



**Omnia  
Technologies**  
Enabling Evolution

# Report di Impatto 2025

OMNIA TECHNOLOGIES

# Gruppo Omnia Technologies

Report di Impatto

Anno 2025





# Sommario

<b>LETTERA DEL RESPONSABILE DI IMPATTO</b>	<b>4</b>
<b>INTRODUZIONE</b>	<b>5</b>
<b>CAPITOLO 1: BENEFICIO COMUNE - COMUNITÀ</b>	<b>7</b>
1.1 Accesso all'acqua potabile - Il Pozzo dei Desideri	8
1.2 Promuovere la prevenzione - WelfareCare	10
1.3 Città Cardioprotette – Prevenzione e Sicurezza per la Comunità	12
1.4 Inclusione Sociale e Supporto alla Comunità: Dynamo Camp	15
1.5 Omnia Technologies e lo sport	18
1.6 La certificazione B Corp	20
1.7 Rating ESG e rafforzamento della sostenibilità di Gruppo: EcoVadis	21
<b>CAPITOLO 2: BENEFICIO COMUNE - AMBIENTE</b>	<b>23</b>
2.1 Minimizzare l'impatto ambientale	24
2.2 Il sistema di gestione integrato	30
<b>CAPITOLO 3: BENEFICIO COMUNE - PERSONE</b>	<b>32</b>
3.1 Benessere e coinvolgimento delle persone	34
3.2 Gestione delle Risorse Umane	37
3.3 UNI/PdR 125: consolidamento del sistema di Parità di Genere	39
3.4 Omnia Academia	40
3.5 Welfare aziendale	43

# Lettera del responsabile di impatto

---

Il Gruppo Omnia Technologies è una realtà in continua evoluzione. Cresciamo come organizzazione, come persone e come presenza sul territorio, con la consapevolezza che l'impatto non è mai statico, ma si costruisce nel tempo attraverso scelte, relazioni e responsabilità condivise.

Il Report di Impatto nasce proprio da questa consapevolezza: non come un esercizio di rendicontazione, ma come uno strumento per raccontare un percorso, fatto di impegno concreto e di una visione che guarda al lungo periodo.

In questi anni abbiamo avviato numerosi progetti legati ai nostri benefici comuni. Oggi sentiamo però con forza la necessità di fare un passo in più: sviluppare la capillarità di queste iniziative, coinvolgendo un numero sempre maggiore di società del Gruppo, affinché l'impatto generato sia più diffuso, più coerente e più efficace sui territori in cui operiamo.

Crediamo che la vera forza di Omnia Technologies risieda proprio nella capacità di agire come Gruppo, valorizzando le specificità delle singole realtà e mettendole in rete attorno a obiettivi condivisi. È in questo dialogo tra crescita industriale e responsabilità sociale che riconosciamo il senso più autentico del nostro essere Società Benefit.

In questo contesto, rispetto allo scorso anno, il percorso intrapreso ha generato un'evoluzione concreta dei risultati. Abbiamo ottenuto la certificazione EcoVadis – Silver, che ci colloca tra le aziende più performanti del settore in ambito ESG; abbiamo incrementato in modo significativo l'utilizzo di energia elettrica da fonti rinnovabili, raggiungendo l'86% del totale; e, nel rafforzamento del nostro modello di inclusione, abbiamo esteso le certificazioni UNI/PdR 125 e ISO 30415 a tutte le sedi del Gruppo.

Nel 2025 abbiamo inoltre avviato la prima indagine strutturata sul clima aziendale (Great Place to Work®), introducendo un approccio sempre più data-driven al benessere organizzativo, con l'obiettivo di ascoltare in modo sistematico le nostre persone e valorizzarne il contributo.

Accanto a questi risultati, continuiamo a investire in iniziative ad alto impatto sociale, come la costruzione di tre nuovi pozzi in Malawi e il supporto a programmi di inclusione come Dynamo Camp, che rappresentano per noi un modo concreto di generare valore oltre i confini dell'impresa.

Il 2025 segna così il passaggio da una fase di definizione a una fase di evoluzione e adattamento a un modello di impresa in continuo cambiamento: la sostenibilità diventa una leva operativa, sempre più misurata e progressivamente integrata nelle decisioni industriali, nei processi e nella cultura del Gruppo.

Il nostro impegno prosegue con un obiettivo chiaro: generare valore nel lungo periodo, per il Gruppo, per le persone e per le comunità in cui operiamo.

**Elisabetta Compagno**

Responsabile d'Impatto

Omnia Technologies Holding S.p.A. SB

# Introduzione

---

Questo secondo Report di Impatto rappresenta un'evoluzione nel modo in cui Omnia Technologies misura e comunica il proprio contributo come Società Benefit.

Nel 2024 abbiamo definito il nostro modello di Impatto, individuando priorità, aree di intervento e primi indicatori di monitoraggio. Nel 2025 abbiamo lavorato per estendere questo modello operativo a un perimetro aziendale più ampio e integrandolo nei processi decisionali del Gruppo.

Questo documento racconta cosa è cambiato nel corso dell'anno: i risultati raggiunti, le azioni intraprese e gli scostamenti rispetto agli obiettivi definiti.

Per garantire trasparenza e coerenza, abbiamo rafforzato il sistema di misurazione attraverso:

- l'estensione e la revisione dei KPI;
- l'integrazione di nuovi strumenti di raccolta e analisi dei dati;
- un maggiore coinvolgimento delle funzioni aziendali.

I benefici comuni perseguiti dal Gruppo continuano ad articolarsi su tre aree prioritarie:

## 1. COMUNITÀ

Attraverso iniziative che migliorano l'accesso a risorse essenziali e promuovono inclusione sociale.

## 2. AMBIENTE

Con un focus sulla riduzione delle emissioni e sull'uso responsabile delle risorse.

## 3. PERSONE

Attraverso politiche orientate al benessere, alla sicurezza e allo sviluppo professionale.

Nel corso del Report, accanto ai risultati, evidenziamo anche le aree in cui gli obiettivi non sono stati pienamente raggiunti. Questo approccio riflette la nostra volontà di adottare una rendicontazione trasparente, utile a guidare il miglioramento continuo.

Consideriamo questo Report non solo uno strumento di comunicazione, ma uno strumento di gestione: un supporto concreto per orientare le scelte future e rafforzare l'integrazione tra sostenibilità e strategia industriale.

### **Dall'impegno ai risultati**

Nel 2024 Omnia Technologies ha definito i propri impegni come Società Benefit, introducendo obiettivi e indicatori per le principali aree di Impatto.

Nel 2025 abbiamo lavorato per trasformare questi impegni in risultati concreti.

I principali avanzamenti:

- Abbiamo raggiunto gli obiettivi previsti in ambito ambientale, in particolare sull'incremento della quota di energia rinnovabile e sull'implementazione della roadmap di decarbonizzazione.
- Abbiamo consolidato le iniziative a supporto delle comunità, ampliando il numero di beneficiari nei progetti legati all'accesso all'acqua e all'inclusione sociale.
- Abbiamo rafforzato il sistema di governance di sostenibilità, introducendo strumenti di monitoraggio più strutturati e ampliando il perimetro delle certificazioni.

Allo stesso tempo, sono emersi alcuni scostamenti:

- Le iniziative di prevenzione sanitaria non hanno raggiunto la copertura prevista, evidenziando la necessità di diversificare i partner e migliorare la pianificazione territoriale.
- Alcuni KPI legati alla raccolta dati ambientali e di filiera risultano ancora in fase di consolidamento, a causa della complessità organizzativa derivante dalla crescita del Gruppo.

Questi elementi rappresentano la base per l'evoluzione del piano di Impatto nel 2026, con un focus su maggiore scalabilità, integrazione dei dati e capacità di esecuzione.

## CAPITOLO 1

# Beneficio comune - Comunità

Nell'ambito del proprio impegno verso la sostenibilità e la responsabilità sociale, Omnia Technologies ha identificato due priorità strategiche condivise tra le società operative controllate del Gruppo: garantire l'accesso equo e sostenibile all'acqua potabile e promuovere l'inclusione sociale in tutte le sue forme. Questi pilastri rappresentano componenti essenziali della strategia aziendale, ponendo al centro il benessere delle comunità in cui opera il Gruppo e la tutela delle risorse naturali.

- **Accesso all'acqua potabile:**

Omnia Technologies orienta le proprie società operative affinché, attraverso il dipartimento aziendale "Trattamento Acque", vengano sviluppate iniziative per garantire un accesso equo e una gestione sostenibile dell'acqua potabile. Questi progetti mirano a sostenere popolazioni prive di infrastrutture idriche sia in Italia che all'estero, migliorando la qualità della vita attraverso soluzioni concrete e misurabili.

- **Inclusione e diversità:**

Omnia Technologies promuove e partecipa a iniziative dedicate all'inclusione, con particolare attenzione alle differenze di genere, alle disabilità psicofisiche e al contrasto di ogni forma di discriminazione legata all'orientamento sessuale, politico e religioso.



# 1.1 Accesso all'Acqua Potabile Il Pozzo dei Desideri

## Garantire l'Accesso Sostenibile all'Acqua nei Villaggi Remoti del Malawi

L'accesso all'acqua potabile rappresenta una delle sfide globali più critiche per la salute e il benessere delle comunità. Nell'ambito di questo impegno, il Gruppo collabora con *Il Pozzo dei Desideri ODV*, un'organizzazione no-profit specializzata nella costruzione di pozzi nelle aree rurali più isolate del Malawi, dove le infrastrutture idriche sono inesistenti.

L'attività de *Il Pozzo dei Desideri* si concentra sulla realizzazione di pozzi destinati a servire intere comunità, offrendo una risorsa essenziale per la sopravvivenza e lo sviluppo sostenibile. L'accesso all'acqua pulita consente non solo di migliorare le condizioni igienico-sanitarie, ma anche di favorire l'istruzione, riducendo il tempo che le persone, specialmente donne e bambini, devono dedicare alla raccolta del bene primario.

Il 100% delle donazioni raccolte è destinato direttamente alla costruzione dei pozzi, mentre tutte le spese operative, inclusi viaggi e logistica, sono interamente a carico dei membri dell'organizzazione. Per garantire trasparenza e tracciabilità, ogni progetto viene accompagnato da una documentazione completa (immagini, video e coordinate GPS) consentendo di monitorare l'Impatto concreto delle loro donazioni.

## Il Contributo di Omnia Technologies

Nell'ambito del proprio impegno per garantire l'accesso equo e sostenibile all'acqua potabile, Omnia Technologies ha contribuito alla realizzazione di due pozzi in Malawi nel 2024. Grazie a questa iniziativa, centinaia di persone che precedentemente non avevano accesso a fonti d'acqua sicure possono ora beneficiare di una risorsa essenziale per la salute e il benessere.

