono coesivi, al fine di generare unità di intenti, pervasivi, perché non destinati ad un’élite ma sono rivolti a chiunque e permanenti, poiché continuativi nel tempo.

OMB Saleri prima di essere una Società per Azioni è innanzitutto una “Società di Persone” caratterizzate, pur nella loro individualità, da un DNA di valori condiviso in cui sono di fondamentale importanza:

- UMANESIMO
- SENSO DI RESPONSABILITÀ
- INNOVAZIONE E APERTURA MENTALE
- CO-PARTECIPAZIONE E COLLABORAZIONE
- MIGLIORAMENTO CONTINUO
- BENESSERE
- CONTRIBUTO ALLA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE, SOCIALE E DI GOVERNANCE (ESG)

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 quello di supportarle e accrescerle.



SENSO DI RESPONSABILITÀ

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





APERTURA MENTALE E INNOVAZIONE

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.



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 sempre 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 verso gli altri senza alcuna discriminazione.



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 e trovare l'equilibrio fra vita privata e vita professionale.



CONTRIBUTO ALLA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE, SOCIALE E DI GOVERNANCE ESG

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. Supportiamo e abbiamo fra i nostri standard di riferimento i 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

STRATEGIA AZIENDALE DI SOSTENIBILITÀ



INQUADRARE IL
QR CODE PER
ACCEDERE AL
CODICE ETICO



Per contribuire attivamente al raggiungimento degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile, **OMB Saleri S.p.A. SB**, in linea con i principi che da sempre la guidano, negli ultimi anni ha intrapreso un percorso di sostenibilità per monitorare e migliorare le proprie performance relativamente ai temi di responsabilità sociale ed ambientale.

Durante il 2022, l'azienda ha sviluppato la prima analisi di Carbon Footprint di Organizzazione per conoscere le emissioni in atmosfera collegate alla propria attività, in riferimento all'anno 2021. Questo progetto fa parte di un più esteso percorso che vede OMB al centro di iniziative collegate al mondo della sostenibilità con lo scopo di allineare l'attività societaria con gli obiettivi climatici europei, al fine di promuovere lo sviluppo sostenibile e il cambiamento necessario per combattere l'emergenza climatica.

La sfera ambientale non sarà la sola ad essere analizzata e curata da OMB, poiché

l'organizzazione sta sviluppando, con il supporto di consulenti specializzati e di alcuni professionisti interni, un piano di sostenibilità che consenta di migliorare le performance in ogni aspetto relativo alla sostenibilità, implementando azioni e definendo obiettivi di medio e lungo termine anche relativi alla sfera sociale, essenziale per OMB poiché le persone sono poste al centro del suo modello di business, e a quella di governance, dove si definisce la direzione strategica dell'azienda e i suoi piani presenti e futuri di crescita.

I Codici di Condotta di OMB si fondano sui principi contenuti nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, che l'Organizzazione supporta in ogni suo ambito, nella Dichiarazione Tripartita di Principi sulle Imprese Multinazionali, nella Politica Sociale dell'ILO e nelle Linee Guida destinate alle Imprese Multinazionali dell'OCSE.

OMB, inoltre, in linea con quanto dettato dai principi dell'UN Global Compact, considera i diritti umani come libertà fondamentali per ogni essere umano, senza eccezioni. Per garantire il rispetto di tali diritti, OMB si impegna a rispettare sempre la legislazione dei paesi in cui opera. L'azienda utilizza come riferimento il proprio sistema di gestione interno e alcuni riferimenti come il Codice Etico, il modello di Governance, il sistema qualità, ambiente e gestione e la policy aziendale sulla privacy.

OMB, infine, allinea le proprie attività con le organizzazioni nazionali e internazionali che operano per la promozione dei diritti umani e aderisce a progetti per la promozione delle pari opportunità e dei principi di diversità e inclusione. Nel 2021, infatti, ha sottoscritto la 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.

UN GLOBAL COMPACT

Da settembre 2021 OMB Saleri è impegnata nel programma di responsabilità d'impresa UN Global Compact, l'iniziativa strategica di cittadinanza d'impresa più ampia al mondo, promossa dalle Nazioni Unite, e nei suoi principi in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e anticorruzione.

Questa iniziativa nasce nel luglio del 2000, quando è stata lanciata operativamente nel Palazzo delle Nazioni Unite di New York. Da allora, vi hanno aderito oltre 18.000 aziende provenienti da 160 paesi nel mondo, dando vita a una nuova realtà di collaborazione mondiale.

Il Global Compact delle Nazioni Unite è un'iniziativa volontaria di adesione a un insieme di principi che promuovono i valori della sostenibilità nel lungo periodo attraverso azioni politiche, pratiche aziendali, comportamenti sociali e civili; ma è anche un impegno a contribuire a una nuova fase della globalizzazione caratterizzata da sostenibilità, cooperazione internazionale e partnership.

A tal fine, l'UN Global Compact richiede alle aziende e alle organizzazioni che vi aderiscono di condividere, sostenere, applicare e rendicontare all'interno delle proprie attività un insieme di principi fondamentali, che rientrano nelle sfere relative a diritti umani, lavoro dignitoso, tutela dell'ambiente, pari opportunità e lotta alla corruzione. Di seguito vengono presentati i 10 principi a cui si è aderito.

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

PROSSIMI PASSI

OMB, infine, vuole assumersi ulteriori impegni negli ambiti collegati alla Responsabilità Sociale d'Impresa e, più in generale, alla sostenibilità.

Nel 2022, infatti, è previsto il passaggio allo **stato giuridico di Società Benefit**, con la formalizzazione all'interno del proprio Statuto della volontà di creare benessere condiviso e creare un impatto positivo nell'ambiente e nella comunità che lo circonda.

Fra gli obiettivi di lungo periodo, invece, si vuole ottenere la **certificazione B Corporation**, certificazione che si pone l'obiettivo di verificare e assicurare che un'azienda affianchi all'obiettivo del profitto, l'obiettivo di generare valore condiviso per tutti i portatori di interesse, operando secondo i più elevati standard di sostenibilità.



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)

Per le valutazioni riportate in questo report sono stati utilizzati come parametri internazionali di riferimento, oltre agli standard del Global Reporting Initiative (GRI), gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals (SDGs). Si tratta dei 17 obiettivi in cui si articola l'Agenda 2030, il piano comune di sviluppo sostenibile sottoscritto nel 2015 dai Paesi membri dell'ONU, da raggiungere entro

il 2030 attraverso il coinvolgimento di governi, aziende e privati cittadini.

Nel presente report troverete associati ad ogni tema di sostenibilità (ambientale, sociale o di governance) presentato gli SDGs di riferimento, accompagnati da un approfondimento delle azioni già implementate da OMB, nel corso dell'anno 2021, a favore di ogni sfera.



DI SEGUITO VENGONO
PRESENTATE ALCUNE
INIZIATIVE INTRAPRESE DA
OMB PER CONTRIBUIRE
ATTIVAMENTE AL
RAGGIUNGIMENTO
DEGLI SDGS.



AMBIENTE

Omb ha aderito al progetto **Save the Farm** con l'adozione di 50 alberi da frutto.

I frutti di Gea vengono consegnati ogni settimana in OMB per un salutare break tra colleghi. OMB è certificato secondo lo standard **ISO 14001**.

Nel 2008 OMB ha installato un impianto fotovoltaico, la cui autoproduzione si attesta intorno al 15% dell'intera energia elettrica consumata annualmente.

Nel 2022 è previsto un ulteriore **impianto fotovoltaico**.



GOVERNANCE

Nasce **Ecclesia**: Assemblea dell'Academy che ha come unico obiettivo il miglioramento di Omb. Un delegato per reparto che raccoglie bisogni, idee e suggerimenti dei propri colleghi per il benessere di Omb. Una tavola rotonda ogni mese e mezzo in cui si discute sulle tematiche raccolte dei delegati, decidendo quale tra esse perseguire.



SOCIAL

Dal 2021 OMB SALERI S.P.A. SB è impegnata nell'iniziativa di responsabilità d'impresa **UN GLOBAL COMPACT** delle Nazioni Unite e dei suoi principi in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e anticorruzione.

L'azienda ha sottoscritto la Carta delle Pari Opportunità per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche libere da pregiudizi e discriminazioni. È inoltre entrata a far parte della Fondazione Sodalitas, un network di imprese orientate a costruire un futuro di crescita, sostenibilità, inclusione e coesione, sviluppo diffuso per la comunità.



FORMAZIONE

È stata istituita un'Academy in collaborazione con l'Università statale di Milano. **La formazione avviene in orario di lavoro e la percentuale delle persone formate è del 71%**. Ogni anno OMB organizza visite guidate a mostre o musei. Infine, è stato creato il **"Patto di Comunità"**, un patto triennale finalizzato a promuovere e realizzare congiuntamente la diffusione di una nuova forma di cooperazione tra pubblico e privato per il miglioramento del territorio, in particolare del Quartiere Primo Maggio. Verranno organizzati corsi di digitalizzazione per anziani e stranieri, scuola calcio per bambini, corsi di rammendo e una rete di biblioteche.



MOBILITÀ SOSTENIBILE

E-bikes per chi decide di venire al lavoro in bicicletta e app dedicata per incentivare il **car pooling**. **Green dashboard** con il risparmio di CO2. OMB riconosce 0.50 centesimi per ogni tragitto casa-lavoro, lavoro-casa effettuato in car pooling, bicicletta, monopattino e trasporto pubblico.

LE NOSTRE PRIORITÀ: I TEMI MATERIALI

OMB ha definito per la prima volta la propria analisi di materialità e ha individuato, grazie alle attività di stakeholder engagement sviluppate, i temi di sostenibilità che possono avere maggiore impatto a livello societario (**temi materiali**). I temi materiali sono gli argomenti che riflettono gli impatti economici, ambientali e sociali significativi per l'organizzazione o che influenzano in modo profondo le valutazioni e le decisioni degli stakeholder.

Per valutare la rilevanza esterna delle diverse tematiche sono stati coinvolti oltre 120 stakeholder esterni, suddivisi fra clienti, fornitori, istituti finanziari, pubblica amministrazione ed associazioni del territorio.

Dalla rielaborazione delle risposte ad interviste e questionari, è emerso che il tema più rilevante in riferimento a questa categoria di stakeholder è quello relativo a “salute e sicurezza sul

lavoro” (del quale si può sottolineare una rilevanza significativa anche per gli stakeholder interni), evidenziando come questa tematica sia un argomento imprescindibile ai fini dell'organizzazione. In tal senso, OMB sta ponendo sempre maggiore attenzione a questa tematica, al fine di garantire elevati standard di sicurezza a tutto il personale.

Molto rilevanti risultano anche i temi relativi a “innovazione e R&S”, “performance economiche”, “formazione e istruzione” ed “energia ed efficienza energetica”. In particolare, dall'analisi delle informazioni raccolte, risulta determinante che la società continui ad investire in attività di ricerca e sviluppo per identificare nuove applicazioni tecnologiche e nuovi sviluppi sul mercato in riferimento al proprio core business.

Al fine di valutare la rilevanza interna, 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 da cui è stata definita la matrice di materialità.

Per quanto riguarda gli stakeholder interni, il tema materiale maggiormente significativo risulta essere quello relativo a “innovazione e R&S”, per il quale l'organizzazione predispone degli investimenti continui al fine di sviluppare nuove tecnologie e contribuire all'innovazione sul mercato. Seguono i temi legati a “performance economiche”, “soddisfazione dei clienti” e “salute e sicurezza sul lavoro”. Prioritari risultano anche i temi collegati alla sostenibilità ambientale, con particolare rilevanza agli interventi di efficienza energetica e al monitoraggio e riduzione delle emissioni in atmosfera dell'organizzazione.



