

A new path

Our 2030 Agenda

SUSTAINABILITY REPORT
OMNIA TECHNOLOGIES
GROUP
2025

Gruppo Omnia Technologies

Report di Sostenibilità

Quinta edizione | anno 2025



Indice

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	6
EXECUTIVE SUMMARY	8
Chi siamo e cosa è cambiato nel 2025	8
La nostra roadmap	11
I nostri stakeholder	15
Il contributo agli SDGs e al Global Compact delle Nazioni Unite	16
I risultati chiave: Corporate - Persone - Riduzione impatti ambientali - Innovazione	18
1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES	23
1.1 Il profilo aziendale	24
1.2 Le performance economiche	32
1.3 La catena del valore, prodotti e servizi	38
1.4 La corporate governance	52
1.5 La governance di sostenibilità	56
2. IL PIANO DI SVILUPPO SOSTENIBILE	59
2.1 Il contesto di riferimento	60
2.2 Rischi fisici e di transizione	64
2.3 La nostra analisi di doppia materialità	66
3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ	73
3.1 Corporate	74
3.2 Persone	84
3.3 Riduzione degli impatti ambientali	108
3.4 Innovazione	120
4. NOTA METODOLOGICA	131
5. INDICE DEI CONTENUTI GRI	139
6. TABELLA CORRELAZIONE TEMI MATERIALI – GRI STANDARDS	159
7. APPENDICE	163

Lettera agli stakeholder

Gentili Stakeholder di Omnia Technologies,

è con piacere che vi presento la quinta edizione del nostro Report di Sostenibilità, che racconta un anno di consolidamento e di evoluzione del nostro Gruppo.

Il 2025 è stato un anno di crescita e trasformazione per Omnia Technologies. Oggi siamo una piattaforma industriale globale, più ampia, integrata e internazionale, con competenze complementari nel Beverage e Life Sciences e la capacità di accompagnare i clienti lungo l'intero ciclo di vita dei loro investimenti.

La forte crescita della Divisione Life Sciences ha ampliato il profilo del nostro Gruppo. Alle competenze che hanno costruito la nostra storia si affianca oggi una presenza solida in mercati ad alto contenuto tecnologico e regolamentati, dove precisione, affidabilità, compliance e continuità operativa sono requisiti essenziali. Questa evoluzione rafforza la capacità di Omnia Technologies di supportare i clienti nel Beverage e Life Sciences con soluzioni integrate lungo l'intera catena del valore.

Il modello One Stop Shop è uno degli elementi che ci distingue sul mercato. Mettiamo a sistema tecnologie, competenze e servizi per accompagnare i clienti dalla progettazione alla realizzazione, fino all'intero ciclo di vita degli impianti. È così che trasformiamo le eccellenze presenti nel Gruppo in una capacità industriale integrata e distintiva.

Il Service è un elemento centrale della proposta di valore di Omnia Technologies. Attraverso una presenza internazionale, competenze specialistiche e servizi avanzati accompagniamo i clienti lungo l'intero ciclo di vita degli impianti, garantendo continuità operativa, prossimità e rapidità di risposta. È così che consolidiamo relazioni di lungo periodo e rafforziamo il nostro ruolo di partner industriale.

Per raggiungere questi obiettivi dobbiamo agire sempre più come One Team: lavorare insieme, condividere obiettivi e responsabilità per portare sul mercato tutta la forza di Omnia Technologies, valorizzando al tempo stesso l'identità e le eccellenze dei nostri brand.

Le persone sono il motore di questa trasformazione. Le loro competenze, la capacità di innovare e la volontà di collaborare rendono possibile la crescita di Omnia Technologies. Per questo continuiamo a investire in formazione, sicurezza, sviluppo professionale e attrazione di nuovi talenti, costruendo un ambiente di lavoro capace di valorizzare contributi ed esperienze differenti.

In questo percorso si inserisce anche l'inaugurazione del nuovo Headquarter di Gruppo a Signoressa, certificato LEED Gold. Uno spazio pensato per favorire collaborazione, integrazione e innovazione e destinato a diventare un punto di riferimento per la cultura e l'identità condivisa di Omnia Technologies.