### Dettagli del Progetto:

#### Pozzo 1 - Villaggio Mpoda (quartiere peri-urbano di Balaka)

- Data di costruzione: 7 maggio 2025
- Popolazione servita: 60 famiglie, in media 5 membri per famiglia
- Profondità dello scavo: 61 metri
- Coordinate GPS: 14°58'47.5"S 34°56'05.5"E

#### Pozzo 2 - Villaggio Lobats

- Data di costruzione: 18 maggio 2025
- Popolazione servita: 25 famiglie, in media 5 membri per famiglia
- Profondità dello scavo: 56 metri
- Coordinate GPS: 14°56'15.1"S 34°54'44.7"E

#### Pozzo 3 - Villaggio Chagoma

- Data di costruzione: 27 maggio 2025
- Popolazione servita: 120 famiglie, in media 5 membri per famiglia
- Profondità dello scavo: 56 metri
- Coordinate GPS: 15°00'233" S, 34°86'638" E

## KPI e Obiettivi di Miglioramento

Area di impatto	Indicatore (KPI)	Risultato 2024	Obiettivi 2025	Risultati 2025	Obiettivi 2026	Note
Comunità	Numero di pozzi costruiti mediante la nostra donazione	2 pozzi	3 pozzi	3 pozzi	3 pozzi	
Comunità	Numero di persone che beneficiano della costruzione del pozzo	810 persone	1.200 Persone	1.025	1.200 Persone	Kpi che varia a seconda dell'area geografica in cui i pozzi vengono costruiti
Comunità	Percentuale di incremento dell'accesso all'acqua nelle aree target	+30%	+50%	+50%	+55%	Calcolato rispetto alla situazione pre-progetto
Comunità	Monitoraggio dello stato dei pozzi (verifiche annuali)	100%	100%	100%	100%	Tutti i pozzi monitorati con verifica annuale e tracciabilità GPS
Comunità	Riduzione media delle distanze percorse per l'approvvigionamento idrico (in km)	-50%	-70%	-80%	-80%	Tempo e fatica risparmiati, con impatto positivo su donne e bambini

Per il 2026, Omnia Technologies si pone l'obiettivo di ampliare ulteriormente il progetto, contribuendo alla costruzione di tre ulteriori pozzi e monitorando la manutenzione delle strutture esistenti.

Questa iniziativa rientra nel più ampio impegno di Omnia Technologies a favore dello sviluppo sostenibile, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, in particolare con l'**Obiettivo 6: Acqua Pulita e Servizi Igienico-Sanitari per Tutti**.



# 1.2 Promuovere la prevenzione WelfareCare

---

## WelfareCare: Innovazione e Solidarietà per la Prevenzione

L'accesso alla prevenzione sanitaria è un elemento fondamentale per garantire il benessere delle persone e ridurre l'incidenza delle malattie. In quest'ottica, Omnia Technologies ha avviato nel 2024 una collaborazione con *WelfareCare*, una Società Benefit italiana impegnata nella promozione della prevenzione del tumore al seno attraverso l'uso di cliniche mobili dotate di tecnologia avanzata. Questo progetto si rivolge specificamente alle donne di età compresa tra i 35 e i 45 anni, una fascia non coperta dagli screening gratuiti previsti dal sistema sanitario nazionale, offrendo loro la possibilità di sottoporsi gratuitamente a esami diagnostici di alta qualità.

L'iniziativa di *WelfareCare* unisce innovazione medica e inclusione sociale, abbattendo le barriere economiche e logistiche che spesso impediscono l'accesso alle cure. Attraverso questa collaborazione, il Gruppo Omnia Technologies si impegna a rafforzare il proprio contributo alla salute pubblica, garantendo alle proprie dipendenti e alla comunità locale un'opportunità concreta di prevenzione.

## Il Contributo di Omnia Technologies

Nel 2025 Omnia Technologies ha proseguito il proprio impegno nella promozione della prevenzione sanitaria, con particolare attenzione al tumore al seno in una fascia di popolazione non coperta dagli screening pubblici.

Abbiamo supportato una giornata di prevenzione nel territorio di Minerbe, durante la quale sono stati effettuati 74 screening diagnostici tra mammografie ed ecografie, coinvolgendo dipendenti e comunità locale.

Il risultato conseguito non ha raggiunto pienamente gli obiettivi inizialmente definiti. La principale criticità è stata la limitata diversificazione delle collaborazioni, dovuta alla scelta di operare con un unico partner. Questa impostazione ha ridotto le possibilità di attivazione sui territori in cui sono presenti le nostre sedi.

Questo scostamento ha evidenziato la necessità di evolvere il modello operativo.

Nel 2026 prevediamo di:

- ampliare il network di partner;
- diversificare le modalità di erogazione dei servizi;
- pianificare le iniziative su un perimetro geografico più ampio.

L'obiettivo è rendere il progetto più accessibile, continuo e coerente con i target definiti.

**Dettagli del Progetto:****Minerbe (VR)  
17 Luglio 2025**

- Totale esami eseguiti: 74
- Mammografie: 30
- Ecografie: 44

Le donne coinvolte, incluse le dipendenti del Gruppo e le residenti nel comune ospitante, hanno avuto la possibilità di sottoporsi gratuitamente agli esami diagnostici, ricevendo risultati immediati e accedendo a informazioni fondamentali sulla prevenzione del tumore al seno.



Questa iniziativa rientra nel più ampio impegno di Omnia Technologies a favore dello sviluppo sostenibile, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, in particolare con l'**Obiettivo SDG 3 – Salute e benessere (Good Health and Well-being)**.



## 1.3 Città Cardioprotette

---

### Omnia Technologies per la prevenzione e Sicurezza per la Comunità

La tutela della salute e della sicurezza rappresenta un pilastro fondamentale dell'impegno sociale di Omnia Technologies. Nel 2025, il Gruppo ha scelto di sostenere con convinzione iniziative che promuovono la cardioprotezione nei luoghi di comunità e di lavoro, collaborando con la Fondazione Ometto E.T.S. all'interno del Progetto Piccolo Principe, dedicato alla diffusione capillare dei defibrillatori (DAE) e della formazione sulle manovre salvavita.

### Diffondere una cultura della prevenzione cardiaca

L'arresto cardiaco può colpire chiunque, anche persone giovani e apparentemente in salute. La rapidità di intervento è determinante: la possibilità di sopravvivenza aumenta fino al 70% quando la defibrillazione avviene entro i primi tre minuti. Per questo la Fondazione Ometto opera nelle città venete installando defibrillatori in aree verdi, scuole, chiese e presidi mobili, accompagnando ogni installazione con percorsi formativi rivolti alla cittadinanza.

Questa visione di prevenzione diffusa è perfettamente coerente con il nostro impegno come Società Benefit: costruire comunità più sicure significa contribuire al benessere collettivo e ridurre le disuguaglianze nell'accesso alle misure salvavita.

### Il contributo di Nortan al territorio di Veronella

Nel 2025, attraverso la collaborazione tra Nortan – brand del Gruppo Omnia Technologies – e la Fondazione Ometto, è stato donato un defibrillatore al Comune di Veronella, installato presso l'impianto sportivo comunale. La consegna è avvenuta durante la Festa dello Sport, alla presenza dei rappresentanti aziendali, del sindaco e della comunità locale. L'iniziativa contribuisce a rendere l'impianto un luogo più sicuro per atleti, famiglie e cittadini che frequentano l'area.

Il progetto non si è limitato alla donazione alla comunità: Nortan ha scelto di dotare i propri stabilimenti di un ulteriore defibrillatore, rafforzando le misure di tutela della salute dei lavoratori. Un gesto concreto che riflette la volontà dell'azienda di estendere la cultura della prevenzione anche ai contesti produttivi.

## La scelta di F2 Srl: un'azienda che diventa presidio di sicurezza

Tra le società operative del Gruppo, anche F2 Srl ha aderito pienamente al progetto, installando due defibrillatori presso le proprie sedi di Signoressa (TV) e donandone uno alla comunità locale. L'iniziativa è stata accompagnata da attività di formazione BLS e primo soccorso per tutte le persone dell'azienda, oltre che da momenti di sensibilizzazione organizzati in collaborazione con la Croce Verde.

Questa scelta testimonia la volontà di creare ambienti di lavoro più sicuri, ma anche di contribuire attivamente alla salute della cittadinanza.

## Un percorso condiviso per comunità più protette

Il Progetto Piccolo Principe, sostenuto dal Gruppo Omnia Technologies, ha già permesso la donazione di decine di defibrillatori in Veneto e continuerà a espandersi grazie alla collaborazione tra imprese, fondazioni e istituzioni. Iniziative come quella realizzata a Veronella e nelle sedi di F2 Srl dimostrano quanto la prevenzione cardiaca possa diventare un valore di comunità, generando un Impatto immediato e tangibile sul territorio.

L'impegno del Gruppo si traduce così in un contributo concreto alla costruzione di **città più sicure, preparate e solidali**, in cui la tutela delle persone rappresenta una responsabilità condivisa.



## KPI e Obiettivi di Miglioramento

Area di impatto	Indicatore (KPI)	Risultato 2024	Obiettivi 2025	Risultati 2025	Obiettivi 2026	Note
Persone - Comunità	Numero di giornate promosse anche grazie al contributo di Omnia Technologies	2 giornate	4 giornate	3 giornate di cui una di prevenzione e due alle città cardioprotette	3 pozzi	3 giornate di cui una di prevenzione e due alle città
Persone - Comunità	Numero di screening totali effettuati nelle giornate programmate	151 esami	200 esami	74 esami	1200 Persone	
Comunità	Numero di comuni in cui sono stati promossi i progetti	2 comuni	3 comuni	3 comuni	+55%	Coinvolgimento della comunità locale nelle aree di attività del Gruppo
Persone - Comunità	Percentuale di copertura delle donne in fascia 35-45 anni raggiunte	n.d.	In definizione	Abolizione del KPI in quanto non riflette l'impatto del Gruppo	100%	

Omnia Technologies continuerà a monitorare l'efficacia dei progetti e a rafforzare il proprio impegno nel promuovere la salute e la prevenzione, con l'obiettivo di massimizzare il numero di persone raggiunte e sensibilizzate.

Nel 2026 Omnia Technologies si impegnerà a diversificare ulteriormente sia le attività di prevenzione e sicurezza, sia le collaborazioni con nuovi partner, al fine di garantire continuità e ampliare l'impatto sociale del progetto. In linea con quanto realizzato negli anni precedenti e con il rafforzamento delle iniziative di inclusione e sostegno alla comunità, l'obiettivo sarà quello di raggiungere un numero sempre maggiore di persone, promuovendo il benessere e la salute in modo innovativo e integrato. Il Gruppo intende quindi espandere il raggio d'azione e valorizzare nuove sinergie, per rendere l'impatto sociale sempre più concreto e diffuso.

Questa iniziativa rientra nell'impegno di Omnia Technologies per lo sviluppo sostenibile, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, in particolare con l'**Obiettivo 3: Salute e Benessere**.



# 1.4 Dynamo Camp Inclusione Sociale e Supporto alla Comunità

---

## Il Gruppo Omnia Technologies e la Collaborazione con Dynamo Camp

Anche quest'anno, per il secondo consecutivo, Omnia Technologies ha scelto di rinnovare la collaborazione con Dynamo Camp, realtà del terzo settore che si dedica a migliorare la vita di bambini e ragazzi alle prese con patologie gravi e croniche, insieme alle loro famiglie. Il nostro percorso con Dynamo Camp si rafforza, portando avanti un impegno concreto verso l'inclusione sociale e il sostegno a persone di ogni genere, abilità e contesto. Questo partenariato non solo consolida la strategia di Impatto sociale del Gruppo, ma genera effetti positivi e reali nella quotidianità di molte famiglie, in linea con la missione di Beneficio Comune che ci ispira.