MATRICE DI MATERIALITÀ OMB

Le analisi effettuate hanno permesso di identificare anche temi che, pur non rientrando fra i temi materiali, ricoprono comunque una posizione di rilievo per la società o per i suoi stakeholder. Fra queste tematiche rientrano i progetti collegati all'uso della risorsa idrica, quelli in ambito di "economia circolare" e "gestione dei materiali", oltre a quelli relativi alla "catena di fornitura sostenibile" e le iniziative per la "privacy e sicurezza delle informazioni".

ANALISI DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

Per una migliore comprensione dei rischi e delle opportunità collegate ai diversi temi materiali, OMB ha realizzato un'analisi di contesto volta a definire le azioni da intraprendere per mitigare i rischi o sfruttare le opportunità offerte dal mercato e dallo sviluppo tecnologico.

I rischi identificati, di rilevanza interna o esterna, sono stati classificati secondo le tre dimensioni della sostenibilità: ambientale, sociale ed economica.

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 ad ogni elemento di analisi, definendone il posizionamento all'interno della matrice dei rischi.

Per ciascun tema, inoltre, sono stati identificati gli strumenti già adottati internamente per la mitigazione e gestione del rischio e sono state individuate delle iniziative che consentano di contenere o arginare il rischio collegato.

La scala dei livelli di probabilità e la scala dell'entità del danno/beneficio assumono valori da 1 a 5, in base alla probabilità di accadimento e al danno/beneficio procurato.

Di seguito viene presentata la mappa dei rischi più significativi suddivisa per le tre dimensioni di sostenibilità, ottenuta combinando probabilità e impatto collegate a ciascun tema materiale.



Come evidenziato nella matrice, gli impatti principali per OMB possono scaturire da problematiche relative a "salute e sicurezza sul lavoro", "soddisfazione dei clienti" e "performance economiche"; mentre si identificano come opportunità di sviluppo (O) i temi relativi all'innovazione ("ricerca e sviluppo") e alla possibilità di raggiungere la neutralità carbonica ("emissioni di GHG"), oltre alle iniziative in ambito sociale che consentano di contribuire positivamente al benessere della comunità in cui la società si identifica ("creazione di valore presso la comunità").

SFERA ENVIRONMENT

In accordo con i principi dell'UN Global Compact e in riferimento alla propria strategia di sostenibilità aziendale, OMB si impegna a sviluppare tecnologie che abbiano un impatto contenuto sull'ambiente, sia in fase di produzione, sia in fase d'uso. Per lo stesso motivo, la società si impegna a rendicontare in maniera conservativa e, quindi, precauzionale i propri impatti e quelli della filiera, con l'obiettivo di sviluppare strategie migliorative. In questo modo, l'operato è da sempre conforme a leggi

e normative in materia ambientale e si sposta nella direzione dell'adesione volontaria a schemi sempre più virtuosi.

OMB è certificata secondo lo standard ISO 14001 e definisce una precisa politica aziendale che costituisce l'impegno concreto per la riduzione dell'impatto sull'ambiente e la diffusione di una cultura di ecosostenibilità all'interno dell'organizzazione.



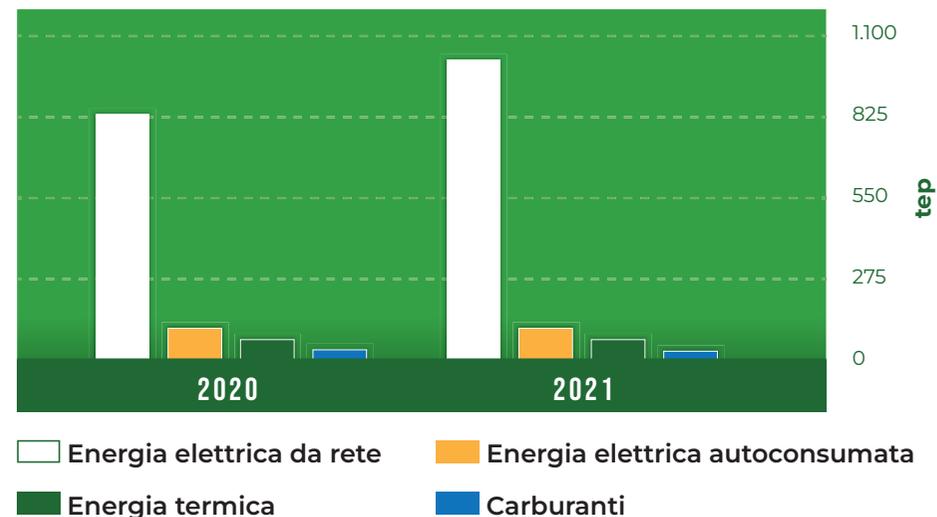
ENERGIA ED EFFICIENZA ENERGETICA



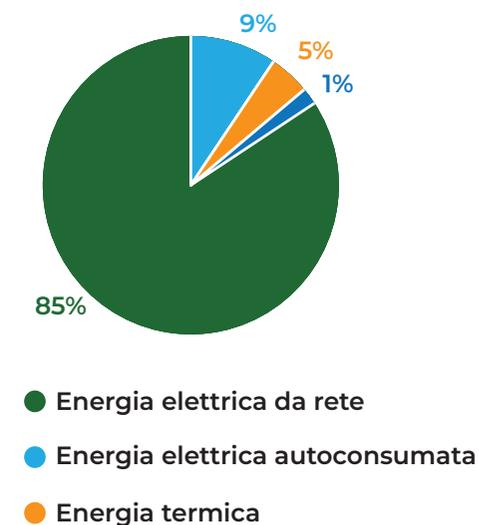
L'energia necessaria alle attività di OMB è fornita da diversi vettori, come riportato nel grafico sottostante. Le diverse grandezze sono state convertite in tep (tonnellate equivalenti di petrolio) per essere confrontabili fra loro. In questo modo, si può notare che, nell'anno 2021, la parte preponderante dei consumi energetici (85%) è imputabile al prelievo da rete di energia elettrica. Il 9% dell'energia elettrica consumata da OMB nel 2021 proviene da autoproduzione rinnovabile: a partire dall'anno 2008, infatti, sulle coperture dello stabilimento OMB è installato un impianto fotovoltaico della potenza di circa 550 kWp, la cui produzione ha coperto durante gli anni di funzionamento (in media) circa il 10% dei consumi di energia elettrica aziendali.

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 dall'eccessivo apporto di calore durante la stagione estiva.

FONTI ENERGETICHE



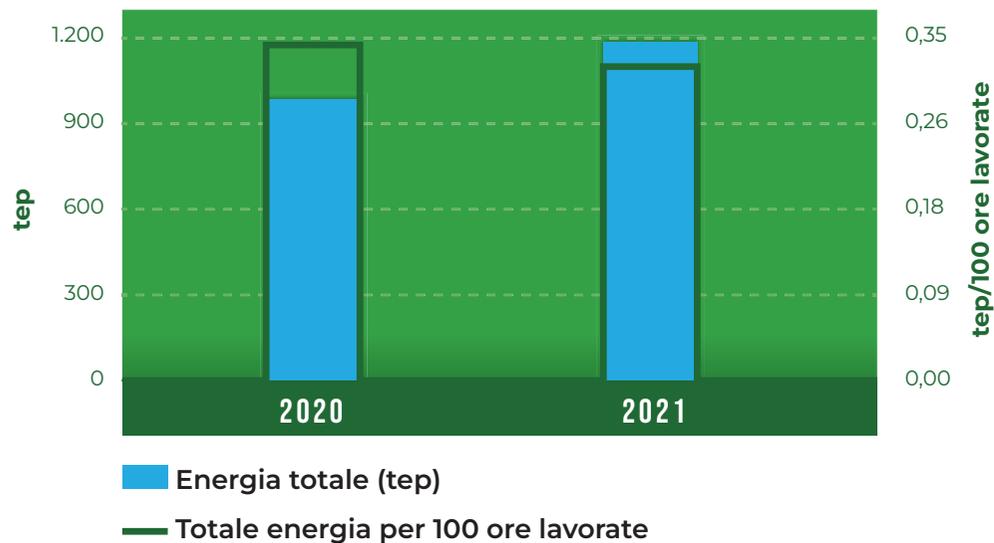
FONTI ENERGETICHE 2021



I carburanti delle auto aziendali hanno un contributo minimo (1%) sul totale dell'energia consumata da OMB. Anche in quest'ambito, tuttavia, l'azienda ha applicato il principio di riduzione dell'impatto ambientale realizzando interventi per la diminuzione del consumo di gasolio e il contestuale passaggio a GPL e metano.

Il consumo totale di energia è cresciuto nel 2021 rispetto all'anno precedente, evento attribuibile in parte alla crescita delle attività e in parte al fermo temporaneo imposto dall'emergenza pandemica nel corso dell'anno 2020. L'impegno verso l'ottimizzazione dei consumi emerge analizzando i valori di indicatori di efficienza energetica relativi ad OMB: il consumo di energia, infatti, è diminuito del 6% per ora lavorata (consumo specifico di energia - vedi grafico) e del 27,4% se messo in rapporto al fatturato (indice di intensità energetica).

CONSUMI TOTALI E SPECIFICI



EMISSIONI IN ATMOSFERA

13 AGIRE PER
IL CLIMA



Nel corso del 2022 OMB ha realizzato uno studio di Carbon Footprint, ossia un'analisi delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) in termini di CO₂ equivalente generate dalle attività della organizzazione e da tutte quelle riconducibili ad essa, secondo lo standard UNI EN ISO 14064. Il periodo di riferimento dei dati elaborati è

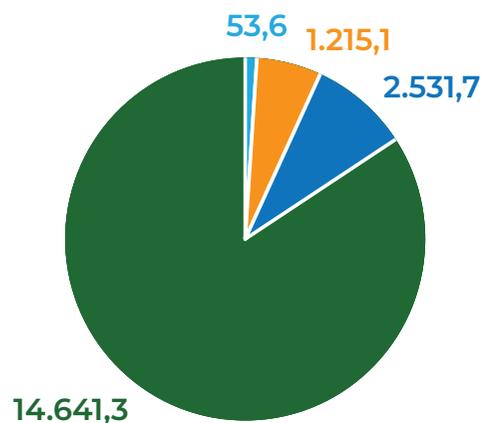
l'anno solare 2021; lo studio sarà aggiornato con cadenza periodica per permettere un confronto in termini assoluti e relativi tra le grandezze oggetto dello studio e per verificare l'andamento quantitativo delle emissioni nel tempo.

Il totale delle emissioni dell'anno 2021 è stato pari a 18.441,7 tCO₂eq. 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. 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%.

INCIDENZA PER SINGOLA CATEGORIA ANNO 2021

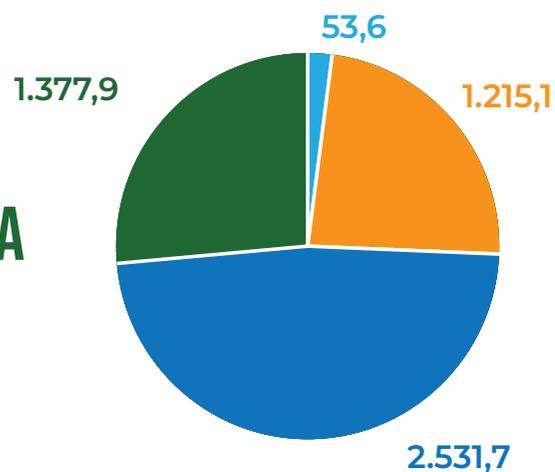


- Emissioni Dirette (tCO₂eq)
- Emissioni Indirette per energia impostata (tCO₂eq)
- Emissioni Indirette per trasporti (tCO₂eq)
- Emissioni Indirette per prodotti utilizzati (tCO₂eq)

Il contributo maggiore alla categoria 4 è dato dalle emissioni indirette causate dalle fasi di produzione e lavorazione di ottone e alluminio, che insieme contribuiscono per oltre il 71% delle emissioni GHG totali.