La crescente integrazione del Gruppo si riflette anche nello sviluppo della nostra piattaforma internazionale. La presenza produttiva in India e Cina rafforza la capacità di servire i mercati internazionali con maggiore flessibilità ed efficienza. Gli investimenti in Nord America confermano inoltre il ruolo strategico di quest'area e la volontà di essere sempre più vicini ai clienti nei mercati chiave.

Ingegneria, tecnologia e innovazione sono alla base della nostra competitività. La capacità di unire conoscenza dei processi, sviluppo tecnologico e competenze applicative ci permette di supportare i clienti nell'affrontare le sfide dell'efficienza, della qualità e della sostenibilità, sviluppando soluzioni concrete e affidabili per i nostri clienti.

La sostenibilità è parte integrante di questa strategia: un principio che orienta le nostre decisioni, gli investimenti e il modo in cui generiamo valore. I progressi compiuti rispetto agli obiettivi del Piano di Sostenibilità, il mantenimento e l'estensione delle principali certificazioni e la progressiva integrazione delle società entrate nel Gruppo testimoniano la concretezza del nostro impegno.

Guardiamo al futuro con fiducia e senso di responsabilità. Il nostro obiettivo è consolidare il ruolo di Omnia Technologies come piattaforma industriale globale per Beverage e Life Sciences, facendo leva sul modello One Stop Shop, sul Service, sulle competenze di ingegneria e tecnologia, sulla presenza internazionale e sul talento delle nostre persone.

Desidero ringraziare tutte le persone di Omnia Technologies, i clienti, i partner, i fornitori e gli stakeholder che contribuiscono ogni giorno alla crescita del nostro Gruppo. La fiducia e la collaborazione che ci dimostrate sono essenziali per continuare a costruire il futuro di Omnia Technologies.

Cordialmente,

Andrea Stolfa

CEO, Omnia Technologies



Highlights 2025

CORPORATE

 Adesione SBTi	 SGI 9001/14001/45001	 Uni PdR 125	 ISO 30415
Ri-validazione obiettivi riduzione su perimetro 2024	90,6% sedi Italiane certificate	1ª certificazione perimetro Italia	1ª applicazione perimetro mondo
1ª validazione target riduzione emissioni CO ₂ su perimetro 2022	83% sedi italiane certificate	1ª certificazione perimetro pilota	1ª applicazione perimetro pilota

 Report di Sostenibilità	 Società Benefit	 B Impact Assessment score	 UN Global Compact
5ª edizione	2ª edizione del Report di Impatto	80,3%	Communication of Progress 2025
4ª edizione	1ª edizione del Report di Impatto	Certificazione triennale	Communication of Progress 2024

 EcoVadis	 LEED Gold	 WELL Health-Safety Rating	 Validazione della catena di fornitura
Silver 70/100 89° percentile	Headquarter	Headquarter	100% del perimetro (acquisti superiori ai 100.000 euro)
Percorso avviato nel 2024			100% del perimetro considerato (acquisti superiori ai 100.000 euro)