Dynamo Camp è una fondazione senza scopo di lucro, il primo camp italiano dedicato alla Terapia Ricreativa, attivo dal 2006 e sempre pronto ad accogliere gratuitamente bambini e ragazzi dai 6 ai 17 anni con patologie complesse. Grazie alle attività di Terapia Ricreativa, i giovani ospiti e le loro famiglie possono vivere momenti di divertimento e ricevere supporto psicologico: ingredienti preziosi sia nel percorso di recupero post-ospedaliero che nella gestione quotidiana della malattia.

Oltre alle attività in sede, Dynamo Camp propone programmi inclusivi che spaziano dalla Terapia Ricreativa nelle strutture ospedaliere ai city camp organizzati nelle principali città italiane, fino a iniziative online, rispondendo così alle diverse esigenze di bambini e famiglie su tutto il territorio. Il modello Dynamo, che prende spunto dalla Serious Fun Children's Network fondata da Paul Newman, nasce dalla convinzione che ogni bambino abbia il diritto di essere "semplicemente un bambino" e di godersi momenti di felicità, a prescindere dalle proprie condizioni di salute.

## Il Supporto di Omnia Technologies al Progetto Dynamo Camp

Nel 2025 Omnia Technologies ha scelto di sostenere in particolare le attività di Terapia Ricreativa con gli animali, considerate tra le esperienze più apprezzate dalle famiglie ospiti del Camp. Durante la Sessione di Natale, oltre 100 partecipanti - tra bambini, fratelli e sorelle, genitori e caregiver - hanno preso parte alle attività proposte: equitazione, cura del cavallo, interazione nella mini-fattoria e attività con i Dynamo Dogs.

Il contatto con gli animali rappresenta a Dynamo Camp un elemento chiave della Terapia Ricreativa Dynamo®: accarezzare un cavallo, prendersene cura o giocare con cani appositamente addestrati favorisce lo sviluppo di fiducia, autostima, empatia, oltre a offrire momenti di gioia condivisa in un ambiente protetto e inclusivo. Queste attività sono progettate per essere pienamente accessibili anche ai bambini con disabilità motorie.

Il sostegno offerto dal Gruppo si è concretizzato in un contributo economico di 40.000€ dedicato alla copertura dei costi delle attività equestri, della mini-fattoria e del programma "Dynamo Dogs" durante la Sessione di Natale 2025, parte delle iniziative di Terapia Ricreativa Dynamo®. I programmi sostenuti hanno permesso a oltre un centinaio di beneficiari di vivere un'esperienza serena, divertente e altamente inclusiva, coerente con i valori sociali del Gruppo e con gli obiettivi di Beneficio Comune perseguiti come Società Benefit.

## KPI e Obiettivi di Miglioramento

Area di impatto	Indicatore (KPI)	Risultato 2024	Obiettivi 2025	Risultati 2025	Obiettivi 2026	Note
Comunità	Famiglie beneficiarie della sessione sostenuta	30 famiglie (~100 partecipanti)	50 famiglie (~150 partecipanti)	30 famiglie (~100 partecipanti)	50 famiglie	Sessione di equitazione, mini-fattoria, Dynamo Dogs
Comunità	Sessioni di Terapia Ricreativa sponsorizzate	1 sessione	2 sessioni	3 tipologie di attività	Terapia Ricreativa con animali: cavalli, mini-fattoria, cani	
Inclusione	Famiglie in condizioni di fragilità socio-economica raggiunte	1 famiglia	3 famiglie	30 famiglie		Supporto mirato a famiglie in condizioni socio-economiche fragili
Governance / ESG	Contributo economico al progetto (€)	33.000 €	≥ 40.000 €	40.000€	42.000€	

## Visione Strategica e Impegni Futuri

L'impegno del Gruppo verso Dynamo Camp si conferma un elemento centrale del piano di Impatto. La collaborazione non solo sostiene famiglie che vivono situazioni di grande fragilità, ma promuove anche una cultura aziendale orientata all'inclusione, alla solidarietà e al coinvolgimento attivo dei dipendenti.

Il Gruppo prevede di continuare a rafforzare la partnership anche nel 2026, ampliando le attività di supporto e potenziando il coinvolgimento dei colleghi nelle iniziative promosse dal Camp.



Questo progetto contribuisce agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) dell'Agenda 2030, in particolare all'**Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze**.



## 1.5 Omnia Technologies e lo sport

---

### Lo Sport come Veicolo di Valori Positivi

Omnia Technologies riconosce nello sport un efficace veicolo per la promozione di valori fondamentali quali parità, inclusione e benessere collettivo. Attraverso il sostegno a realtà sportive che spaziano dall'eccellenza internazionale all'inclusione locale, il Gruppo rafforza il legame con il territorio e contribuisce a diffondere una cultura aziendale orientata al benessere e alla crescita sostenibile.

### Imoco Volley

#### La Forza del Lavoro di Squadra e dell'Eccellenza Internazionale

Omnia Technologies è sostenitrice dell'Imoco Volley, una squadra femminile professionista che rappresenta l'eccellenza dello sport a livello internazionale. Questo legame si basa su valori condivisi come il lavoro di squadra, l'internazionalità, la dedizione e l'orientamento alla performance, principi fondamentali che guidano anche il nostro Gruppo. La partnership con l'Imoco Volley ci permette di essere parte di un progetto sportivo di altissimo livello, ispirando i nostri dipendenti e la comunità a raggiungere obiettivi ambiziosi attraverso la passione e l'impegno.



### Villorba Calcio

#### Promuovere il Calcio Femminile e l'Inclusione Locale

Con la sponsorizzazione del Villorba Calcio, Omnia Technologies sostiene una realtà sportiva dilettantistica che rappresenta un punto di riferimento per la comunità locale. Il Villorba Calcio non è solo una società sportiva, ma un polo di formazione e aggregazione per bambini, giovani e adulti. Il loro impegno nella creazione di un vivaio calcistico femminile, orientato allo sviluppo tecnico e alla crescita personale delle giovani atlete, riflette la nostra volontà di promuovere l'inclusione e di offrire opportunità concrete alle nuove generazioni.

## Mini Basket Trevignano

### Crescere Insieme Attraverso lo Sport

Sostenendo la squadra di Basket e Mini Basket di Trevignano, Omnia Technologies affianca una realtà sportiva che svolge un ruolo fondamentale nella crescita educativa e sociale dei più giovani. Situata nel comune che ospita i quartieri generali del Gruppo, questa iniziativa promuove valori come la cooperazione, il rispetto e il benessere psicofisico, offrendo ai bambini un contesto positivo in cui crescere attraverso il gioco e lo sport. Un impegno che riflette la nostra volontà di investire nelle nuove generazioni e di contribuire a una comunità più inclusiva e sana.

### Le sfide della gestione centralizzata e prospettive future

La gestione centralizzata delle sponsorizzazioni sportive rappresenta una sfida per Omnia Technologies. Coordinare il sostegno a realtà sportive su tutto il territorio, risulta complesso sia per la diversità dei contesti locali sia per la necessità di adattare le iniziative alle specificità di ciascun territorio. Guardando al 2026, appare evidente come la strategia più efficace potrebbe essere quella di individuare, in prossimità di ogni hub territoriale, realtà sportive da sostenere in modo mirato. Questo approccio permetterebbe non solo di rafforzare la presenza locale, ma anche di massimizzare l'impatto sociale e il coinvolgimento delle comunità in cui operiamo. Rimane però fondamentale una riflessione condivisa su come strutturare al meglio questa attività, valutando modalità operative che consentano di superare le attuali difficoltà organizzative e di garantire coerenza, efficacia e valore aggiunto alle partnership sportive su tutto il territorio.

### KPI e Obiettivi di Miglioramento

Area di impatto	Indicatore (KPI)	Risultato 2024	Obiettivi 2025	Risultati 2025	Obiettivi 2026	Note
Salute e Benessere	Numero di realtà sportive sponsorizzate	3 realtà (Imoco Volley, Villorba Calcio, Mini Basket Trevignano)	4 realtà	3 realtà (Imoco Volley, Villorba Calcio, Mini Basket Trevignano)	4	Estendere il supporto a una nuova realtà sportiva locale
Parità di Genere	Squadre femminili supportate	2	3	2	3	Rafforzare l'impegno verso il sostegno allo sport femminile
Comunità	Giovani atleti coinvolti indirettamente (stimati in base alle affiliazioni)	~250	~350	~250	~350	Stima basata sulle affiliazioni attive nei club supportati

Attraverso queste sponsorizzazioni, Omnia Technologies si impegna a conseguire gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG), in particolare l'**Obiettivo 3: Salute e Benessere** e l'**Obiettivo 5: Parità di Genere**.



## 1.6 La certificazione B Corp

---

Il percorso verso la *Certificazione B Corp* è iniziato nel 2024 e sarà rivalutato nel 2027. Pertanto, occorre fare riferimento ai contenuti presentati nel Report di Impatto del 2024 e allo sviluppo delle attività correlate descritte nei Sustainability Report 2024 e 2025.

## 1.7 EcoVadis

---

### Rating ESG e rafforzamento della sostenibilità di Gruppo

Nel 2025 il Gruppo Omnia Technologies ha ottenuto la medaglia Silver EcoVadis, con un punteggio complessivo pari a 70/100 e un posizionamento nel 89° percentile, collocandosi tra le aziende più performanti del proprio settore di riferimento a livello internazionale.

Il rating EcoVadis rappresenta per il Gruppo uno strumento di valutazione esterna indipendente, complementare al percorso di Società Benefit e alla certificazione B Corp, in grado di misurare in modo strutturato le performance ESG lungo quattro dimensioni chiave: Ambiente, Pratiche Lavorative e Diritti Umani, Etica e Acquisti Sostenibili.

### EcoVadis e supply chain responsabile

Il rating EcoVadis si inserisce in modo coerente nel percorso di Responsible Sourcing descritto nel Sustainability Report 2024, che riconosce i fornitori come attori chiave per il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità del Gruppo. In particolare, Omnia Technologies ha adottato un Supplier Code of Conduct vincolante, applicato ai fornitori strategici, che integra requisiti ambientali, sociali ed etici ed è monitorato centralmente dalle funzioni Procurement e Legal.

La valutazione EcoVadis contribuisce inoltre a rafforzare i processi di qualificazione e monitoraggio dei fornitori, supportando l'analisi dei rischi ESG nella catena di fornitura e favorendo una progressiva integrazione di criteri di sostenibilità nei processi di selezione, valutazione e gestione dei partner industriali.

Nel 2026 il Gruppo intende valorizzare ulteriormente EcoVadis come leva di miglioramento continuo, superando una logica puramente valutativa e utilizzando il rating come strumento gestionale per:

- individuare aree di rafforzamento delle politiche e delle pratiche ESG;
- migliorare la qualità e la copertura delle rendicontazioni;
- supportare l'evoluzione del modello di sostenibilità lungo la filiera.

In questo senso, EcoVadis viene formalmente introdotto come nuovo obiettivo di miglioramento all'interno del sistema di monitoraggio ESG del Gruppo.