Per meglio distinguere il peso delle altre categorie e per ragionare su eventuali margini di miglioramento relativi ad esse, si riportano anche i risultati al netto di tali voci, rappresentati nel grafico seguente.

INCIDENZA PER SINGOLA CATEGORIA AL NETTO DI OTTONE E ALLUMINIO



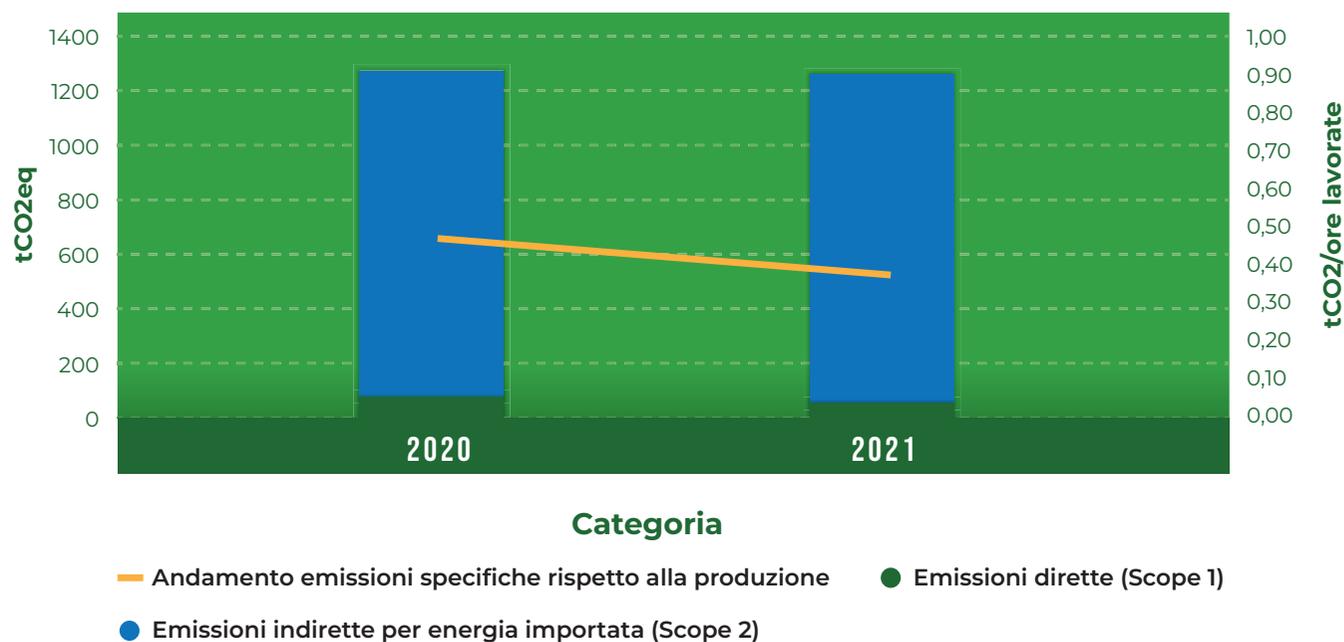
- Emissioni Dirette (tCO2eq)
- Emissioni Indirette per energia impostata (tCO2eq)
- Emissioni Indirette per trasporti (tCO2eq)
- Emissioni Indirette per prodotti utilizzati (tCO2eq)

Per monitorare l'andamento della propria performance ambientale nel tempo, OMB ha calcolato le emissioni di GHG riferiti alle categorie 1 e 2 anche per l'anno 2020. Dal confronto fra i due anni, emerge una riduzione del 6% delle emissioni dirette, attribuibili al minor consumo di gasolio per le auto aziendali.

Nonostante le emissioni indirette per energia importata rimangano pressoché stabili in termini assoluti (+0,5%), si nota una diminuzione apprezzabile dell'impatto specifico in rapporto alla produzione (tCO₂eq/ore lavorate, -19%).

Il relativo miglioramento si spiega sia grazie all'aumento dell'efficienza energetica dell'attività (come descritto al paragrafo precedente) che grazie alla riduzione del fattore emissivo nazionale per la produzione di energia elettrica.

EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (CATEGORIA 1 E 2)



UTILIZZO DEI MATERIALI

9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE



12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI



OMB opera in una filiera con elevata propensione alla circolarità e, nello specifico, adotta una pratica di recupero e rifusione degli scarti metallici di produzione, al fine di prevenire l'estrazione di materiali vergini e di contenere la produzione di rifiuti a monte e a valle del processo produttivo.

Il peso totale dei materiali utilizzati da OMB nel 2021 per realizzare i propri prodotti è nell'ordine delle 4.000 tonnellate. Concorrono a questa stima:

- Materie prime (78% del totale, in peso): semilavorati metallici, in particolare barre e

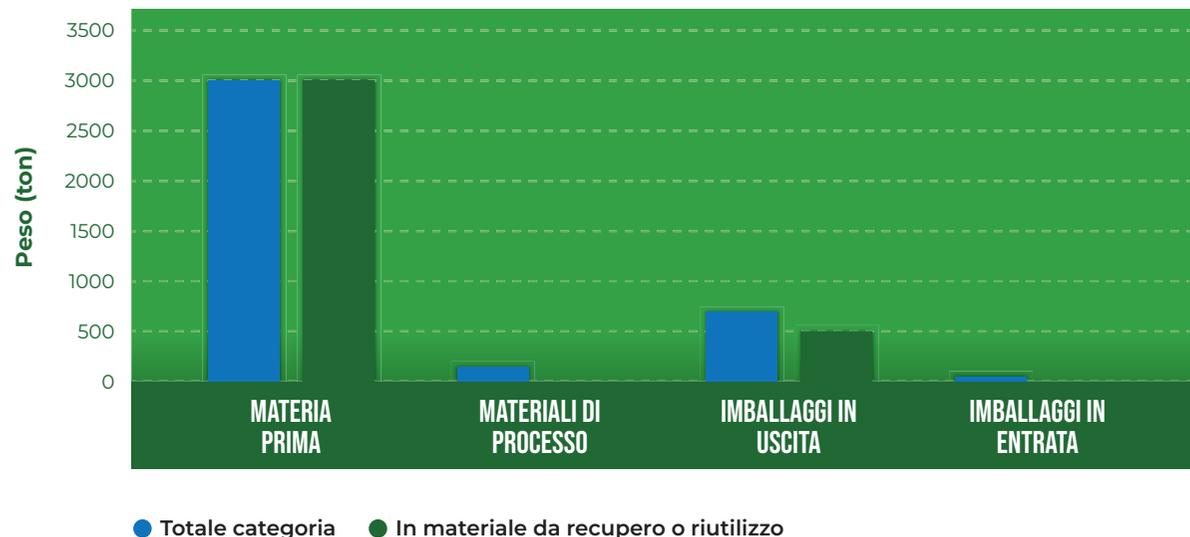
pressofusi di ottone, alluminio e acciaio inox. Una parte dei materiali in questa categoria proviene da recupero e rifusione e lo scarto di lavorazione viene ceduto al fornitore per essere rigenerato

- Materiali ausiliari (3% del totale): strumenti di lavoro, componentistica di produzione esterna, oli minerali raffinati, detersivi e gas tecnici tra cui idrogeno, elio e azoto. I materiali di questa categoria sono di origine primaria, ma una loro porzione consistente (46%) è in acciaio, materiale rinnovabile.

- Imballaggi del prodotto finito (19% del totale): imballaggi in carta e cartone e legno. Buona parte di questi materiali (72%) proviene da recupero e la totalità di essi è di origine naturale e rinnovabile.

- Imballi dei materiali in ingresso (1% del totale): materiali vari. Per buona parte (49%) questi imballaggi sono in legno.

MATERIALI



GESTIONE E TRATTAMENTO DEI RIFIUTI

9 INDUSTRIA,
INNOVAZIONE
E INFRASTRUTTURE

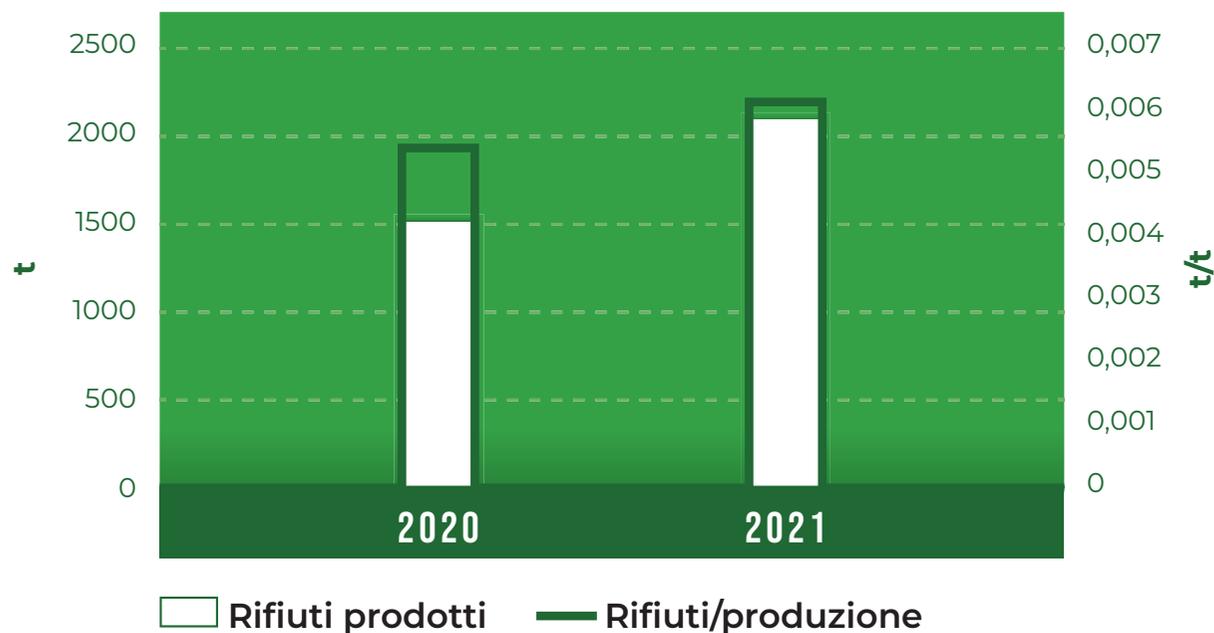


La quasi totalità dei rifiuti prodotti dall'azienda è avviata a recupero. Nonostante la quantità totale di rifiuti prodotti sia aumentata dal 2020 al 2021, la porzione di rifiuti pericolosi rispetto al totale è diminuita.

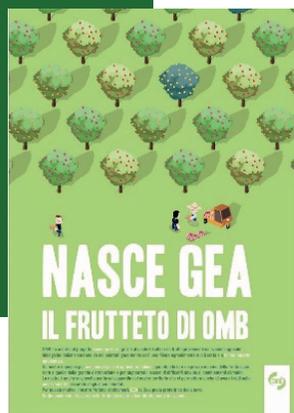
L'aumento della quantità di rifiuti prodotti nel corso del 2021 rispetto all'anno precedente è direttamente correlato all'incremento di produzione che si è registrato nel biennio in esame.

È aumentata, infine, la quantità totale di scarti di lavorazione riutilizzati, quelli che non figurano come rifiuto, in proporzione ai rifiuti prodotti.