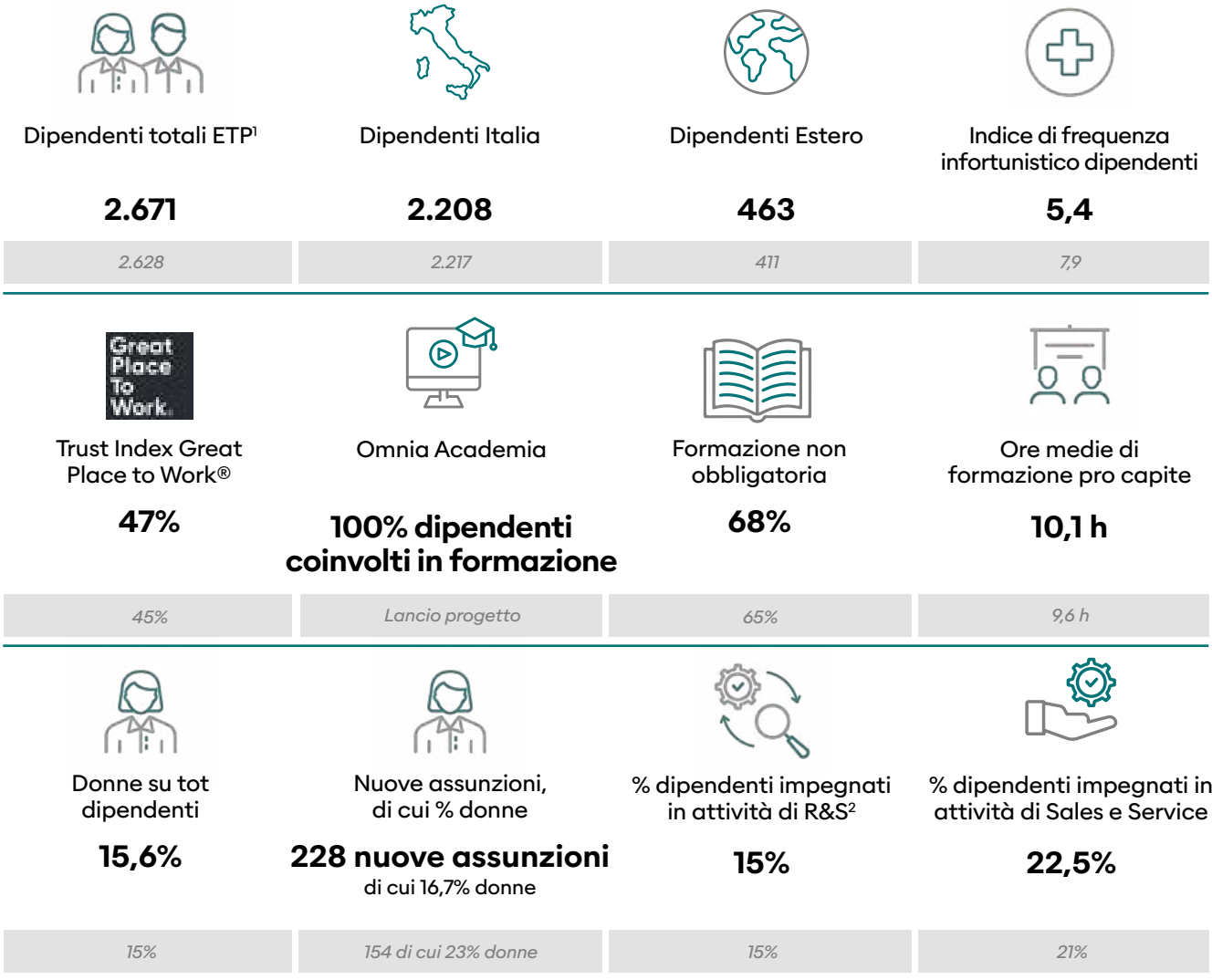
PROFIT

 Stabilimenti produttivi	 Filiali commerciali e di service	 Superficie operativa complessiva	 Tonnellate di acciaio acquistato, principale materia prima
37 totali di cui 3 all'estero (Francia, Argentina e Cina)	25	615.225 m²	4.726
38 totali, di cui 3 all'estero (Francia, Argentina e Cina)	24	429.964 m²	5.251