## KPI e Obiettivi di Miglioramento – EcoVadis (obiettivo nuovo)

Area di Impatto	KPI	Risultato 2025	Obiettivo 2026	Note
Governance ESG	Punteggio complessivo EcoVadis	70/100 – Silver	Miglioramento del punteggio complessivo	Introduzione EcoVadis come KPI strutturale
Governance ESG	Percentile EcoVadis	89° percentile	Mantenere o migliorare il posizionamento	Benchmark rispetto al settore
Ambiente	Score EcoVadis – Ambiente	83/100	Consolidamento delle performance ambientali	Coerenza con SBTi e certificazioni ISO
Pratiche lavorative e diritti umani	Score EcoVadis – L&HR	77/100	Rafforzamento documentazione e misure	Allineamento con DE&I e welfare
Etica	Score EcoVadis – Etica	50/100	Miglioramento presidi e tracciabilità	Focus su audit e copertura
Supply chain	Score EcoVadis – Acquisti sostenibili	56/100	Rafforzamento valutazione fornitori	Integrazione con Supplier Code of Conduct

Attraverso questa attività, Omnia Technologies si impegna a conseguire gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG), in particolare l'**Obiettivo 12: consumo e produzione responsabile** e l'**Obiettivo 16: Pace, giustizia e istituzioni solide**.



## CAPITOLO 2

# Beneficio comune - Ambiente

Già nel primo Report di Impatto, Omnia Technologies ha scelto di fare della sostenibilità ambientale una priorità strategica, impegnandosi a ridurre la propria impronta in tutte le aree aziendali e lungo l'intera catena del valore. Il 2024 ha rappresentato l'anno in cui sono stati consolidati i pilastri del sistema – dall'adesione alla Science Based Targets initiative (SBTi) ai sistemi di gestione certificati – ponendo le basi per una traiettoria di decarbonizzazione chiara e misurabile.

Il 2025 segna un ulteriore passo avanti: in un contesto di forte crescita del Gruppo, con nuove acquisizioni e un perimetro più ampio e complesso, abbiamo scelto di riallineare la nostra strategia climatica ricalcolando la baseline al 2024, per renderla coerente con la reale configurazione delle nostre attività. Allo stesso tempo, abbiamo rafforzato gli investimenti in energia rinnovabile ed efficienza energetica, proseguito nella compensazione delle emissioni residue e avviato un lavoro strutturato sulla catena di fornitura, con un focus specifico sulla decarbonizzazione degli acquisti.

La strategia ambientale del Gruppo continua ad articolarsi su tre assi principali:

- Riduzione delle emissioni di gas serra (GHG), con obiettivi scientificamente validati e aggiornati alla nuova baseline 2024.
- Uso responsabile delle risorse naturali, in particolare energia ed acqua, attraverso l'ottimizzazione dei consumi, l'aumento della quota rinnovabile e la riduzione dei rifiuti. Innovazione tecnologica e digitalizzazione, grazie all'implementazione di strumenti avanzati di monitoraggio (es. Net Zero Cloud) e di progetti di efficientamento negli stabilimenti produttivi.
- In questo capitolo raccontiamo come, nel 2025, questi tre assi si siano tradotti in scelte concrete: dal ricalcolo dei target SBTi alla messa a terra della roadmap di decarbonizzazione, fino al coinvolgimento della funzione Acquisti in un percorso strutturato di Responsible Sourcing per agire in modo sempre più efficace sullo Scope 3.



# 2.1 Minimizzare l'impatto ambientale

---

## Un approccio sistemico alla gestione delle risorse

Il Gruppo Omnia Technologies continua a sviluppare politiche e pratiche interne orientate alla riduzione degli sprechi e all'uso responsabile delle risorse naturali, con particolare attenzione al consumo di energia elettrica e gas naturale. L'obiettivo è duplice: ridurre i costi energetici e, allo stesso tempo, limitare gli impatti climatici delle nostre attività, facendo evolvere l'intero sistema industriale verso un modello a più bassa intensità di carbonio.

Nel 2025, il consumo totale di energia (elettricità + gas naturale) è stato pari a circa 16,1 milioni di kWh, con una quota di energia rinnovabile pari al 56% del mix complessivo e una percentuale di energia elettrica da fonti rinnovabili che raggiunge l'86% del totale elettrico. Questi risultati sono stati possibili grazie alla combinazione di:

- Impianti fotovoltaici installati sulle principali sedi italiane (Signoressa, Zimella, Spinea, Calamandrana), che hanno permesso di produrre internamente energia rinnovabile, in parte anche immessa in rete.
- Acquisto di energia elettrica verde attraverso tariffe dedicate, che completano il fabbisogno non coperto dall'autoproduzione. Misure di efficienza energetica sviluppate con il supporto di partner, focalizzate sull'analisi dei consumi di sito e sull'ottimizzazione degli impianti.
- Parallelamente, prosegue il lavoro di eco-design sui prodotti e soluzioni offerte dal Gruppo: progettare macchine più efficienti dal punto di vista energetico significa infatti ridurre non solo le nostre emissioni operative, ma anche quelle prodotte durante l'uso da parte dei clienti, con un impatto positivo sullo Scope 3 nel medio-lungo periodo.

## Dalla strategia alle leve operative di decarbonizzazione

Sulla base dell'analisi condotta, la nuova strategia di decarbonizzazione identifica alcune leve principali per la riduzione delle emissioni Scope 1 e 2:

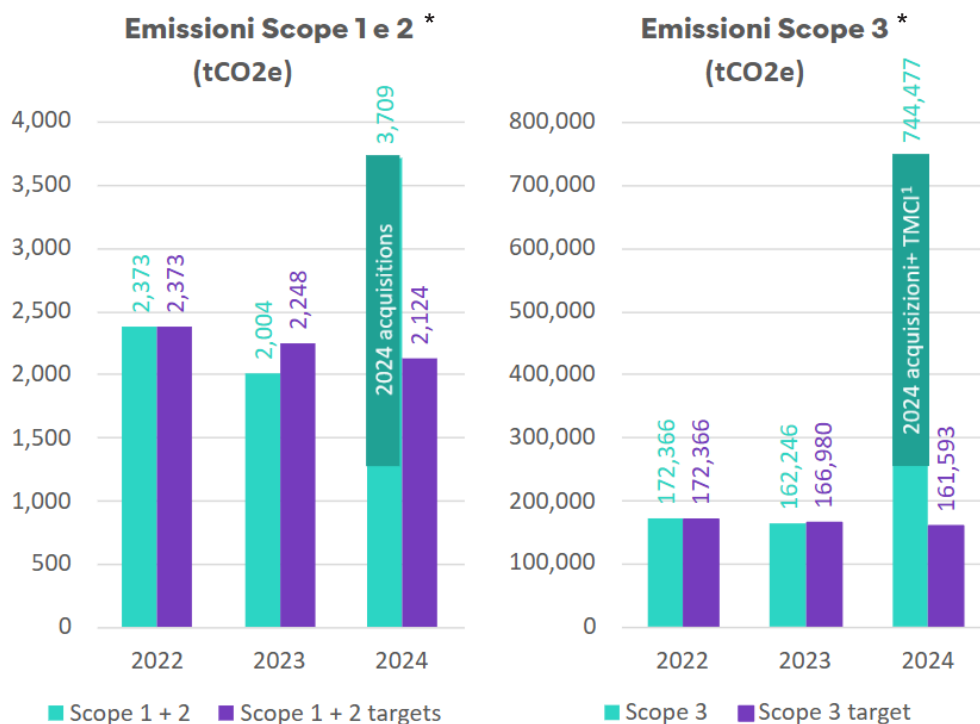
**Elettrificazione e fotovoltaico:**

- ampliamento degli impianti fotovoltaici già installati nel 2024 (1,9 MW complessivi) e nuova installazione sul nuovo HQ di Signoressa nel 2025 (0,2 MW) che si attiverà nel 2026
- pianificazione di un ulteriore impianto nella nuova sede in Toscana, integrato nel progetto di razionalizzazione degli stabilimenti.

**Ottimizzazione degli stabilimenti:**

- accorpamento e adeguamento degli impianti in Toscana, upgrade dei siti Sirio Aliberti, Acmi Labelling, Acmi Beverage e Bertolaso, con l'obiettivo di un utilizzo più efficiente degli spazi e delle utilities. Sostituzione delle caldaie con pompe di calore:
- avvio della valutazione tecnica presso il sito Ave Technologies, dove la conversione consentirebbe una riduzione stimata di circa 200 tCO<sub>2</sub>e.

\* i dati aggiornati al 2025 saranno presenti alla pubblicazione del Report di Sostenibilità 2025.



<sup>1</sup> Le emissioni di Scope 3 per l'azienda sede del marchio TMC1 Padovan non erano incluse nel perimetro del 2023

Accanto alle azioni di riduzione, il Gruppo prosegue il proprio piano di compensazione delle emissioni residue di Scope 1 e 2, attraverso l'acquisto di crediti di carbonio certificati da progetti come Great Bear Forest Carbon e Guatemala Conservation Coast, come formalizzato negli accordi di on-sale e nelle relative fatture del 2025.

## Coinvolgere la catena di fornitura: il ruolo del Responsible Sourcing

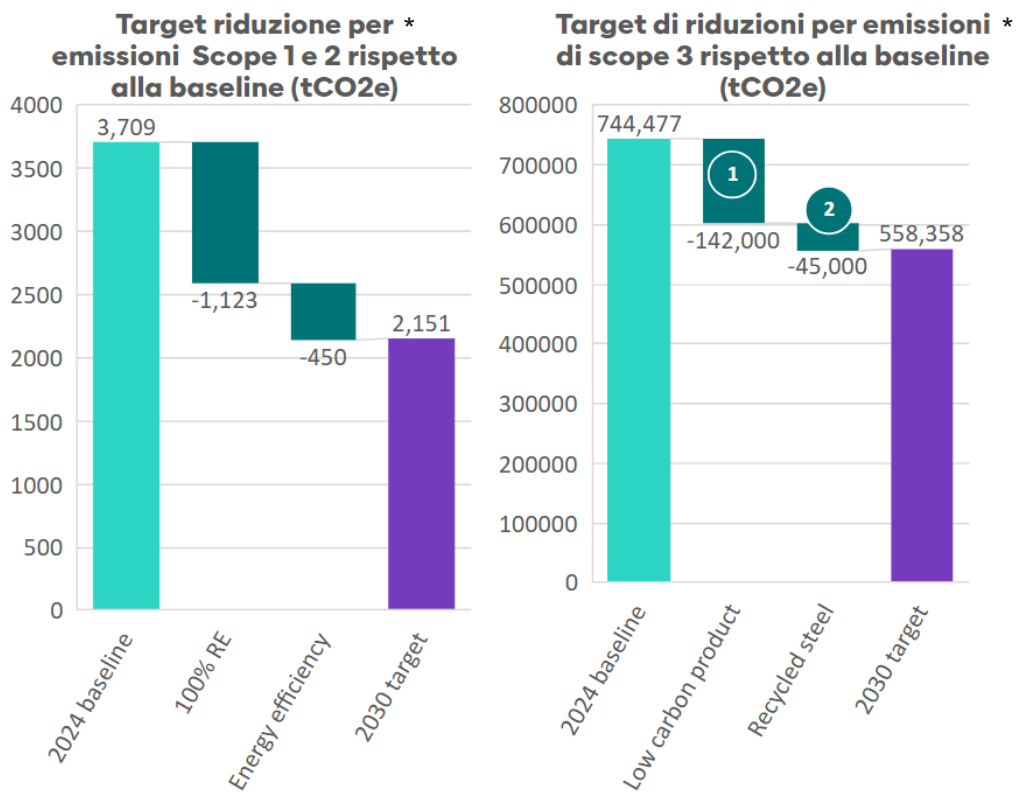
Poiché una quota significativa delle emissioni complessive del Gruppo è legata ai beni acquistati e alla catena di fornitura, nel 2025 Omnia ha rafforzato il proprio impegno sul tema dell’acquisto sostenibile.