ANDAMENTO DELLA PRODUZIONE DI RIFIUTI



SAVE THE FARM



MOBILITÀ SOSTENIBILE



OMB ha aderito al progetto Save the Farm con l'adozione di 50 alberi da frutto. Il progetto consiste nel supporto di aziende agricole italiane di piccole dimensioni, cui si garantisce, da un lato, un prezzo minimo d'acquisto della frutta superiore a quello di mercato e, dall'altro, una stabilità di introiti in caso di difficoltà causate dall'emergenza climatica in atto.

Come risultato, OMB riceve a cadenza settimanale la frutta prodotta e ottiene una stima della quantità di anidride carbonica assorbita dall'atmosfera dalle piante in adozione: per l'anno 2021 questo valore è stato di 2,75 tonnellate di CO₂.

OMB ha l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale negativo relativo agli spostamenti dei propri dipendenti e di diffondere la cultura della mobilità sostenibile. La società, infatti, ha predisposto in collaborazione con Jo-job una piattaforma web per la condivisione dell'uso della macchina tra colleghi o per la scelta di mezzi di spostamento alternativi, riconoscendo una ricompensa in denaro per ogni tragitto casa-lavoro effettuato in car pooling, bicicletta, monopattino o trasporto pubblico. La stessa piattaforma è un

utile strumento di monitoraggio per l'impatto ambientale cumulativo dei dipendenti e il risparmio ottenuto con questa strategia.

A supporto dell'iniziativa, OMB si è dotata di alcune e-bike, messe a disposizione dei dipendenti come mezzo per gli spostamenti casa-lavoro, oltre che di postazioni per la ricarica di mezzi elettrici di proprietà dei dipendenti.

Si stima che, da quando è stata attivata questa iniziativa nel settembre del 2021, l'organizzazione sia riuscita ad evitare l'emissione di più di 500 kg di CO₂ in atmosfera grazie alla promozione del car pooling e all'utilizzo di e-bikes aziendali.

¹ dato aggiornato al 31/12/2021

SFERA ENVIRONMENT

Energia	
As is	To be
9% dell'energia elettrica da fonti rinnovabili	100% dell'energia elettrica da fonti rinnovabili
Emissioni	
As is	To be
-6% tCO2 emissioni dirette 2020-2021	-5% tCO2 emissioni dirette 2021-2022
-19% tCO2e/ore lavorate 2020-2021 (Scope 1 e 2)	-15% tCO2e/ore lavorate 2021-2022 (Scope 1 e 2)
Materiali	
As is	To be
Materie prime da recupero e rifusione degli scarti	Definizione strategia di economia circolare
Rifiuti	
As is	To be
+ 15% rifiuti/produzione 2020-2021	-3% rispetto allo stesso periodo del 2020-2021
Mobilità sostenibile	
As is	To be
Incentivo per commuting più sostenibile	-5% tCO2/dipendente per il tragitto casa-lavoro
5 E-bike a disposizione dei dipendenti	10 E-bike a disposizione dei dipendenti

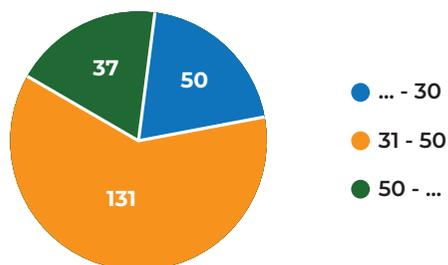
SFERA SOCIAL

OMB Saleri è da sempre attenta allo sviluppo professionale e personale dei propri dipendenti. Inoltre, ha attivo una serie di iniziative per promuovere lo sviluppo del benessere nella società, attraverso progetti che mirano a coinvolgere attivamente la comunità e il territorio in cui si identifica.

La valorizzazione delle persone è fondamentale per OMB Saleri: per questo, si stanno sviluppando percorsi di crescita continua per garantire percorsi di carriera che siano sempre più stimolanti e per coinvolgere attivamente tutte le persone che collaborano con l'azienda.

L'attrazione dei talenti e la loro valorizzazione è un'altra sfida che OMB sta affrontando con impegno costante, così come la creazione di un ambiente inclusivo, in cui tutte le persone possano sentirsi tutelate e a proprio agio nello svolgimento delle attività quotidiane.

LAVORATORI PER FASCIA D'ETÀ



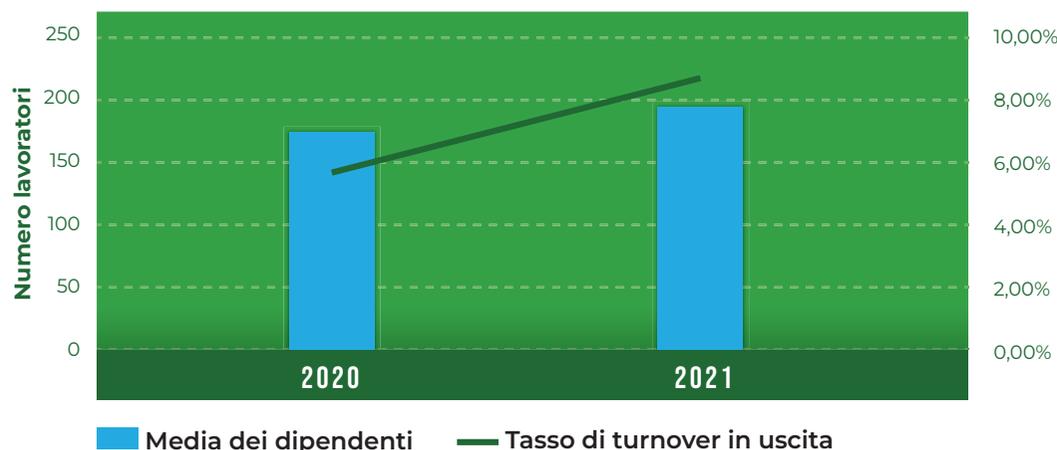
GESTIONE DEL PERSONALE

OMB Saleri si impegna a garantire la crescita continua delle proprie persone. Il cambiamento delle richieste sul mercato, inoltre, amplifica la necessità di creare percorsi di crescita sempre più dettagliati e specialistici per tutto il personale.

La valorizzazione delle risorse umane interne e lo sviluppo di opportunità di crescita per le sue persone sono i pilastri su cui l'azienda vuole basare il progresso presente e futuro. Per questo motivo, OMB, a cadenza triennale, effettua un'analisi del clima interno con l'obiettivo di verificare il benessere dei dipendenti e di implementare delle azioni collegate al miglioramento continuo del clima aziendale.

Al 31 dicembre 2021 il totale dei dipendenti di OMB era pari a 213 persone (142 uomini - 71 donne), in aumento di oltre il 10% rispetto all'anno precedente. Il numero totale di persone entrate ed in forza al 31/12/2021 (comprese le assunzioni interinali, 5) è di 52 persone, di cui 29 under 30, mentre le uscite registrate nel corso del 2021 sono state 17, in aumento rispetto al 2020. In leggero aumento risulta essere il tasso di turnover in uscita del personale, che nel 2021 è stato pari all'8,7%. Oltre il 92% del personale, infine, è assunto con contratto a tempo indeterminato.

ANDAMENTO MEDIO DEI LAVORATORI



WELFARE E BENESSERE DEL PERSONALE

3 SALUTE E
BENESSERE



8 LAVORO DIGNITOSO
E CRESCITA
ECONOMICA



**“OLTRE A GENERARE PROFITTI,
UN’AZIENDA DEVE GENERARE
BENESSERE PER LE
PERSONE E PER IL TERRITORIO”.**

Partendo da questa frase del Presidente, Paride Saleri, si può comprendere quanto sia fondamentale per l'azienda il benessere delle proprie persone. A tal fine, uno degli impegni di OMB è quello di offrire ai dipendenti un sistema di welfare che consenta di contribuire al miglioramento della qualità della vita di ognuno. Nel 2021, il 100% dei dipendenti ha avuto accesso al Piano Welfare.

Altra iniziativa da evidenziare è relativa alla biblioteca aziendale, che è gestita volontariamente da una persona all'interno dell'azienda, a cui si aggiunge l'offerta di corsi di inglese, economia, filosofia, salute e nutrizione,

promossi internamente dai lavoratori. L'azienda offre, inoltre, visite guidate presso musei e promuove tra i dipendenti la partecipazione ad eventi culturali a livello locale. Da ottobre 2017, inoltre, è presente una banca ore che consente la condivisione tra colleghi di ore retribuite, a supporto di dipendenti che hanno delle necessità specifiche (ad esempio, di assistere un proprio familiare), ma hanno esaurito i propri permessi.

Per favorire un buon bilanciamento fra vita professionale e tempo libero, è adottato un orario flessibile e, ove possibile, i collaboratori possono avere accesso allo smart working. Per

i dipendenti che lavorano in sede, l'accesso alla mensa aziendale è gratuito. Per quanto riguarda il lavoro part-time, è presente all'interno dell'organizzazione ed è rivolto alle madri o a lavoratori con particolari esigenze.

Fra i servizi offerti al personale che verranno attivati nel 2022 vanno citati i corsi di ginnastica gratuiti per tutto il personale a cui sarà possibile accedere dal lunedì al venerdì e il servizio di aiuto compiti per le famiglie. Per il 2023, infine, si prevede di introdurre, come attività di supporto alle famiglie, dei camp estivi e invernali per le figlie e i figli dei dipendenti.

DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ



“È PER NOI FONDAMENTALE PRESERVARE L'UNICITÀ DI OGNI PERSONA ALL'INTERNO DELL'AZIENDA”

Garantire un ambiente di lavoro inclusivo, che promuova il rispetto e il valore della diversità di ognuno, è tra le principali prerogative di OMB, come ricordato all'interno del codice etico dell'organizzazione.

Per tutelare il valore e la diversità di ognuno, OMB ha creato un canale interno per la segnalazione di comportamenti che potrebbero costituire discriminazioni. In tal senso, nel corso del **2021, non sono stati segnalati episodi di discriminazione di alcun tipo.**

OMB, inoltre, **ha sottoscritto la Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro**, una dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i propri talenti in tutta la loro diversità.

Adottando questa Carta, OMB si impegna a:

- Definire e attuare politiche di Pari Opportunità in ogni livello dell'organizzazione
- Distribuire responsabilità a persone o funzioni aziendali in riferimento alle Pari Opportunità
- Superare gli stereotipi di genere
- Integrare il principio di parità di trattamento nei processi relativi alla gestione del personale
- Sensibilizzare e formare tutti i livelli dell'organizzazione rispetto al valore della diversità
- Monitorare periodicamente indicatori collegati all'andamento delle Pari Opportunità e valutare l'impatto delle iniziative adottate
- Fornire strumenti concreti al personale per la conciliazione fra vita privata e professionale
- Fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione famiglia-lavoro
- Comunicare al personale l'impegno assunto sull'argomento, i progetti implementati e i risultati ottenuti
- Promuovere all'esterno l'impegno assunto da OMB, dando testimonianza di quanto implementato per la promozione delle Pari Opportunità