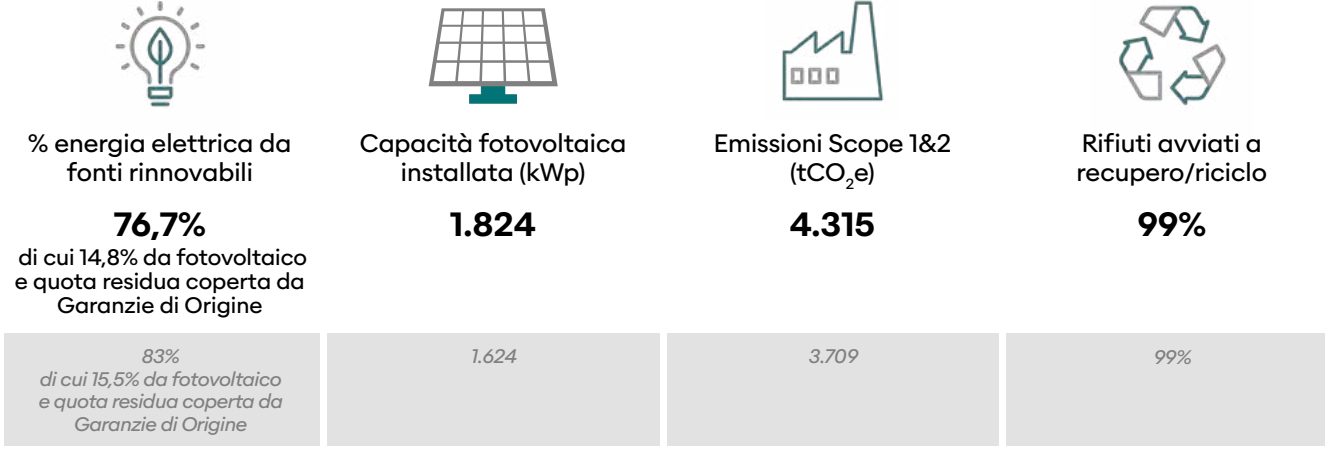
 Fatturato	 % divisione Beverage Systems Water & Soft Drink	 % divisione Beverage Systems Specialty	 % divisione Life Sciences
757.100.000 €	54,4%	40,3%	5,4%
725.200.000 €	53,8%	42,5%	3,8%

 Investimenti in ambito Sostenibilità	 Investimenti R&S (nuovi prodotti)	 Marchi	 Brevetti
1.330.280 €	17.200.000 €	117	735
1.033.136 €	14.000.000 €	100	501

PEOPLE



PLANET



● dati 2024

Tutti i dati riportati in tabella si riferiscono all'intero Gruppo al 31/12/25 → [Nota Metodologica](#)
1. Il dato è calcolato in dipendenti equivalenti a tempo pieno ETP al 31/12: un'unità per misurare le persone occupate in modo da renderle comparabili tra loro sebbene possano lavorare un numero diverso di ore settimanali. Solitamente, un ETP corrisponde a 2.080 ore annue (40 ore settimanali x 52 settimane).
2. Solo Italia. Le nostre filiali estere sono uffici commerciali, e non impiegano, dunque, personale R&S.

La nostra Roadmap

GRI 2-22 | La sostenibilità è parte integrante del nostro percorso di evoluzione: orienta il modo in cui generiamo valore per gli stakeholder, gestiamo gli impatti ambientali e contribuiamo al benessere delle comunità in cui operiamo.

Questo orientamento si articola lungo **tre valori guida: tecnologia, sostenibilità e servizio** - che attraversano la nostra catena del valore e si riflettono nelle scelte di governance, nella gestione delle persone, nell'efficienza operativa e nell'innovazione di prodotto.

La nostra strategia di sostenibilità prende forma nel 2021 e si sviluppa per fasi successive, con l'obiettivo di integrare progressivamente la sostenibilità nei processi del Gruppo.

La roadmap è articolata in quattro pilastri tematici: Corporate, Persone, Riduzione degli Impatti e Innovazione e prevede obiettivi approvati dal Consiglio di Amministrazione e monitorati periodicamente dall'Executive Committee e dal Sustainability Committee (→ [Corporate governance](#) e → [Governance della sostenibilità](#)).

Dal 2022, il Sustainability Committee ha il compito di sviluppare il Piano di Sostenibilità e monitorarne lo stato di avanzamento. Il nostro modello di presidio prevede un monitoraggio interno bisettimanale dei singoli progetti e una rendicontazione almeno trimestrale agli azionisti sull'avanzamento complessivo delle attività.