Nel novembre 2025 si è svolto un workshop dedicato ai buyer di Gruppo, con l’obiettivo di: costruire consapevolezza sui principali driver ESG della catena di fornitura;

- collegare gli obiettivi di decarbonizzazione SBTi alle politiche di acquisto (es. materiali ad alta intensità emissiva come l’acciaio);
- introdurre un framework in 8 step per passare da una gestione “reattiva” a una gestione “proattiva” del rischio e delle opportunità ESG dei fornitori (trasparenza, risk assessment, codice di condotta, formazione interna, onboarding sostenibile, monitoraggio, meccanismi di reclamo, KPI e comunicazione).

Questo percorso dialoga direttamente con i dati del questionario 2025, che attestano l’esistenza di un Supplier Code of Conduct firmato dal 100% dei fornitori per spesa, l’utilizzo di questionari ESG e rating esterni (EcoVadis) per i fornitori strategici, e l’integrazione di criteri di sostenibilità nei processi di selezione di nuovi fornitori.

\* I dati aggiornati al 2025 saranno presenti nel Report di Sostenibilità 2025.



**Punto 1.** Scenario che prevede una riduzione del 25% del consumo energetico medio dei nuovi prodotti immessi sul mercato entro il 2030, unitamente a una riduzione del 20% dell'intensità di carbonio del mix elettrico dell'Unione Europea.

**Punto 2.** Scenario che assume una riduzione del 10% delle emissioni associate ai beni e servizi acquistati, anche attraverso strategie di approvvigionamento di acciaio riciclato o a ridotte emissioni di carbonio.

Attraverso queste attività, Omnia Technologies si impegna a conseguire gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG), in particolare l'**Obiettivo 13: Lotta al cambiamento climatico**, l'**Obiettivo 7: Energia Pulita e Accessibile**, l'**Obiettivo 9: Imprese, innovazione e infrastrutture**.



## KPI e Obiettivi di Miglioramento

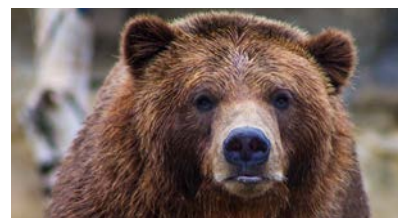
Area di Impatto	KPI	Risultato 2024* riadattati dopo la pubblicazione del Report di sostenibilità	Obiettivo 2025	Risultato 2025* potrebbero esserci modifiche a seguito della stesura del Report di Sostenibilità dell'anno 2025	Obiettivo 2026	Note
Ambiente	kWh totali annui (energia elettrica + gas naturale)	18.371.988 kWh	<20.000.000 kWh	16,072,772.7 kWh	<20.000.000 kWh	Diminuzione consumo di risorse
Ambiente	kWh annui di energia elettrica	8.987.872 kWh	<10.000.000 kWh	10,509,351.8 kWh	<10.000.000 kWh	Diminuzione consumo di risorse
Ambiente	kWh annui di gas naturale	9.384.116 kWh	<10.000.000 kWh	5.563.420,9 kWh		Diminuzione consumo di risorse
Ambiente	Percentuale di energia rinnovabile sul consumo elettrico	70,8%	>75%	(dato in raccolta – presente alla pubblicazione Report di Sostenibilità 2025)	>75%	Aumento energia rinnovabile sul consumo elettrico totale
Ambiente	tCO <sub>2</sub> annue (emissioni dirette e indirette)	3.709 tCO <sub>2</sub> -eq	-5,25% tCO <sub>2</sub> -eq annui rispetto al 2022	(dato in raccolta – presente alla pubblicazione Report di Sostenibilità 2025)	-5,25% tCO <sub>2</sub> -eq annui rispetto al 2022	Diminuzione consumo di risorse
Ambiente	tCO <sub>2</sub> annue (emissioni catena del valore)	744.476 tCO <sub>2</sub> -eq	-3,13% tCO <sub>2</sub> -eq annui rispetto al 2022	(dato in raccolta – presente alla pubblicazione Report di Sostenibilità 2025)	-3,13% tCO <sub>2</sub> -eq annui rispetto al 2022	Diminuzione consumo di risorse
Ambiente	Implementazione e utilizzo della piattaforma per analisi e Report	Sviluppo della piattaforma	In corso	(dato in raccolta – presente alla pubblicazione Report di Sostenibilità 2025)		Miglioramento gestione formazione per consuntivazione e programmazione
Ambiente	Numero dipendenti formati e coinvolti nella raccolta dati ambientali	Persone direttamente coinvolte nello sviluppo	In avvio	4	5	Persone direttamente coinvolte nello sviluppo
Ambiente	Totale rifiuti generati in tonnellate	1.872,4	Obiettivo non definito all'interno del Report 2024	1,724.4	-5%	
Ambiente	Tonnellate di rifiuti mandati in riciclo	1,857.9	Obiettivo non definito all'interno del Report 2024	1,712.7	-5%	
Ambiente	Tonnellate di rifiuti mandati in discarica	8,1	Obiettivo non definito all'interno del Report 2024	5,4	-5%	

## Piano di compensazione

Compensazione carbonica come complemento alle iniziative di Omnia Technologies per gestire e ridurre le proprie emissioni assolute di gas a effetto serra (“GHG”), l’azienda, dal 2022, acquista crediti di carbonio per neutralizzare (“compensare”) le emissioni operative residue di Scope 1 e 2. L’approccio principale dell’azienda per la mitigazione del clima è ridurre nel tempo le proprie emissioni assolute di carbonio. Attraverso l’acquisto di crediti di carbonio, Omnia Technologies fornisce anche finanziamenti per progetti di mitigazione del clima al di fuori della propria catena del valore. Poiché ogni credito corrisponde alla compensazione di una tonnellata di CO<sub>2</sub> equivalente (CO<sub>2</sub>e), l’azienda può - secondo gli standard e le linee guida del mercato volontario del carbonio - dichiarare di aver raggiunto la neutralità carbonica (Scope 1 e 2) in un determinato anno acquistando crediti per compensare le proprie emissioni residue. Dall’inizio, i due progetti a cui il Gruppo ha aderito per l’acquisto di crediti di carbonio sono i progetti “Great Bear Forest Carbon” e “Guatemalan Conservation Coast”. Questi due progetti sono stati scelti per le loro solide credenziali in materia di questioni ambientali e di biodiversità, nonché per le loro iniziative sociali.

### Great Bear Forest Carbon <sup>1</sup>

La Great Bear Forest copre circa 6,4 milioni di ettari della costa nord e centrale della Columbia Britannica in Canada ed è la casa dei popoli delle Prime Nazioni, che abitano questa terra da circa 10.000 anni. Questo raro e ricco ecosistema ospita anche specie rare di piante e animali (incluso l’Orso Kermode). L’obiettivo di questo progetto è migliorare la gestione forestale nella regione, generando riduzioni delle emissioni attraverso la protezione delle aree forestali che erano precedentemente designate, sanzionate o approvate per il disboscamento commerciale. Le attività del progetto includono modifiche alla legislazione e alla regolamentazione sull’uso del suolo che risultano nella protezione delle aree forestali e nella riduzione dei livelli di raccolta.



<sup>1</sup> Il progetto Great Bear Forest Carbon è registrato nel Registro della Columbia Britannica sotto tre diversi progetti: Great Bear (South Central Coast) 104000000011319, Great Bear (Haida Gwaii) 104000000011559 e Great Bear (North and Central-Mid Coast) 104000000012798. Questi progetti mirano a generare crediti di carbonio basati sulla gestione forestale migliorata e sulla riforestazione.

### Guatemalan Conservation Coast <sup>2</sup>

Il programma Guatemalan Conservation Coast lavora per affrontare le cause della deforestazione attraverso un’efficace applicazione della legge, la pianificazione dell’uso del suolo, l’educazione, le opportunità economiche e le iniziative di agroforestazione sostenibile. Alcuni dei risultati più importanti del progetto fino ad oggi includono la protezione di 30 specie di alberi minacciati, tra cui il tapiro di Baird e il lamantino delle Indie Occidentali, la protezione di 54.157 ettari di foresta minacciata nel Corridoio Biologico Mesoamericano e la creazione o il supporto di 487 posti di lavoro per le comunità indigene e locali.

Con queste iniziative, il Gruppo si impegna a conseguire lo sviluppo sostenibile, in particolare agli Obiettivi 13: Azione per il Clima e l’Obiettivo 14: Vita sulla Terra.



<sup>2</sup> Il progetto Guatemalan Conservation Coast è registrato nel registro Verra, REDD+ Project for Caribbean Guatemala: The Conservation Coast 1622, applica il Verra’s Verified Carbon Standard (VCS Standard v4.3 VM0015) e il Climate, Community and Biodiversity Standards v.3.1, e genererà crediti di carbonio dalla deforestazione non pianificata evitata, rappresentando circa 22 milioni di tonnellate di CO<sub>2</sub>e

## 2.2 Il sistema di gestione integrato

---

Nel 2022 Omnia Technologies ha avviato un percorso ambizioso: trasformare una serie di sistemi di gestione eterogenei, presenti nelle diverse società operative, in un unico modello integrato per Qualità, Ambiente e Salute e Sicurezza sul Lavoro. L'obiettivo era ed è tuttora quello di dotare il Gruppo di un'architettura solida e condivisa, capace di garantire conformità normativa, presidio dei rischi e miglioramento continuo all'interno di un'organizzazione in rapida evoluzione.

Questo modello si innesta direttamente nella strategia di sostenibilità del Gruppo e rappresenta oggi uno dei principali strumenti attraverso cui vengono gestiti in modo sistemico i temi ambientali e quelli legati alla tutela delle persone.

Nel 2023 il lavoro di integrazione ha portato alla certificazione del Sistema di Gestione Integrato secondo gli standard UNI EN ISO 9001, 14001 e 45001 per tutte le società presenti nel perimetro del Gruppo alla fine del 2022. Si è trattato di un passaggio fondamentale, perché ha permesso di consolidare un linguaggio comune e un approccio uniforme ai processi, agli audit e alla valutazione dei rischi. Da quel momento, con ogni nuova acquisizione, è iniziata un'attività costante di allineamento, formazione e armonizzazione documentale che nel 2025 ha coinvolto un numero crescente di sedi e stabilimenti.