FORMAZIONE E ISTRUZIONE

4 ISTRUZIONE
DI QUALITÀ



9 INDUSTRIA,
INNOVAZIONE
E INFRASTRUTTURE



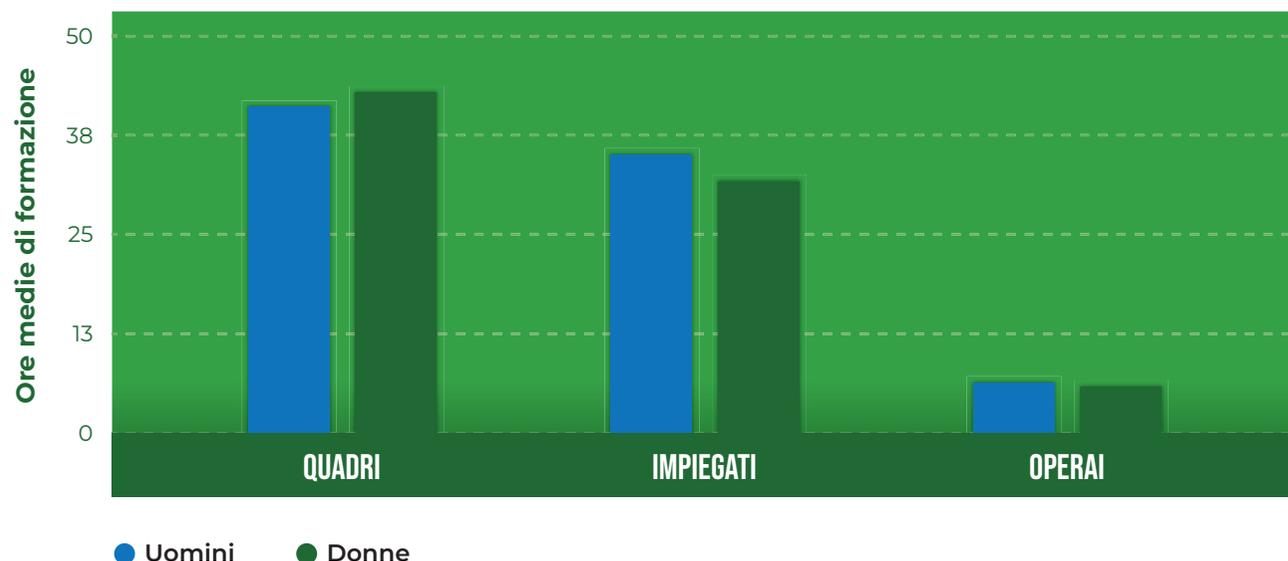
La formazione è da sempre oggetto di forte attenzione da parte dell'azienda. Dopo un progetto sperimentale condiviso con l'Università degli Studi di Milano, OMB nel marzo del 2019 ha avviato un progetto di Academy ispirato al concetto di learning organization, con l'obiettivo di promuovere l'apprendimento continuo all'interno della propria realtà.

La formazione avviene in orario di lavoro e la percentuale delle persone che hanno seguito corsi di formazione oltre quelli obbligatori è del 71%. Nel 2021 sono stati organizzati 49 corsi, gestiti sia da personale interno che da consulenti esterni, i cui contenuti riguardano principalmente tematiche tecniche, qualitative e organizzative. Sono previsti, inoltre, periodi di studio all'estero per le posizioni professionali per le quali si renda necessario un approfondimento della lingua.

Il totale delle ore di formazione nel 2021, al netto della formazione obbligatoria, è stato di 3.052 ore, in leggero aumento rispetto all'anno

precedente in cui erano state registrate 2.945 ore. Fra le persone che hanno svolto formazione, 5 dipendenti (4 uomini e 1 donna) rientrano nella categoria dei quadri, 76 (50 uomini e 26 donne) sono classificati come impiegati, mentre 45 (31 uomini e 14 donne) sono operai. Il grafico seguente mostra la distinzione per categoria e mette in evidenza le ore medie di formazione per dipendente.

ORE MEDIE DI FORMAZIONE SUDDIVISE PER CATEGORIA



Per quanto riguarda i progetti e le nuove iniziative che si prevede verranno introdotte nel 2022, è da segnalare l'idea di creare un corso interno esteso a tutto il personale collegato alle tematiche di sostenibilità rispetto alle tre sfere ESG (Environment, Social, Governance), con particolare focus sulla strategia e le iniziative introdotte da OMB per contribuire positivamente alla creazione di uno sviluppo sostenibile.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO IN OMB

3 SALUTE E BENESSERE



8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



OMB Saleri si pone l'obiettivo di garantire in ogni situazione un ambiente sano e sicuro per dipendenti, collaboratori e visitatori, al fine di creare le migliori condizioni di lavoro possibili. Questo obiettivo si concretizza nel rispetto delle norme vigenti, adottando un **sistema di gestione per la salute e sicurezza certificato secondo lo standard ISO 45001** (Standard per la Salute e Sicurezza sul Lavoro) e mettendo in atto politiche, procedure e controlli in linea con le migliori pratiche riconosciute a livello internazionale.

Per OMB la salute e la sicurezza di tutti gli stakeholder sono una priorità; per questo, l'azienda pone grande attenzione nell'implementare tutte le attività di prevenzione e miglioramento continuo necessarie a garantire la **massima sicurezza**, con particolare riferimento all'interno dei propri impianti di produzione.

L'insieme delle iniziative in salute e sicurezza e l'attenta gestione dei rischi da parte di OMB ha

permesso, infatti, **per il quinto anno consecutivo di non registrare infortuni sul lavoro.**

PROMUOVERE SALUTE E BENESSERE

Nel 2021, per le dipendenti che lo hanno richiesto, è stato offerto il servizio di screening in prevenzione del tumore al seno. A tutto il personale, inoltre, l'organizzazione offre un'assistenza sanitaria integrativa e l'accesso facilitato a visite specialistiche.

Nel 2022, l'azienda prevede di aderire al programma *Workplace Health Promotion* (WHP), al fine di sensibilizzare e migliorare il benessere dei propri dipendenti. Questo programma è promosso dall'Organizzazione Mondiale della Sanità e si pone l'obiettivo di promuovere cambiamenti organizzativi nel luogo di lavoro, per rendere l'ambiente favorevole all'adozione di comportamenti e scelte positive per la salute.

CREAZIONE DI VALORE PRESSO LA COMUNITÀ

10 RIDURRE LE
DISUGUAGLIANZE



11 CITTÀ E COMUNITÀ
SOSTENIBILI



17 PARTNERSHIP
PER GLI OBIETTIVI



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 processo virtuoso dell'impresa si materializza in una serie di collaborazioni e progetti, che promuovono la cultura e il benessere nel bresciano. Grazie alla collaborazione con altri soggetti pubblici e privati, OMB si renderà protagonista dello sviluppo del primo Patto di Comunità in Italia.

FONDAZIONE SODALITAS

Nel 2021, inoltre, OMB Saleri ha aderito alla Fondazione Sodalitas, con la quale l'azienda ha sottoscritto la Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro di cui si è parlato in precedenza. Sodalitas rappresenta un network di imprese, volontari e collaboratori impegnato a

generare valore sociale condiviso e che promuove la cultura delle partnership orientate a costruire un futuro di crescita, sostenibilità, inclusione e coesione, sviluppo diffuso per la comunità.

ALTRE INIZIATIVE

Ulteriori attività promosse da OMB Saleri nel 2021 sono state:

- una raccolta di abiti e beni di conforto per richiedenti asilo o rifugiati,
- acquisti solidali da associazioni che promuovono la lotta alla criminalità organizzata,
- il sostegno ai piccoli agricoltori biologici tramite il sopracitato progetto "Save the Farm",
- il supporto a Fondazione Veronesi, che si rinnova ormai da anni
- l'adesione alla campagna di Confindustria

Brescia "un vaccino per tutti", che si pone l'obiettivo di raccogliere fondi a favore dell'approvvigionamento di vaccini anti-Covid nei Paesi con risorse limitate.

IL PRIMO PATTO DI COMUNITÀ

OMB Saleri, nel 2022, promuoverà il primo Patto di Comunità in Italia, in collaborazione con altri undici soggetti pubblici, privati, enti religiosi e associazioni sul territorio. Il progetto "Polo Primo Maggio", dedicato all'omonimo quartiere della città di Brescia, promuove interventi di welfare rigenerativo, per contribuire all'inclusione attiva di tutte le persone che vivono la comunità.

Con l'intento di sorpassare l'approccio meramente assistenzialista, il Patto prevede la realizzazione di:

- un laboratorio di cucito e rammendo,
- corsi di alfabetizzazione digitale per persone anziane e di origine straniera,
- attività per la lettura destinata ai bambini e alle bambine,
- incontri di lettura per adulti,
- il collegamento delle biblioteche del quartiere al sistema cittadino,
- la partecipazione e la promozione di eventi culturali,
- la nascita della scuola calcio presso l'Oratorio.

SFERA SOCIAL

Gestione del personale	
As is	To be
+ 10% forza lavoro 2021 rispetto al 2020	+ 10% forza lavoro 2022 rispetto al 2021
Tasso di turnover in uscita: 8,7%	Tasso di turnover in uscita: 7%
Welfare	
As is	To be
100% dipendenti con accesso al welfare	100% dipendenti con accesso al welfare
Diversità e pari opportunità	
As is	To be
38% genere femminile sull'intera popolazione aziendale	> 38% genere femminile sull'intera popolazione aziendale
Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro	Certificazione ISO 30415 – D&I
Formazione e istruzione	
As is	To be
5 ore medie di formazione per operai	7 ore medie di formazione per operai
-	100% dei dipendenti riceverà formazione in ambito di sostenibilità
Salute e sicurezza sul lavoro	
As is	To be
Certificazione ISO 45001	Adesione al programma WHP Lombardia
Assenza di infortuni sul lavoro	Assenza di infortuni sul lavoro
Creazione di valore per la comunità	
As is	To be
Sostegno e supporto a realtà locali	50 ore destinate a favore della comunità
-	Istituzione del Patto di Comunità e avvio delle attività

SFERA GOVERNANCE

16 PACE, GIUSTIZIA
E ISTITUZIONI
FORTI



17 PARTNERSHIP
PER GLI OBIETTIVI



OMB Saleri pone tra i propri valori primari quello dell'etica aziendale e civica. Inoltre, si ispira al modello di lean production e ciò si traduce, in primo luogo, in uno spiccato orientamento all'innovazione, cioè alla ricerca di continuo miglioramento in termini di qualità, impatto ambientale e anticipazione della trasformazione industriale. Parallelamente, l'azienda si pone l'obiettivo di cercare e mantenere un equilibrio tra crescita, partecipazione e responsabilizzazione di dipendenti e collaboratori nei processi decisionali e organizzativi.

L'organo direttivo di OMB Saleri è un **consiglio di amministrazione** composto da tre membri. Esiste, inoltre, un'**assemblea** interna chiamata **Ecclesia**, che si riunisce ogni mese e mezzo con lo scopo di individuare azioni per migliorare l'azienda e il benessere dei dipendenti.

OMB Saleri è dotata di un **codice etico**, fondato

sui principi della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, nella Dichiarazione Tripartita di Principi sulle Imprese Multinazionali, nella Politica Sociale dell'ILO e nelle Linee Guida destinate alle Imprese Multinazionali dell'OCSE. Lo scopo del codice etico è quello di favorire un ambiente di lavoro ispirato al rispetto, alla correttezza ed alla collaborazione, sia all'interno del perimetro dell'organizzazione, sia nelle relazioni con i propri stakeholder.

Nel 2021 OMB Saleri ha aderito all'**UN Global Compact**, con l'impegno di rendere i dieci principi sottoscritti parte della strategia e della cultura aziendale, anche nelle attività del quotidiano. Questo sforzo è testimoniato dal documento di comunicazione dei progressi che ogni aderente all'iniziativa è tenuto a consegnare con cadenza annuale.