Per rafforzare l'integrazione del Piano nei processi decisionali, abbiamo inoltre collegato una componente degli **obiettivi di Management by Objectives (MbO)** delle principali cariche direzionali e dei ruoli con impatto sui risultati economici e non economici del Gruppo, inclusi i responsabili di funzione e di dipartimento, **sia ai risultati economici sia all'attuazione del Piano di Sostenibilità**. In particolare, gli obiettivi riguardano l'efficientamento dei consumi energetici e idrici e la sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro. Nell'ultimo triennio, i relativi importi sono stati riconosciuti mediante crediti welfare.

Nel **dicembre 2023 abbiamo formalizzato questo percorso con la trasformazione di Omnia Technologies in Società Benefit** e con l'introduzione nello Statuto di tre finalità di beneficio comune, integrate nella roadmap: il supporto alle comunità locali attraverso iniziative sociali orientate a benessere e inclusione; la responsabilità ambientale lungo la filiera, con azioni su riduzione delle emissioni, innovazione tecnologica ed economia circolare; il benessere delle persone del Gruppo, inteso come crescita professionale, qualità della vita e inclusione. Questo percorso ha raggiunto un'importante tappa nel 2024 con l'ottenimento della certificazione B Corp, a conferma dell'impegno del Gruppo nella creazione di valore condiviso per le persone, le comunità e l'ambiente.

La **qualifica di Società Benefit rappresenta quindi il riferimento statutario del nostro percorso, mentre la roadmap ne descrive la traduzione operativa**.

Con riferimento al periodo di rendicontazione, **abbiamo completato le attività previste dal Piano per l'anno di riferimento**. Il relativo documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nel mese di settembre. Per maggiori informazioni rimandiamo ai paragrafi → [A che punto siamo del nostro Piano](#).

La nostra Roadmap

VISIONE

L'immagine che sta guidando il nostro percorso di crescita e ispira ogni nostra azione, a livello di singolo e di Gruppo.

CORPORATE

Un governo di impresa attento e lungimirante che, nel generare profitto, si impegna a generare un impatto positivo, dentro e fuori l'azienda.

PERSONE

Vogliamo essere leader di tecnologie per il settore del food, beverage e pharma, ispirati dalla grande tradizione italiana oltre che dalla nostra innovativa vocazione alla sostenibilità, sempre a servizio dei nostri clienti, delle nostre persone e delle nostre comunità.

Intese come attori del cambiamento.

RIDUZIONE IMPATTI AMBIENTALI

Intesa come decarbonizzazione progressiva delle attività e utilizzo sostenibile delle risorse.

INNOVAZIONE

Intesa quale fattore abilitante imprescindibile della sostenibilità.

OBIETTIVI STRATEGICI 2030

Come traduciamo concretamente la nostra visione secondo i quattro pilastri della nostra strategia aziendale.

CORPORATE

- 1 Diventare punto di riferimento nell'industry per etica e integrità
- 2 Promuovere una cultura di trasparenza e coinvolgimento verso tutti gli stakeholder
- 3 Diventare il trusted advisor nel mercato di riferimento
- 4 Adottare un approccio basato sulla gestione del rischio
- 5 Ottenere certificazione B-CORP

PERSONE

- 6 Implementare una cultura della sicurezza basata sul mindset "Zero infortuni"
- 7 Creare un contesto lavorativo orientato al benessere delle persone
- 8 Creare un'organizzazione fondata sui valori di diversità, equità e inclusione
- 9 Investire nella crescita personale e professionale di tutti i dipendenti
- 10 Diventare protagonisti attivi nel territorio
- 11 Diventare un'impresa altamente attrattiva per i nuovi talenti

RIDUZIONE IMPATTI

- 12 Progredire verso il net zero attraverso gli obiettivi di riduzione delle emissioni di Gruppo al 2030
- 13 Costruire un modello energetico verde e circolare
- 14 Sviluppare un modello circolare di gestione dei materiali
- 15 Minimizzare il consumo dell'acqua
- 16 Implementare un Sistema di Gestione Ambientale
- 17 Rendere gli ambienti di lavoro ecofriendly