Il 2025 è stato infatti un anno di consolidamento del sistema, durante il quale l'integrazione ha seguito il ritmo dell'espansione del Gruppo. L'aumento delle società controllate ha richiesto un lavoro continuo di adattamento, affinamento e omogeneizzazione delle procedure, affinché il Sistema di Gestione continuasse a rappresentare un quadro unico e coerente, capace di assorbire le differenze operative e culturali delle varie realtà produttive. Allo stesso tempo, la governance del sistema si è rafforzata grazie a un maggior coinvolgimento della Direzione nei riesami periodici e a un monitoraggio più sistematico delle performance e delle azioni correttive emerse durante gli audit interni.

La struttura dei controlli è rimasta un elemento chiave: il sistema viene verificato in modo costante attraverso audit interni pianificati annualmente, attività di sorveglianza condotte dall'ente terzo e momenti periodici di riesame che permettono di valutare l'efficacia complessiva, individuare scostamenti e definire nuove priorità. Questo approccio ha reso il SGI uno strumento dinamico, capace di evolvere insieme al Gruppo e di fornire una base solida per la rendicontazione richiesta dagli standard europei.

Il percorso di ampliamento del perimetro certificato proseguirà nel 2026, quando il Gruppo affronterà la prima ricertificazione triennale del Sistema. Sarà un momento particolarmente rilevante, che interesserà 29 sedi italiane su un totale di 32, con un numero destinato a crescere man mano che le società più recenti — tra cui Tecnomaco, Meccanica Italian e Pharmagel — completeranno il proprio processo di integrazione, atteso entro il 2027.

Oggi il Sistema di Gestione Integrato rappresenta molto più di un insieme di procedure certificate: è un vero e proprio motore di uniformità, trasparenza e responsabilità. Supporta l'integrazione delle nuove aziende, riduce la frammentazione dei processi, rafforza la capacità di risposta ai requisiti ambientali e di sicurezza e contribuisce, in modo concreto, a costruire un modello One Omnia in cui qualità, tutela delle persone e attenzione agli impatti ambientali diventano elementi condivisi da tutte le società del Gruppo.

Lavorare in un sistema integrato significa infatti affrontare la complessità in modo ordinato, misurare con più precisione i risultati, ridurre i rischi operativi e favorire un miglioramento continuo che riguarda non solo la conformità, ma anche l'efficienza organizzativa e la cultura interna. Ed è proprio questa cultura — fatta di attenzione, responsabilità e visione comune — a rappresentare la base del percorso che, con la ricertificazione 2026, renderà il Sistema di Gestione ancora più robusto, scalabile e pronto ad accompagnare la crescita del Gruppo negli anni a venire.

## KPI e Obiettivi di Miglioramento

Area di impatto	KPI	Risultato 2024	Obiettivo 2025	Risultato 2025	Obiettivo 2026	Note
Ambiente e Sicurezza	Numero di Società certificate da ente esterno per il Sistema di certificazione integrato (ISO14001, ISO45001, ISO9001)	25/30	29/30	29/30	29/32	Tecnomaco, Meccanica Italian, Pharmagel da integrare entro il 2027

Attraverso questa attività, Omnia Technologies si impegna a conseguire gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG), in particolare l'**Obiettivo 16: Pace, giustizia e istituzioni solide**.



## CAPITOLO 3

# Beneficio comune - Persone

Omnia Technologies crede fermamente che il benessere delle persone e la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso siano la chiave per un successo duraturo. L'obiettivo del Gruppo è quello di promuovere lo sviluppo professionale e umano di tutti i suoi membri, garantendo al contempo un impatto positivo sulla comunità e sul territorio in cui opera. Questo impegno è un pilastro della sua visione etica e responsabile, che si riflette in tutte le iniziative aziendali.

Omnia Technologies ha sempre considerato il benessere dei propri dipendenti come una priorità strategica. L'azienda non si limita a garantire una crescita professionale, ma punta anche a favorire un equilibrio tra vita lavorativa e personale, contribuendo a costruire una comunità aziendale più coesa e solidale. Le politiche di welfare aziendale e territoriale, così come l'inclusività e la promozione di una cultura aziendale fondata sul rispetto e sulla trasparenza, sono alcuni degli strumenti attraverso cui il Gruppo promuove il benessere e la valorizzazione delle persone.

Le aree principali su cui Omnia Technologies si concentra sono:

- **Benessere: Massimizzare il Benessere e lo Sviluppo Professionale e Umano:**

Omnia Technologies si impegna a garantire che ogni persona possa crescere in un ambiente lavorativo che stimoli il suo sviluppo personale e professionale. Il benessere dei dipendenti non riguarda solo l'aspetto economico, ma anche la promozione di una cultura aziendale che incoraggi la salute mentale e fisica, il miglioramento delle competenze e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

Gli strumenti utilizzati per massimizzare il benessere sono molteplici e includono:

- ▷ Programmi di formazione continua: per garantire che i dipendenti abbiano sempre la possibilità di aggiornarsi e svilupparsi professionalmente.
- ▷ Iniziative per la salute e il benessere: attività volte a promuovere uno stile di vita sano, come corsi di mindfulness, supporto psicologico e programmi di fitness aziendale – accessibili all'interno della piattaforma di welfare.
- ▷ Supporto alla conciliazione vita-lavoro: ad esempio, introducendo modalità di lavoro flessibili e smart working.

- **Cultura: Promuovere una Cultura Aziendale Fondata sul Rispetto, sulla Trasparenza e sull'Inclusione**

Omnia Technologies promuove una cultura aziendale che si fonda su valori di rispetto, trasparenza e inclusione, per garantire che ogni persona si senta valorizzato e coinvolto nelle decisioni aziendali. La creazione di un ambiente di lavoro che incoraggi la partecipazione attiva, il dialogo e l'ascolto delle diverse opinioni è fondamentale per il Gruppo, poiché solo in un ambiente aperto e collaborativo si può ottenere il massimo dal potenziale di ciascun individuo.

Alcune delle iniziative per sostenere questa cultura includono:

- ▷ Politiche di inclusività: programmi specifici per promuovere la diversità in tutte le sue forme, comprese quelle legate al genere, all'etnia e alle disabilità.
- ▷ Comunicazione trasparente: aggiornamenti regolari su obiettivi, successi e sfide aziendali per favorire un dialogo aperto tra i livelli gerarchici.

Spazi di condivisione e partecipazione: opportunità per i dipendenti di esprimere idee e suggerimenti, promuovendo un ambiente di fiducia e collaborazione.

## Welfare: Proporre e Attuare Politiche di Welfare Aziendale e Territoriale

Le politiche di welfare di Omnia Technologies sono pensate per migliorare il benessere e la qualità della vita dei propri dipendenti, con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro che vada oltre le esigenze professionali e risponda anche alle necessità personali e familiari. Il welfare aziendale si estende anche al territorio, con iniziative che hanno un impatto positivo sulla comunità locale, contribuendo alla costruzione di una società più coesa e sostenibile.

Le politiche di welfare aziendale includono:

- Benefit per i dipendenti: assicurazioni sanitarie, supporto per la gestione delle spese familiari e servizi di assistenza sociale.
- Iniziative di responsabilità sociale: supporto a progetti di sostenibilità e collaborazione con enti locali.
- Contributi per la formazione e lo sviluppo personale: oltre alla formazione professionale, il welfare si estende anche a percorsi di crescita personale, come corsi di lingua, leadership e competenze trasversali.



## 3.1 Benessere e coinvolgimento delle persone - Great Place To Work

---

Nel percorso di evoluzione organizzativa intrapreso dal Gruppo, il benessere delle persone e la qualità dell'esperienza lavorativa rappresentano leve strategiche centrali. Per questo, a partire dal 2024 Omnia Technologies ha avviato un percorso strutturato di ascolto, adottando la metodologia Great Place To Work® come standard di riferimento per la misurazione del clima aziendale.

L'indagine, completamente anonima e sviluppata su circa 60 affermazioni distribuite nelle cinque dimensioni del modello GPTW — Credibilità, Rispetto, Equità, Orgoglio e Coesione — ha coinvolto tutte le società del Gruppo, con l'obiettivo di ottenere una fotografia autentica della cultura organizzativa e individuare aree di forza e priorità di miglioramento.

### I risultati del 2024: l'avvio del percorso

La prima indagine, condotta nel 2024 nel perimetro Omnia Technologies, ha restituito un Trust Index del 45%, evidenziando una base positiva su cui costruire un progetto di miglioramento strutturato.

Tra gli aspetti maggiormente apprezzati dalle persone sono emersi:

- il clima collaborativo e la buona relazione tra colleghi;
- le opportunità di crescita e il livello di autonomia riconosciuto;
- un ambiente di lavoro dinamico e ricco di stimoli;

la presenza di benefit e iniziative di welfare, considerate utili ma da ampliare. Parallelamente, l'indagine ha evidenziato alcune aree su cui lavorare, tra cui la richiesta di un welfare più ampio, una comunicazione interna più efficace, una maggiore meritocrazia e un'organizzazione del lavoro più chiara e sostenibile. Questa prima rilevazione ha rappresentato un momento fondamentale: per la prima volta, l'intera organizzazione ha potuto confrontarsi con una misurazione oggettiva e trasparente della propria cultura interna.

### L'evoluzione nel 2025: l'ascolto si allarga e diventa sistemico

Nel 2025 Omnia Technologies ha esteso il perimetro dell'analisi includendo anche le società del Gruppo neoacquisite, raggiungendo complessivamente 2.017 collaboratori invitati, con 1.460 risposte e un response rate del 72%, superiore all'anno precedente.

Il Trust Index complessivo cresce al 47%, con miglioramenti significativi in tutte le cinque dimensioni del modello GPTW. I punteggi delle dimensioni risultano infatti molto vicini tra loro (tra 46% e 49%), indicando una percezione abbastanza omogenea del clima organizzativo.

## Punti di forza emersi nel 2025

Dall'analisi dei risultati e dei commenti qualitativi emergono alcuni elementi distintivi della cultura Omnia Technologies:

- **Fiducia nella Direzione:** il 67% delle persone dichiara di avere "molta" o "abbastanza" fiducia nei vertici aziendali.
- **Inclusione:** punteggi molto alti nell'imparzialità rispetto a orientamento sessuale, etnia e genere (oltre l'80%).
- **Flessibilità e sicurezza:** la possibilità di assentarsi quando necessario raggiunge l'81%, e la sicurezza fisica l'76%.
- **Orgoglio professionale:** il 72% sente orgoglio quando vede ciò che l'organizzazione è in grado di realizzare.

Questi indicatori confermano la solidità dei valori del Gruppo e la presenza di comportamenti manageriali che favoriscono autonomia, fiducia e rispetto.

## Aree di miglioramento prioritario

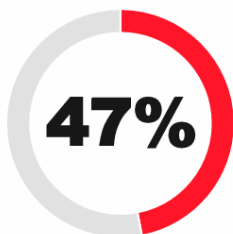
L'indagine 2025 evidenzia anche alcuni ambiti su cui concentrare l'azione:

- **Comunicazione interna e coordinamento:** richiesto un flusso più chiaro e costante di informazioni, soprattutto da parte dei responsabili. Organizzazione del lavoro: si registra la necessità di maggiore chiarezza dei ruoli, riduzione della frammentazione tra società e ottimizzazione dei processi.
- **Opportunità di sviluppo e formazione:** numerosi commenti richiedono percorsi più strutturati e costanti.
- **Meritocrazia e riconoscimento:** i punteggi relativi alla giustizia retributiva e ai percorsi di carriera risultano inferiori ai benchmark.
- **Smart working:** le persone chiedono maggiore uniformità nella sua applicazione, con politiche più chiare e coerenti tra le diverse realtà.