FOCUS: ECCLESIA

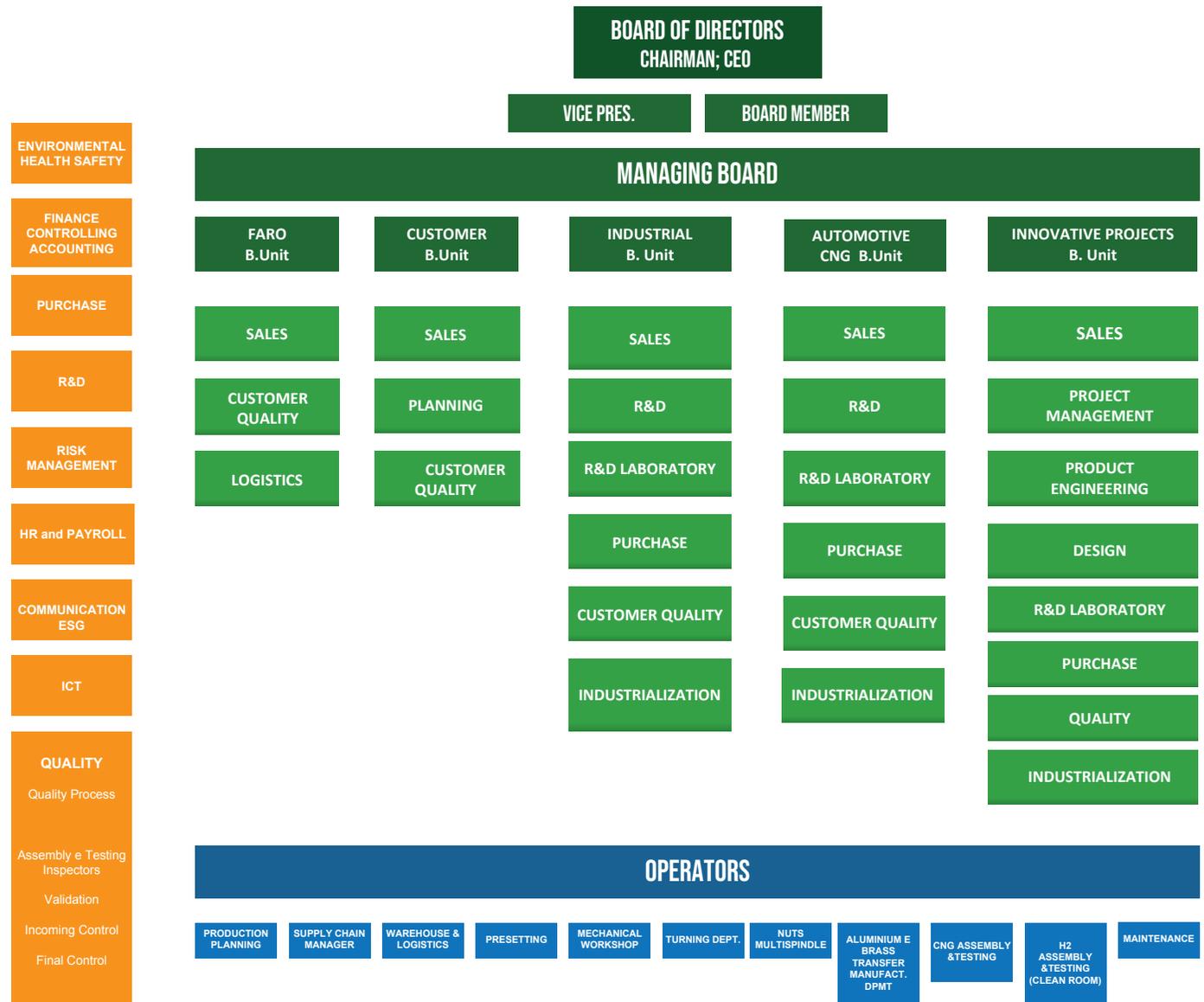
Ecclesia è l'assemblea dell'Academy che ha come unico obiettivo il miglioramento del benessere in OMB. L'idea di chiamarla Ecclesia è nata perché questo nome richiama il primo esempio di assemblea democratica dell'antica Grecia, dove si discuteva di argomenti o problematiche che dovevano essere risolte nella città.

In OMB questa iniziativa nasce con lo stesso fine: un delegato per ogni reparto raccoglie bisogni, idee e suggerimenti dai propri colleghi e, una volta ogni 45 giorni, si svolge una tavola rotonda in cui si discute sulle tematiche raccolte dai delegati, decidendone priorità di intervento e sviluppi futuri.

ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

L'organo direttivo di OMB, come anticipato, è un **consiglio di amministrazione** composto da tre membri. Il CdA è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria al fine di raggiungere gli scopi definiti dall'organizzazione.

Di seguito viene presentato l'organigramma, al fine di comprendere al meglio la struttura aziendale.

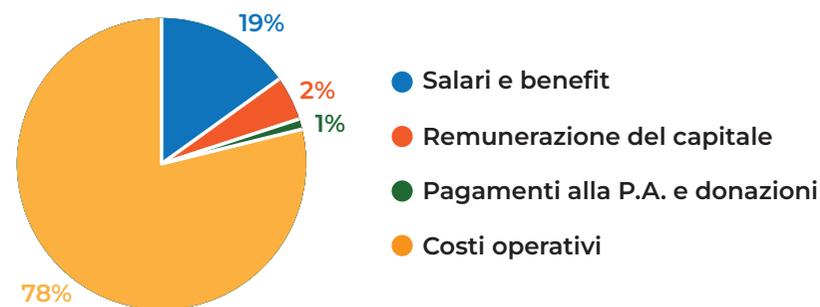


VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

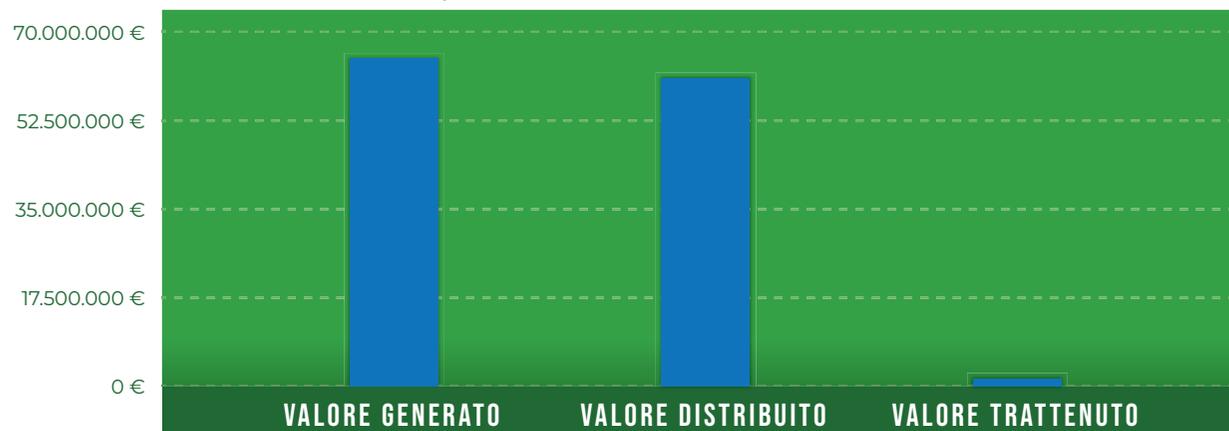


Nel 2021 OMB Saleri ha venduto beni per il valore di oltre 53 milioni di euro, il che corrisponde a una crescita del 30,75% rispetto al 2020. Il valore generato da OMB è intorno ai 65 milioni di euro, di cui circa 62 milioni ridistribuiti fra fornitori, dipendenti, azionisti ed enti pubblici, secondo le proporzioni rappresentate nel grafico a torta seguente. La porzione di valore trattenuto dall'azienda è dell'ordine del 2%, come mostra invece l'istogramma.

RIPARTIZIONE DEL VALORE DISTRIBUITO



VALORE GENERATO, TRATTENUTO E DISTRIBUITO



SISTEMI DI GESTIONE

8 LAVORO DIGNITOSO
E CRESCITA
ECONOMICA



12 CONSUMO E
PRODUZIONE
RESPONSABILI



Nel 2021 OMB Saleri ha venduto beni per il valore di oltre 53 milioni di euro, il che corrisponde a una crescita del 30,75% rispetto al 2020. Il valore generato da OMB è intorno ai 65 milioni di euro, di cui circa 62 milioni ridistribuiti fra fornitori, dipendenti, azionisti OMB Saleri punta ad avere prodotti con un alto livello tecnologico e che siano affidabili. A questo scopo, prevede attività di progettazione, prevenzione dei difetti e test di validazione, passaggi pianificati e applicati attraverso una combinazione di procedure. L'azienda ha, infatti, ottenuto diverse certificazioni secondo gli standard più diffusi per i sistemi di gestione. Tra questi, gli standard per la qualità del prodotto **ISO 9001:2018** e **IATF 16949:2016** (specifico per il settore automotive). OMB Saleri è inoltre certificata secondo i requisiti specifici per il settore aeronautico, aerospaziale e

della difesa con certificazione **AS/EN 9100:2018**. In coerenza con questi standard, l'azienda ha stabilito e adottato una procedura di selezione dei fornitori; si ritiene importante sottolineare che i fornitori vengono valutati anche secondo criteri di sostenibilità.

Inoltre, OMB Saleri ha un sistema di gestione ambientale secondo lo standard **ISO 14001** e per la salute e sicurezza sul lavoro, secondo lo standard **ISO 45001**. Secondo questi modelli di gestione, l'azienda ha impostato un processo di valutazione e gestione dei rischi aziendali a breve, medio e lungo termine, compresa una valutazione degli impatti negativi, potenziali e attuali, provocati dalle attività aziendali sulle comunità locali.

Infine, OMB Saleri ha una politica interna di rispetto della privacy dei propri stakeholder interni ed esterni; **nessuna anomalia legata a perdite di dati, cybersecurity o a fenomeni di phishing è stata rilevata nel corso del 2021**. 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. L'azienda ha adottato, inoltre, un **sistema di verifica anticorruzione**, basato sul whistleblowing anonimo; anche in quest'ambito, **nessuna segnalazione è stata ricevuta nel 2021**.

INNOVAZIONE E RICERCA

8 LAVORO DIGNITOSO
E CRESCITA
ECONOMICA



9 INDUSTRIA,
INNOVAZIONE
E INFRASTRUTTURE



Nel 2021 OMB Saleri ha sviluppato nuove linee di prodotto per il settore aerospaziale, dell'idrogeno liquido, aeronautica e difesa e alcune di esse sono state brevettate.

NUOVI CAMPI DI MERCATO



SPACE



CRYOGENIC
HYDROGEN

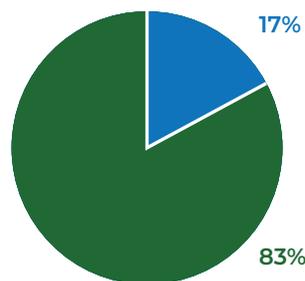


AERONAUTIC

Il dipartimento di Ricerca & Sviluppo (R&D) di OMB è un team composto da 33 esperti, che nel 2021 corrispondeva approssimativamente al 17% dipendenti di OMB (vedi grafico).

Le attività del gruppo sono correlate al contesto operativo e commerciale per fornire risposte veloci e soluzioni innovative, gestendo l'intero ciclo di vita del progetto: design, prototipazione, testing e validazione in laboratorio, per arrivare all'industrializzazione. L'azienda coopera anche con enti esterni pubblici o privati per aumentare la sicurezza e la qualità dei prodotti offerti.