INNOVAZIONE

- 18 Orientare tutto lo sviluppo prodotto per generare vantaggi di sostenibilità (energia / acqua / spazi / circolarità)
- 19 Offrire un servizio completo ed innovativo ai nostri clienti con prodotti integrati e smart
- 20 Rivedere offerta prodotto in chiave di servitisation

L'ordine in cui sono identificati gli obiettivi è progressivo e non per ordine di priorità

I valori del nostro fare impresa

TECNOLOGIA

- Investiamo in innovazione tecnologica e digitale a supporto di risposte rapide, puntuali e flessibili;
- Sviluppiamo soluzioni ingegneristiche customizzate, performanti e orientate alla riduzione degli impatti lungo il ciclo di utilizzo.

SOSTENIBILITÀ

- Operiamo con trasparenza e attenzione verso il contesto sociale e ambientale in cui siamo presenti;
- Costruiamo rapporti di fiducia nel tempo con stakeholder interni ed esterni;
- Presidiamo qualità, sicurezza e affidabilità del prodotto finale, anche attraverso soluzioni progettate per durabilità e manutenibilità;
- Valorizziamo competenze e specificità dei territori in cui operano le società del Gruppo.

SERVIZIO

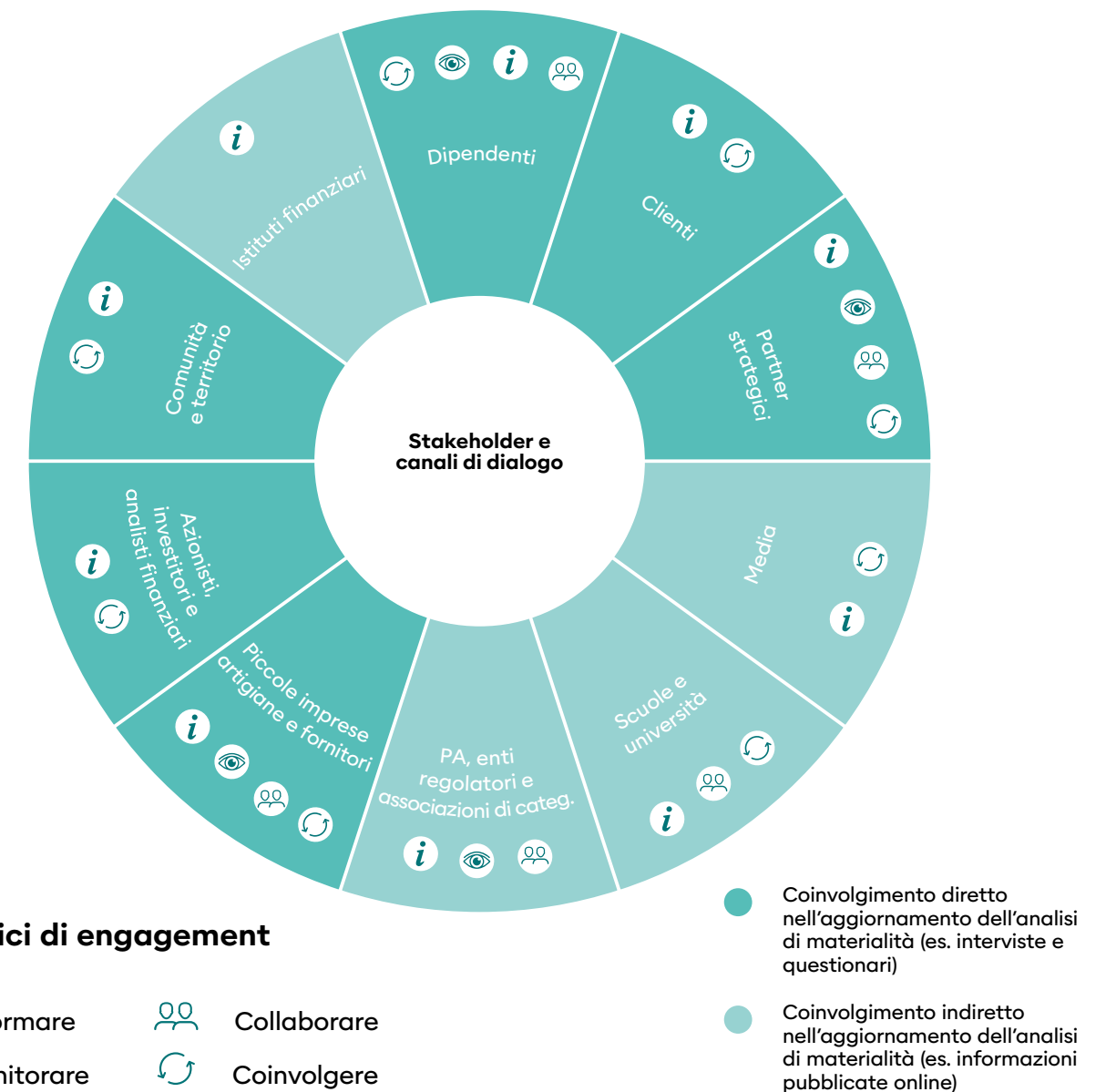
- Agiamo come partner tecnico-commerciale dei clienti, supportando scelte di investimento tecnologico coerenti con le loro esigenze;
- Assicuriamo servizi di assistenza e supporto personalizzato per partner e clienti italiani ed esteri;
- Manteniamo canali di ascolto e gestione delle richieste degli stakeholder, inclusi clienti, fornitori e comunità locali.