Questi elementi diventano la base per definire un piano di azioni condiviso e multilivello.

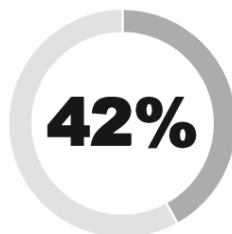


### I principali risultati



#### TRUST INDEX™

Media delle risposte positive alle 60 affermazioni del questionario GPTW.



#### AFFERMAZIONE GPTW

«Tutto considerato, direi che questo è un eccellente ambiente di lavoro»



Response Rate	<b>72%</b>	82%  63%
Credibilità	<b>46%</b>	
Rispetto	<b>46%</b>	
Equità	<b>47%</b>	
Orgoglio	<b>49%</b>	
Coesione	<b>48%</b>	

## Le azioni previste per il 2026

In coerenza con le evidenze della survey, nel 2026 Omnia Technologies lancerà una serie di iniziative strategiche, tra cui:

- **Performance Management:** un nuovo processo per rafforzare chiarezza dei ruoli, definizione degli obiettivi e trasparenza nella valutazione.
- **Leadership Model:** un modello di competenze manageriali comune volto ad allineare comportamenti, comunicazione e responsabilizzazione.
- **Potenziamento del welfare aziendale,** con iniziative mirate a conciliazione vita-lavoro, salute e supporto alla genitorialità.
- **Rafforzamento della comunicazione interna,** con format comuni e momenti di dialogo strutturato.

Piani di formazione più capillari, sia tecnici che manageriali, a supporto della crescita delle persone.

L'indagine GPTW verrà ripetuta nel primo semestre 2026, diventando un appuntamento periodico e strutturale nel percorso di ascolto del Gruppo.

## KPI e Obiettivi di Miglioramento

Area di impatto	KPI	Risultato 2024	Obiettivo 2025	Risultato 2025	Obiettivo 2026	Note
Equilibrio Vita-Lavoro	Response rate	70%	80%	72%	80%	% dipendenti che hanno completato il sondaggio
Engagement dei dipendenti	Personale coinvolto nell'indagine	1.238	100%	1.460 risposte / 2.017 invitati	100% dei dipendenti allargati al perimetro 2026	Dato 2025 include integrazione divisione Beverage
Engagement dei dipendenti	Tasso di risposte positive (Trust Index)	45%	50%	47%	50%	Percentuale di risposte favorevoli alle domande del sondaggio

Attraverso questa attività, Omnia Technologies si impegna a conseguire gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG), in particolare all'**Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica**.



## 3.2 ISO 30415: evoluzione verso un modello strategico di Diversità e Inclusione

---

Nel 2025 Omnia Technologies ha affidato nuovamente a SGS Italia la valutazione del proprio livello di maturità rispetto alla ISO 30415:2021 – Human Resource Management, Diversity and Inclusion. L'assessment ha riguardato un perimetro esteso che comprende il ciclo di vita delle risorse umane, la gestione della catena di fornitura e le relazioni con gli stakeholder interni ed esterni. La metodologia ha previsto analisi documentale, interviste ai responsabili aziendali e verifica dei principali presidi di governance e gestione.

Sulla base delle evidenze raccolte, il livello complessivo di maturità è stato valutato pari a Grade 3 – "Strategico", con punteggi fino a 3,5 in alcune aree. Il risultato evidenzia un avanzamento significativo rispetto al 2024, segnando il passaggio da una fase di sviluppo iniziale a una fase di integrazione strutturata e gestione strategica della Diversità e Inclusione.

Nel corso dell'anno, il Gruppo ha rafforzato il proprio modello attraverso l'aggiornamento del Piano Strategico DE&I 2024–2026, la strutturazione di una governance dedicata con Reporting al Consiglio di Amministrazione e l'estensione del Sistema di Gestione DE&I a livello di Gruppo. La Politica DE&I, il Manuale di sistema e i principali strumenti operativi sono stati consolidati e resi disponibili in più lingue, favorendo una diffusione omogenea dei principi di inclusione.

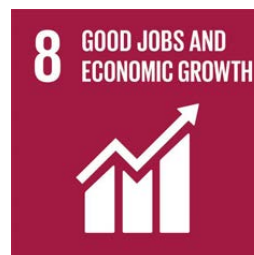
Parallelamente, si è rafforzata la dimensione culturale e partecipativa, anche grazie alla diffusione di strumenti di ascolto organizzativo, alla realizzazione della survey Great Place to Work con un tasso di partecipazione pari a circa il 70% e all'erogazione di programmi formativi diffusi sui temi DE&I. Il ciclo di vita delle persone è stato progressivamente integrato con tali principi, attraverso l'aggiornamento delle procedure HR, il potenziamento dell'Omnia Accademia e l'avvio di progetti di digitalizzazione dei processi.

Nel complesso, il 2025 rappresenta per Omnia Technologies il consolidamento di una fase strategica, in cui la Diversità e Inclusione non è più solo oggetto di sensibilizzazione, ma diventa elemento strutturale dei processi decisionali e organizzativi.

## KPI e Obiettivi di Miglioramento

Area di impatto	KPI	Risultati 2024	Obiettivo 2025	Risultato 2025	Obiettivo 2026
Persone	Responsabilità individuali e framework D&I	Formalizzazione di un Piano Strategico DEI (27/11/2024). Comitato DEI con regolamento, attività e budget definiti. Politica DEI accessibile online e cartacea in italiano e inglese. Analisi di contesto e rischi D&I completa.	Organizzare un evento all'interno di ogni Divisione del Gruppo	Organizzato eventi digitali di confronto	Rafforzamento KPI quantitativi e definizione puntuale delle risorse (FTE) dedicate
Persone	Cultura dell'inclusione	Politica DEI ben strutturata e accessibile. Piattaforma whistleblowing con anonimato garantito. Indagini interne sulla diversità e inclusione (es. survey 2024 con 39% di redemption).	Effettuare una survey per rilevazione della percezione interna ed esterna della D&I (GPTW)	Survey Great Place to Work ~70% partecipazione; formazione diffusa e strumenti di ascolto attivi	Monitoraggio sistematico della percezione interna ed esterna e utilizzo strutturato dei feedback
Persone	Ciclo di vita delle risorse umane	Procedure DEI integrate in recruitment, onboarding e formazione. Rafforzamento politiche smart working.	Onboarding e pratiche DEI. Formazione capi e persone sull'utilizzo dello smart working e questionario di soddisfazione.	Procedure HR aggiornate; Omnia Academy attiva; avvio digitalizzazione processi HR	Completamento digital HR (performance management e salary review) e piena tracciabilità dei processi
Persone	Relazioni con la catena di fornitura	Codice di condotta dei fornitori con criteri etici e D&I. Politica di Acquisto Sostenibile e questionari di valutazione ESG	Ottenere la certificazione Ecovadis.	Certificati Ecovadis Silver	Introduzione EcoVadis, IQ Plus e strumenti di valutazione fornitori; codice di condotta strutturato
Persone	Relazioni con stakeholder esterni	Piano editoriale per comunicazioni DEI interne ed esterne. Partnership con il terzo settore per attività di co-marketing e divulgazione.	Rafforzare la comunicazione DEI verso stakeholder specifici. Raccogliere feedback strutturati da stakeholder su iniziative DEI.	Comunicazione multicanale strutturata; townhall, roadshow e iniziative dedicate	Sviluppo strategie di engagement basate su priorità e aspettative DE&I

Attraverso il proprio modello di gestione delle risorse umane, Omnia Technologies contribuisce al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG), in particolare dell'**Obiettivo 5: Parità di genere** e dell'**Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica, promuovendo un ambiente di lavoro equo, inclusivo e orientato allo sviluppo delle persone.**



## 3.3 UNI/PdR 125: consolidamento del sistema di Parità di Genere

In parallelo allo sviluppo del framework DE&I, nel 2025 Omnia Technologies ha consolidato il Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, a seguito della certificazione ottenuta nel 2024.

La visita di sorveglianza condotta da SGS Italia nel mese di dicembre ha confermato la piena conformità del sistema, senza rilevare non conformità, e ne ha attestato l'efficacia nel garantire il rispetto dei requisiti e il raggiungimento degli obiettivi.

Il sistema si conferma integrato con gli altri modelli organizzativi e con il framework DE&I, consentendo una gestione trasversale dei temi di equità e inclusione lungo tutti i processi aziendali.

Nel 2025 si osserva un'evoluzione significativa verso una maggiore maturità del sistema, con un rafforzamento del monitoraggio delle performance e una crescente centralità dei KPI. Le società del Gruppo hanno registrato uno score complessivo compreso tra il 61% e il 73%, superiore alla soglia minima prevista dalla prassi.

Le performance risultano particolarmente solide nelle aree della cultura e strategia e dei processi HR, mentre la tutela della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro si conferma un ambito presidiato e in progressivo miglioramento. Permangono invece margini di sviluppo nelle opportunità di crescita per le donne e nell'equità retributiva, ambiti sui quali il Gruppo ha avviato ulteriori azioni.

### KPI qualitativi e Obiettivi di miglioramento

Area di Impatto	KPI	Risultati 2024	Obiettivo 2025	Risultato 2025	Obiettivo 2026
Persone	Formazione DE&I	60%	100% dei dipendenti completano la formazione annuale	2220 ore erogate; oltre 1700 partecipanti coinvolti	Estensione progressiva fino a copertura totale della popolazione aziendale
Persone	Donne in leadership	29%	32%	22 donne, 32%	Superamento del 32%
Persone	Donne in produzione	<1%	>1%	22 donne, 1,85%	Incremento progressivo rispetto al baseline (<1%)
Persone	Equità retributiva	10%	8%	8%	Riduzione del gap al di sotto dell'8%
Persone	Certificazione UNI / PdR 125	Certificazione ottenuta	Mantenere la certificazione e aumentare il perimetro delle aziende certificate	Certificazione confermata; nessuna non conformità rilevata	Mantenimento e consolidamento del sistema

## 3.4 Omnia Academia

---

Nel 2024 il Gruppo Omnia Technologies ha lanciato Omnia Academia, l'ecosistema di apprendimento che pone la formazione continua al centro delle strategie di sviluppo del Gruppo.

L'obiettivo è valorizzare il talento, sostenendo lo sviluppo delle competenze chiave necessarie all'evoluzione del Gruppo nei prossimi anni.

Omnia Academia supporta la crescita individuale a 360°, rafforzando capacità tecniche, trasversali e manageriali e contribuendo alla creazione di valore attraverso un Impatto duraturo sull'organizzazione.