DIPENDENTI IMPEGNATI IN RICERCA E SVILUPPO ANNO



● Dipendenti impegnati in attività R&D

● Dipendenti non impegnati in attività R&D

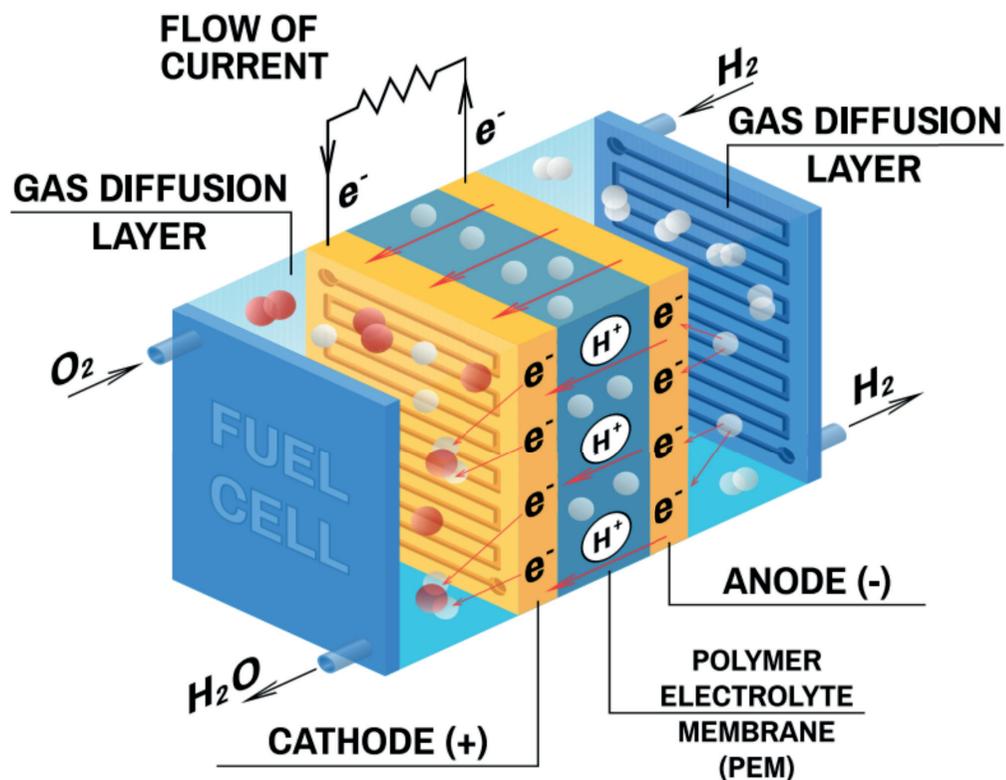
COME FUNZIONA UNA FUEL CELL?

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, riducendolo.

Avviene quindi una reazione chimica tra l'idrogeno ossidato e l'ossigeno ridotto, con produzione di acqua che viene espulsa unitamente ad idrogeno non precedentemente utilizzato. Questo viene separato e reimesso nella fuel cell.

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

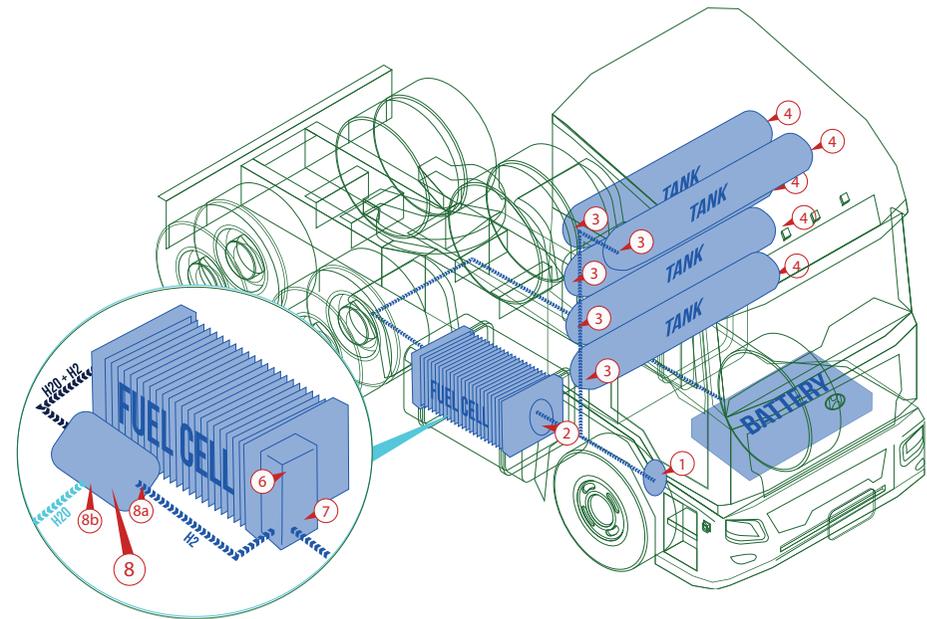


Grazie ad un lavoro dedicato a favore dello sviluppo dell'idrogeno nel settore dei trasporti pesanti sono state ideate e create valvole e dispositivi che consentano di promuovere innovazione e progresso sul mercato. Di seguito si presentano alcuni prodotti sviluppati dall'organizzazione in questo ambito.

L'IDROGENO COME VETTORE PER LA TRANSIZIONE

OMB è precursore nel mercato dell'idrogeno, che nel periodo recente sta registrando un enorme sviluppo. Per capire il lavoro di R&S svolto dall'azienda, è necessario partire da una breve spiegazione del concetto di fuel cell.

COMPONENTI OMB SU APPLICAZIONI HEAVY DUTY



1 HFR
Hydrogen filling receptacle
È la valvola di carica. È installato 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 700GEN2
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 il sistema o manutenzione

OTHER APPLICATION
NON SOLO AUTOMOTIVE!
Le applicazioni ad idrogeno non sono unicamente destinate all'automotive. Si stanno studiando componenti per aerei, navi, storage, forklift e altre applicazioni

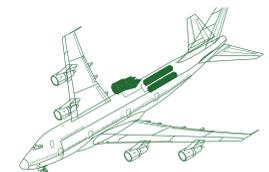
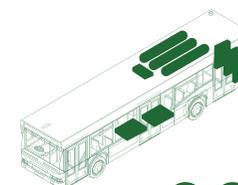
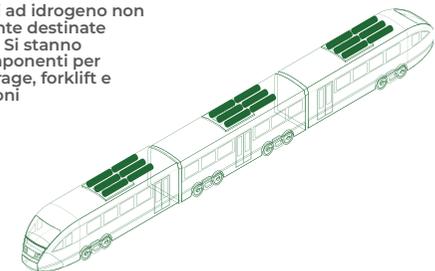
4 END PLUG with tprd
È una sicurezza termica installata sul fondo del serbatoio

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 trafilamenti 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 WATER SEPARATOR
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

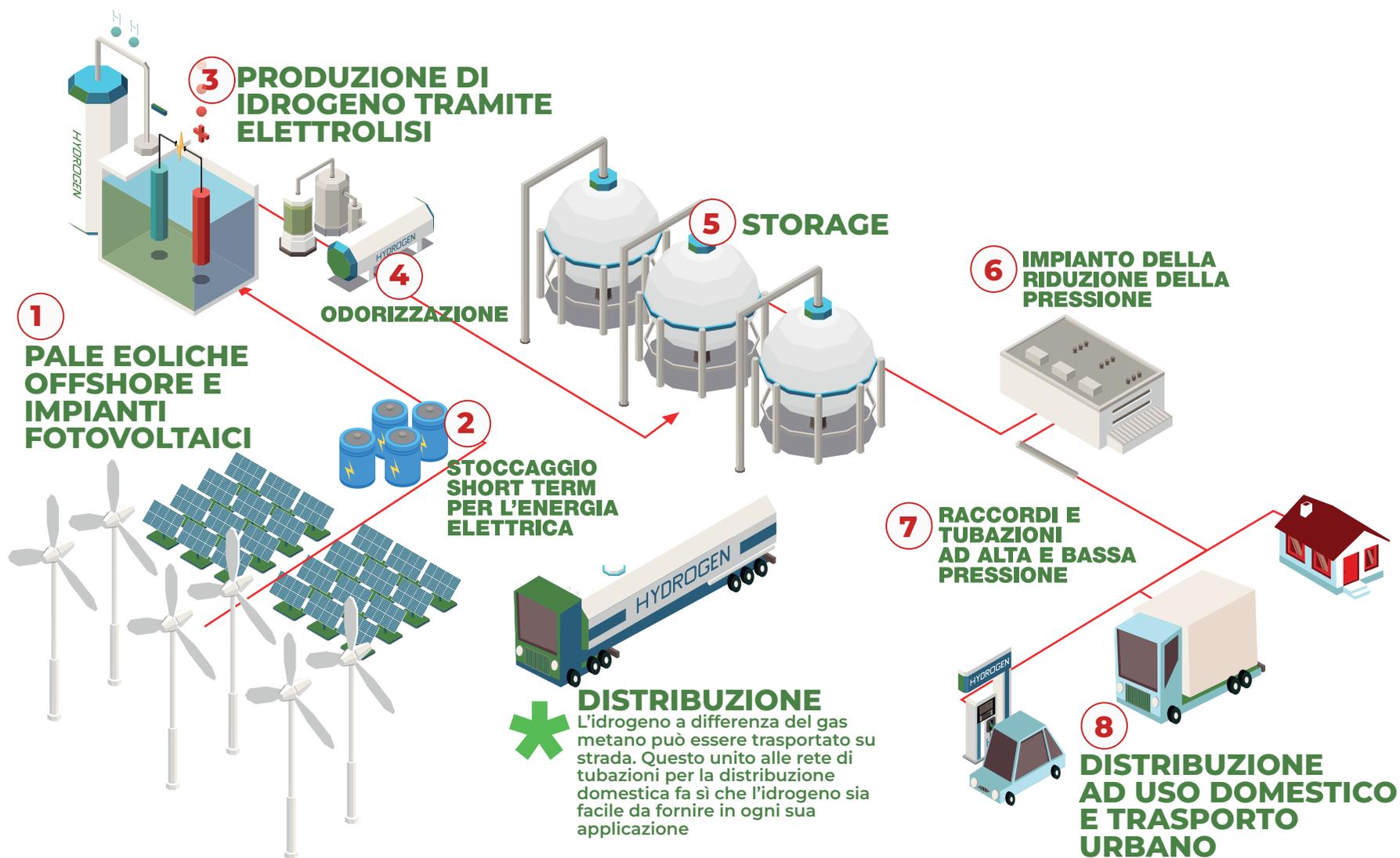
8a/b APV & ADV anode purge and drain valves
sono le valvole montate sull'AWS. Permettono di scaricare l'acqua prodotta dal veicolo e di ricircolare l'idrogeno separato nell'AWS. Alcune versioni presentano elementi riscaldanti, utili per accelerare l'accensione del veicolo in condizioni di sistema ghiacciato o di freddo intenso



Ma perché proprio l'idrogeno? Sono diversi gli studi scientifici che affermano che grazie all'utilizzo di questo elemento chimico, se prodotto attraverso l'uso di energia proveniente da fonti rinnovabili (cd. idrogeno verde), si

possano ridurre le emissioni in atmosfera e combattere l'emergenza climatica. I dati presentati nelle infografiche che seguono permettono di comprendere il processo di produzione dell'idrogeno green e i vantaggi e

gli svantaggi legati alla capacità di sviluppo sul mercato di queste applicazioni, con un focus particolare sul settore dei trasporti.