I nostri Stakeholder

GRI 2-29 | Consideriamo il dialogo con i nostri stakeholder parte del sistema di ascolto e rendicontazione del Gruppo: **attraverso questo confronto alimentiamo l'analisi di materialità e colleghiamo la strategia aziendale alle aspettative degli interlocutori rilevanti.**

Abbiamo identificato dieci categorie di interlocutori dipendenti, clienti, fornitori, istituzioni finanziarie, università, comunità locali e altri stakeholder rilevanti ciascuna associata a specifici canali di coinvolgimento come dettagliato nell'infografica seguente.

Categoria stakeholder e principali modalità di coinvolgimento



Informare: forniamo aggiornamenti attraverso pubblicazioni, newsletter e altri canali di comunicazione, affinché gli stakeholder dispongano di informazioni rilevanti sugli sviluppi del Gruppo.

Collaborare: lavoriamo con gli stakeholder su progetti che richiedono scambio reciproco di informazioni, confronto operativo e co-progettazione.

Monitorare: manteniamo aggiornato il quadro delle esigenze e delle aspettative degli stakeholder, anche per intercettare

cambiamenti rilevanti per il Gruppo.

Coinvolgere: includiamo stakeholder, specialisti o esperti in processi specifici, valorizzando competenze e conoscenze utili alle decisioni e alle azioni dell'organizzazione. Sottoponiamo un questionario per coinvolgerli nell'analisi di Materialità.

Per ogni altra informazione si rimanda al paragrafo → **I nostri stakeholder - Report Sostenibilità 2025**

Il contributo agli SDGs e al Global Compact delle Nazioni Unite

GRI 2-22 | Riconduciamo gli obiettivi del nostro Piano di Sostenibilità agli SDGs dell'Agenda 2030 e ai 10 Principi del Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC), di cui il Gruppo è firmatario dal 2023.