Per costruire un modello di formazione digitale, flessibile e inclusivo, nel 2025 Omnia Academia ha avviato un importante lavoro di revisione della piattaforma e learning, aggiornandola dal punto di vista tecnologico, strutturale e dei contenuti. Nel 2026 questo lavoro verrà integrato all'interno della nuova strategia di formazione del Gruppo, che ripensa in modo organico l'intero ecosistema di apprendimento — dalla formazione in presenza ai percorsi digitali — per supportare l'evoluzione dei business in una fase di forte crescita, integrazione e complessità tecnologica. Il lancio della piattaforma rinnovata avverrà in piena coerenza con questa strategia complessiva. Adottare un approccio strategico alla formazione significa garantire coerenza e qualità in un'organizzazione in rapida espansione; sostenere la transizione da un insieme di aziende distinte a One Omnia; anticipare le competenze — tecniche, manageriali e trasversali — necessarie per affrontare i futuri cicli tecnologici; creare un linguaggio condiviso tra funzioni, aziende, Divisioni e geografie differenti; e rafforzare una cultura comune basata su performance, innovazione ed eccellenza industriale. In questa prospettiva sono stati definiti cinque pilastri che traducono la strategia del Gruppo in un percorso strutturato di sviluppo delle persone e guidano l'approccio di Omnia Technologies alla formazione. Omnia Identità a Valori racconta ciò che siamo come Gruppo: il nostro modo di lavorare, la nostra cultura e le persone che la vivono ogni giorno. Questo pilastro rafforza i valori che condividiamo e il senso di appartenenza tra tutti i team.

- **Omnia Fondamentali**

Fornisce le conoscenze di base e le competenze essenziali per lavorare in modo efficace. Questo pilastro ci aiuta a parlare lo stesso linguaggio, a inserirci più rapidamente in azienda e a garantire coerenza e qualità nel nostro modo di lavorare.

- **Omnia Mestieri**

Sviluppa e rafforza le professioni chiave e le competenze tecniche essenziali per la crescita di Omnia Technologies. Questo pilastro valorizza le capacità fondamentali che definiscono la nostra identità industriale e ci aiuta a far evolvere nel tempo le competenze dei nostri mestieri, sostenendo la competitività di lungo periodo.

- **Omnia Manageriale**

Sviluppa le competenze fondamentali di leadership e gestione necessarie per guidare i team, stimolare le performance e gestire la complessità. Questo pilastro rafforza la nostra capacità di prendere decisioni, comunicare in modo efficace e gestire le persone, per guidare i team con consapevolezza in un contesto in continua evoluzione.

- **Omnia Prodotti**

Offre una visione completa delle industrie in cui operiamo, i loro processi, i prodotti e le tecnologie del Gruppo. Questo pilastro rafforza la conoscenza delle nostre soluzioni e ci aiuta a comprenderle, posizzarle e valorizzarle al meglio.

## Employer Branding & Talent Attraction

Nel 2025 il Gruppo Omnia Technologies rafforza il proprio posizionamento come datore di lavoro attrattivo attraverso un approccio integrato che combina welfare e benessere delle persone, talent attraction, orientamento professionale e costruzione di pipeline con scuole, ITS e università presenti nei territori in cui il Gruppo opera.

Le iniziative sono sviluppate all'interno delle politiche People & Organization e in linea con i principi di equità e inclusione, definiti per garantire coerenza, tracciabilità e continuità delle azioni nei diversi contesti territoriali.

In particolare, il Gruppo ha partecipato ai principali career day organizzati dalle Università (tra cui Padova, Venezia, Roma e Parma), con l'obiettivo di estendere ulteriormente la presenza anche ad altri atenei nel 2026, mantenendo un dialogo continuativo con la comunità studentesca.

Per rafforzare il legame tra formazione e mondo del lavoro, Omnia Technologies ha avviato iniziative che combinano orientamento, esperienze pratiche e tirocini curriculari. Tra queste, attività sul territorio come visite aziendali, incontri dedicati e momenti di confronto con le funzioni tecniche. L'obiettivo per il 2026 è sviluppare esperienze presso l'Headquarter, in cui gli studenti universitari possano conoscere da vicino la realtà del Gruppo e cimentarsi in case study e workshop sfidanti.

Inoltre, il Gruppo supporta i progetti di tesi triennali e magistrali degli studenti in stage, fornendo materiali, documentazione interna e la possibilità di svolgere interviste con professionisti aziendali. Infine, è stata avviata l'implementazione, a livello Gruppo, di un modello di onboarding strutturato e condiviso, supportato da un sistema informatico dedicato. Tale modello è progettato per garantire un'esperienza di ingresso coerente, inclusiva e orientata allo sviluppo delle competenze, favorendo una rapida integrazione delle nuove persone, la diffusione dei valori di Omnia Technologies e la crescita sostenibile del capitale umano.



## KPI e Obiettivi di Miglioramento

Area di Impatto	KPI	Risultato 2024	Target 2025	Risultati 2025	Obiettivi 2026	Note
* Persone come sostituzione dei tre kpi precedenti	Ore totali di formazione non obbligatoria svolte	10648	*	16341	18525	Totale delle ore di formazione fornite tramite Omnia Academia, sia tramite eventi di formazione in presenza, online ed in modalità e-learning
Persone	Persone totali che hanno svolto almeno un'ora di formazione non obbligatoria	Dato non disponibile	81%	81%	82%	
Persone	Tasso di Partecipazione ai Corsi DE&I	Dato non a disposizione per il 2024 vista la forte evoluzione del perimetro	75% di partecipazione annuale ai corsi DE&I	Hanno partecipato circa il 58% delle persone	75% di partecipazione annuale ai corsi DE&I	Percentuale di dipendenti che partecipano ai corsi di Diversità, Equità e Inclusione.
Persone	Accesso alla Piattaforma di Formazione	Integrazione accessi quasi completa del perimetro Italia, da aggiungere il perimetro estero	permettere alla totalità delle persone del Gruppo Omnia l'accesso senza problemi alla piattaforma e-learning, sia in Italia che nelle sedi estere.	Circa il 50% dei dipendenti di tutto il Gruppo hanno accesso senza problemi alla piattaforma e-learning	permettere alla totalità delle persone del Gruppo Omnia l'accesso senza problemi alla piattaforma e-learning, sia in Italia che nelle sedi estere, digitalizzando il processo.	% di dipendenti che hanno accesso alla piattaforma

\* Attraverso Omnia Academia, Omnia Technologies contribuisce al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG), in particolare dell'**Obiettivo 4: Istruzione di qualità** e dell'**Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica**, promuovendo lo sviluppo continuo delle competenze e la crescita professionale delle persone.



## 3.5 Welfare aziendale

---

Nel 2025 Omnia Technologies ha continuato a investire in un modello di welfare aziendale orientato al benessere complessivo delle persone, valorizzando il capitale umano come leva strategica per la crescita sostenibile del Gruppo. Il welfare è stato confermato come elemento centrale dell'esperienza lavorativa e come strumento per migliorare l'equilibrio tra vita privata e professionale, rafforzando motivazione, senso di appartenenza e attrattività aziendale.

Durante l'anno, il Gruppo ha mantenuto un sistema di welfare strutturato, progettato per supportare il benessere delle persone e l'equilibrio tra vita privata e lavorativa in tutte le sue società. Questo ha incluso una combinazione di copertura sanitaria, flexible benefits, opzioni di previdenza complementare, supporto alla genitorialità e alle esigenze familiari, nonché misure volte a promuovere la flessibilità nell'organizzazione del lavoro. Lo smart working ha inoltre continuato a svolgere un ruolo importante nel favorire un'esperienza lavorativa più equilibrata e sostenibile, in linea con i modelli progressivamente adottati a livello di Gruppo.

Accanto a quanto già implementato, il Gruppo ha definito una chiara evoluzione del proprio approccio al welfare, ponendo le basi per un ulteriore rafforzamento nel 2026. In particolare, è previsto l'ampliamento delle misure a supporto della genitorialità, includendo maggiore accompagnamento nei rientri post congedo, il consolidamento di strumenti dedicati alla conciliazione vita lavoro e una gestione più omogenea e strutturata delle tutele nelle diverse società del Gruppo. Sempre nel 2026, l'azienda intende introdurre la Banca Ore, che consentirà ai dipendenti di accumulare ore di straordinario e convertirle successivamente in permessi o giornate di assenza aggiuntive, favorendo una gestione più autonoma e personalizzata del tempo.

Tra gli obiettivi del prossimo anno rientra inoltre l'attivazione del servizio mensa per la Divisione Components e la Divisione Life Sciences, che attualmente utilizzano buoni pasto, così da garantire un'offerta omogenea a livello di Gruppo e migliorare ulteriormente il benessere quotidiano delle persone. Parallelamente, si prevede di proseguire nel potenziamento della piattaforma WTW, ampliando i servizi disponibili e rendendo l'accesso ai benefit sempre più intuitivo e personalizzabile.

Grazie a questa combinazione tra continuità e sviluppo, Omnia Technologies conferma la volontà di costruire un ambiente di lavoro che pone la persona al centro, rafforzando il proprio impegno verso un modello organizzativo inclusivo, responsabile e orientato alla crescita condivisa.

Area di Impatto	KPI	Risultato 2024	Target 2025	Risultati 2025	Obiettivi 2026	Note
Persone	Accesso ai Benefit Welfare	100%	100% dei dipendenti accedono ai benefit welfare	100%	100%	Percentuale di dipendenti che hanno utilizzato, obiettivo di misurare l'efficacia e la diffusione del piano di welfare aziendale.
Persone	Utilizzo dei Buoni Welfare	100%	100% dei dipendenti accedono ai benefit welfare	100%	100%	Percentuale di utilizzo dei buoni welfare tramite la piattaforma Willis Tower Watson (WTW).
Persone	Percentuale di persone che ha usufruito del servizio mensa/ buoni pasto	82%	90%	~90%	100%	Numero di dipendenti che hanno beneficiato del servizio mensa o dei buoni pasto, evidenza del livello di utilizzo e l'impatto del benefit sulla gestione della pausa pranzo.
Persone	Utilizzo dello smart working	17%	90% dei dipendenti utilizza lo smart working regolarmente	30%	90% delle persone aventi diritto	Percentuale di dipendenti che usufruiscono dello smart working settimanale, considerando (impiegati, quadri e dirigenti)
Persone	Adesione ai Fondi Pensionistici Complementari	41%	Aumento del 10% dei dipendenti aderenti ai fondi complementari	50%	60% considerando il cambio in normativa imminente (Legge di Bilancio, a far data 1 luglio 2026) che spingerà i nuovi assunti ad iscriversi	Numero di dipendenti che hanno scelto di destinare il proprio TFR a un fondo pensionistico complementare, valutando il livello di adesione a strumenti di previdenza integrativa.
Persone	Impatto sul Benessere Aziendale	Dato che sarà a disposizione con la seconda analisi di clima	Aumento del 10% nel miglioramento percepito del benessere lavorativo			Percentuale di dipendenti che dichiarano un miglioramento del proprio benessere lavorativo

Queste iniziative rientrano nel più ampio impegno di Omnia Technologies per lo sviluppo sostenibile, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, in particolare con l'**Obiettivo 3: Salute e Benessere**, l'**Obiettivo 4: Istruzione di Qualità**, l'**Obiettivo 5: Parità di Genere**, l'**Obiettivo 8: Lavoro Dignitoso e Crescita Economica**, e l'**Obiettivo 10: Ridurre le Diseguaglianze**.