COMPARAZIONE FRA MOTORE TERMICO, ELETTRICO ED IMPIANTO A IDROGENO

Emissioni prodotte

In riferimento all'equivalente di un'utilitaria / anno



3,000 KG CO₂
20 KG SO₂
2 KG NA₂



1.646 KG CO₂
0 KG SO₂
0 KG NA₂



0 KG CO₂
0 KG SO₂
0 KG NA₂
le uniche emissioni sono vapore acqueo

*** valori approssimativi

Tempo di rifornimento

In riferimento all'equivalente di un'auto utilitaria



3 MIN. PER UN PIENO



2 H. FULL BATTERY



5 MIN. PER UN PIENO

Km con un pieno

In riferimento all'equivalente di un'utilitaria / anno



650 KM
CONTANDO 13 KM PER LITRO CON UN SERBATOIO DI 50 LITRI



400 / 700 KM



800 / 1000 KM



I 10 paesi europei con una maggiore mobilità sostenibile

In riferimento all'anno 2021

1 - SVEZIA	33%
2 - OLANDA	28%
3 - FINLANDIA	19%
4 - DANIMARCA	16%
5 - GERMANIA	14%
6 - PORTOGALLO	13%
7 - LUSSEMBURGO	12%
8 - FRANCIA	11%
9 - BELGIO	10%
10 - AUSTRIA E IRLANDA	8%

Mobilità sostenibile PRO e CONTRO



PRO

la maggior parte delle automobili hanno un motore termico

CONTRO

sfruttano un sistema inquinante

nel 2035 spariranno dal mercato

molta manutenzione per elementi come candele, filtri, iniettori, liquidi, ecc.

nessun incentivo o ecobonus, blocchi del traffico e ZTL



PRO

impatto ambientale ridotto, grazie alle emissioni pari a zero.

CONTRO

un rifornimento può durare anche ore

lo smaltimento delle batterie è molto inquinante

il prezzo di un "pacchetto" batterie è molto alto

la durata media di una batteria è intorno ai 5 anni

scarsa autonomia di viaggio



PRO

rifornimento veloce: il tempo di erogazione di un pieno è di pochi minuti

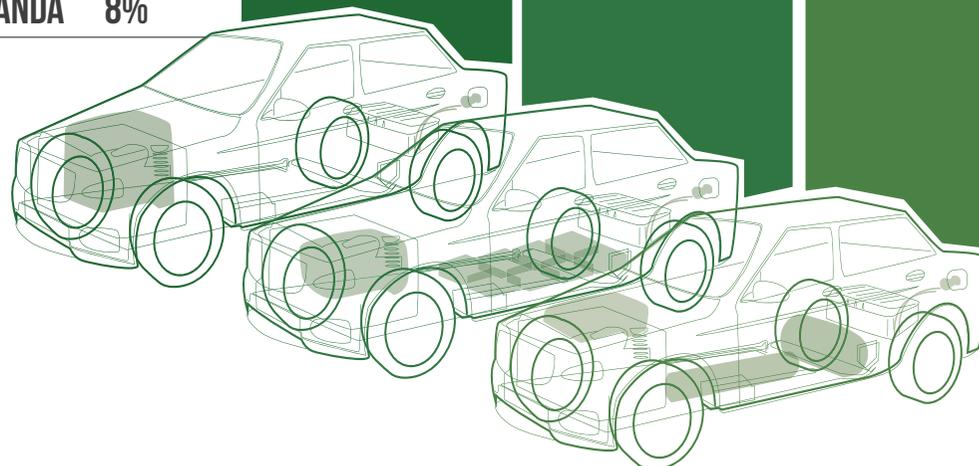
le uniche emissioni sono vapore acqueo

l'idrogeno tramite elettrolisi è disponibile in quantità infinite

con un pieno si possono percorrere molti chilometri

CONTRO

ad oggi non c'è una vera e propria rete di distribuzione



SFERA GOVERNANCE

Generale	
As is	To be
Adesione a UN Global Compact	Compilazione della Dichiarazione di progresso annuale
	Modifica dello statuto in Società Benefit
Valore generato e distribuito	
As is	To be
+ 30% di vendite nel 2021 rispetto al 2020	+ 20% di vendite nel 2022 rispetto al 2021
1% del valore distribuito a PA e donazioni	1,2% del valore distribuito a PA e donazioni
Sistemi di gestione	
As is	To be
Criteri di sostenibilità nella selezione dei fornitori	Codice etico per i fornitori
Pratiche di controllo degli accessi e cybersecurity	Politica o procedura formale di cybersecurity
Mantenimento certificazioni per l'ambiente (ISO 14001) e la sicurezza (ISO 45001)	Implementazione Sistema di Gestione dell'Energia secondo lo standard ISO 50001
Ricerca e sviluppo	
As is	To be
Nuovo settore di mercato: idrogeno liquido e settore aerospaziale	Nuovo settore di mercato: idrogeno criogenico
Collaborazione con enti di ricerca per lo sviluppo/ sicurezza dei prodotti	Collaborazione con enti di ricerca e di istruzione in ambito di Industria 4.0

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.

CO₂ EQUIVALENTE

È un'unità di misura che permette di pesare emissioni di gas serra diversi con diversi effetti climalteranti. La quantità di CO₂ 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.

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.

B CORPORATION

B Corporation è una certificazione rilasciata dall'ente non profit B Lab alle aziende che si impegnano a produrre impatti positivi sull'ambiente e sulla società. Per ottenere la certificazione le aziende devono ottenere un punteggio almeno pari a 80 punti nel B Impact Assessment, un questionario che permette di valutare gli impatti dell'azienda su diverse tematiche ambientali, sociali ed economiche. La certificazione va rinnovata ogni tre anni.

SOCIETÀ BENEFIT

Con il termine Società Benefit si indica una forma giuridica di impresa che definisce le aziende che hanno l'intenzione volontaria di integrare nel proprio oggetto sociale, oltre agli obiettivi di profitto, lo scopo di avere un impatto positivo sulla società e sulla biosfera. L'autodichiarazione dello status di Società Benefit comporta la modifica dello Statuto aziendale con l'inserimento delle finalità di beneficio comune. Inoltre, le Società Benefit sono tenute a rendicontare i propri impatti positivi e negativi attraverso una relazione d'impatto annuale, dove vengono descritte le azioni svolte e gli obiettivi di miglioramento per il futuro.



GRI CONTENT INDEX

Informativa	Titolo	Riferimento
GRI 102: General Disclosure 2016		
1 - Profilo dell'organizzazione		
102-1	Nome dell'organizzazione	Titolo
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	Chi siamo
102-3	Luogo della sede principale	Chi siamo
102-4	Luogo delle attività	Chi siamo
102-5	Proprietà e forma giuridica	Introduzione sfera Governance
102-6	Mercati serviti	Chi siamo
102-7	Dimensione dell'organizzazione	Chi siamo
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	Gestione del personale
102-9	Catena di fornitura	Utilizzo di materiali
102-12	Iniziative esterne	Strategia aziendale di sostenibilità; UN Global Compact; Save the farm; Diversità e pari opportunità; Creazione di valore presso la comunità; Ricerca e sviluppo
102-13	Adesione ad associazioni	Creazione di valore presso la comunità
2 - Strategia		
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	Lettera agli stakeholder
102-15	Impatti chiave, rischi e opportunità	Analisi dei rischi e delle opportunità
3 - Etica e integrità		
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	Codice etico
102-17	Meccanismi per ricercare consulenza e segnalare criticità relativamente a questioni etiche	Codice etico
4 - Governance		
102-18	Struttura della governance	Introduzione sfera Governance
102-19	Delega dell'autorità	Introduzione sfera Governance
102-20	Responsabilità a livello esecutivo per temi economici, ambientali e sociali	Introduzione sfera Governance

102-21	Consultazione degli stakeholder su temi economici, ambientali, e sociali	Le nostre priorità: i temi materiali
102-26	Ruolo del massimo organo di governo nello stabilire finalità, valori, e strategie	Introduzione sfera Governance
102-27	Conoscenza collettiva del massimo organo di governo	Introduzione sfera Governance
102-29	Identificazione e gestione degli impatti economici, ambientali e sociali	Le nostre priorità: i temi materiali
102-30	Efficacia dei processi di gestione del rischio	Analisi dei rischi e delle opportunità
102-32	Ruolo del massimo organo di governo nel reporting di sostenibilità	Strategia aziendale di sostenibilità Organizzazione aziendale
102-38	Tasso della retribuzione totale annua	Valore generato e distribuito
5 - Coinvolgimento degli stakeholder		
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	Le nostre priorità: i temi materiali
102-41	Accordi di contrattazione collettiva	Gestione del personale
102-42	Individuazione e selezione degli stakeholder	Le nostre priorità: i temi materiali
102-43	Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	Le nostre priorità: i temi materiali
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	Le nostre priorità: i temi materiali
5 - Pratiche di rendicontazione		
102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	Chi siamo
102-46	Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi	Guida alla lettura
102-47	Elenco dei temi materiali	Le nostre priorità: i temi materiali
102-50	Periodo di rendicontazione	Guida alla lettura
102-53	Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	Copertina
102-55	Indice dei contenuti GRI	Indice dei contenuti GRI
GRI 201: Performance economica 2016		
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le nostre priorità: i temi materiali Valore generato e distribuito
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Valore generato e distribuito
GRI 203: Impatti economici indiretti 2016		
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le nostre priorità: i temi materiali Strategia aziendale di sostenibilità Creazione di valore presso la comunità
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	

203-1	Investimenti infrastrutturali e servizi finanziati	Strategia aziendale di sostenibilità Creazione di valore presso la comunità
203-2	Impatti economici indiretti significativi	Strategia aziendale di sostenibilità Creazione di valore presso la comunità
GRI 301: Materiali 2016		
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le nostre priorità: i temi materiali Utilizzo dei materiali
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	Utilizzo dei materiali
301-2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo	Utilizzo dei materiali
301-3	Prodotti recuperati o rigenerati e relativi materiali di imballaggio	Utilizzo dei materiali
GRI 302: Energia 2016		
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le nostre priorità: i temi materiali Energia ed efficienza energetica
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Energia ed efficienza energetica
302-3	Intensità energetica	Energia ed efficienza energetica
302-4	Riduzione del consumo di energia	Energia ed efficienza energetica
GRI 305: Emissioni 2016		
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le nostre priorità: i temi materiali Emissioni in atmosfera
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Emissioni in atmosfera
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Emissioni in atmosfera
305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	Emissioni in atmosfera
305-4	Intensità delle emissioni di GHG	Emissioni in atmosfera
305-5	Riduzione delle emissioni di GHG	Emissioni in atmosfera
305-6	Emissioni di sostanze dannose per l'ozono atmosferico (ODS, "ozone-depleting substances")	Inventario GHG 2021
305-7	Ossidi di azoto (NOX), ossidi di zolfo (SOX) e altre emissioni significative	Inventario GHG 2022
GRI 306: Rifiuti 2020		
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le nostre priorità: i temi materiali Gestione e trattamento dei rifiuti
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	

103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	Gestione e trattamento dei rifiuti
306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	Utilizzo dei materiali
306-3	Rifiuti prodotti	Gestione e trattamento dei rifiuti
GRI 307: Compliance ambientale 2016		
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le nostre priorità: i temi materiali Introduzione sfera Environment
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
307-1	Non conformità con leggi e normative in materia ambientale	Introduzione sfera Environment
GRI 401: Occupazione 2016		
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le nostre priorità: i temi materiali Gestione del personale
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
401-1	Nuove assunzioni e turnover	Gestione del personale
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018		
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le nostre priorità: i temi materiali Salute e sicurezza sul lavoro in OMB
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro in OMB
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza sul lavoro in OMB
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Formazione e istruzione
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Salute e sicurezza sul lavoro in OMB
403-9	Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro in OMB
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016		
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le nostre priorità: i temi materiali Gestione del personale
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Gestione del personale
GRI 406: Non discriminazione 2016		
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le nostre priorità: i temi materiali Diversità e pari opportunità
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	

103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Diversità e pari opportunità
GRI 412: Valutazione del rispetto dei diritti umani 2016		
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le nostre priorità: i temi materiali
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
412-1	Attività che sono state oggetto di verifiche in merito al rispetto dei diritti umani o valutazioni d'impatto	Codice etico
412-2	Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani	Codice etico
GRI 413: Comunità locali 2016		
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Le nostre priorità: i temi materiali Creazione di valore presso la comunità
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	Creazione di valore presso la comunità

WWW.OMB-SALERI.IT



Report realizzato in collaborazione con