Pilastro	N°	Obiettivo	Descrizione	SDGs correlati	Global Compact – Principi
CORPORATE	1	Etica e integrità	Diventare punto di riferimento nell'industry per etica e integrità	SDG 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide SDG 17 – Partnership per gli obiettivi	Principio 10 – Lotta alla corruzione Principi 1-2 – Diritti umani
	2	Trasparenza stakeholder	Promuovere una cultura di trasparenza e coinvolgimento verso tutti gli stakeholder	SDG 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide SDG 17 – Partnership per gli obiettivi	Principio 10 – Lotta alla corruzione
	3	Trusted advisor	Diventare il trusted advisor nel mercato di riferimento	SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 17 – Partnership per gli obiettivi	Principio 10 – Lotta alla corruzione
	4	Gestione del rischio	Adottare un approccio basato sulla gestione del rischio	SDG 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide	Principio 7 – Approccio precauzionale Principio 10 – Lotta alla corruzione
	5	Certificazione B-Corp	Ottenere certificazione B-Corp	SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 12 – Consumo e produzione responsabili SDG 17 – Partnership per gli obiettivi	Principi 7-8-9 – Ambiente SDG 17 – Partnership per gli obiettivi
	6	Zero infortuni	Implementare una cultura della sicurezza basata sul mindset "Zero infortuni"	SDG 3 – Salute e benessere SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica	Principi 1-2 – Diritti umani Principio 3 – Libertà di associazione
PERSONE	7	Benessere lavorativo	Creare un contesto lavorativo orientato al benessere delle persone	SDG 3 – Salute e benessere SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica	Principi 3-4-5-6 – Diritti del lavoro
	8	Diversity, Equity & Inclusion	Creare un'organizzazione fondata sui valori di Diversità Equità e Inclusione	SDG 5 – Parità di genere SDG 10 – Riduzione delle disuguaglianze	Principio 6 – Eliminazione della discriminazione
	9	Crescita professionale	Investire nella crescita personale e professionale di tutti i dipendenti	SDG 4 – Istruzione di qualità SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica	Principio 3 – Libertà di associazione Principio 6 – Non discriminazione
	10	Protagonisti nel territorio	Diventare protagonisti attivi nel territorio	SDG 11 – Città e comunità sostenibili SDG 17 – Partnership per gli obiettivi	Principi 1-2 – Diritti umani
	11	Attrattività talenti	Diventare un'impresa altamente attrattiva per i nuovi talenti	SDG 4 – Istruzione di qualità SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica	Principio 3 – Libertà di associazione Principio 6 – Non discriminazione

Pilastro	N°	Obiettivo	Descrizione	SDGs correlati	Global Compact – Principi
RIDUZIONE IMPATTI	12	Progredire verso il net zero attraverso gli obiettivi di riduzione delle emissioni di Gruppo al 2030	Ridurre le nostre emissioni di gas a effetto serra lungo il percorso validato dalla SBTi (-42% per gli Scope 1 e 2 e -25% per lo Scope 3 entro il 2030), come prima tappa di un percorso di decarbonizzazione di più lungo termine volto al raggiungimento delle emissioni nette zero (net zero).	SDG 7 – Energia pulita e accessibile SDG 13 – Lotta contro il cambiamento climatico	Principio 7 – Approccio precauzionale Principio 8 – Responsabilità ambientale Principio 9 – Tecnologie eco-compatibili
	13	Modello energetico verde	Costruire un modello energetico verde e circolare	SDG 7 – Energia pulita e accessibile SDG 12 – Consumo e produzione responsabili SDG 13 – Lotta contro il cambiamento climatico	Principio 8 – Responsabilità ambientale Principio 9 – Tecnologie eco-compatibili
	14	Circularità materiali	Sviluppare un modello circolare di gestione dei materiali	SDG 12 – Consumo e produzione responsabili SDG 13 – Lotta contro il cambiamento climatico	Principio 8 – Responsabilità ambientale Principio 9 – Tecnologie eco-compatibili
	15	Consumo acqua	Minimizzare il consumo dell'acqua	SDG 6 – Acqua pulita e servizi igienico-sanitari SDG 12 – Consumo e produzione responsabili	Principio 7 – Approccio precauzionale Principio 8 – Responsabilità ambientale
	16	Sistema di Gestione Ambientale	Implementare un Sistema di Gestione Ambientale	SDG 12 – Consumo e produzione responsabili SDG 13 – Lotta contro il cambiamento climatico SDG 15 – Vita sulla terra	Principi 7-8-9 – Ambiente
	17	Ambienti ecofriendly	Rendere gli ambienti di lavoro ecofriendly	SDG 11 – Città e comunità sostenibili SDG 12 – Consumo e produzione responsabili	Principio 8 – Responsabilità ambientale
	18	Sviluppo prodotto sostenibile	Orientare tutto lo sviluppo prodotto per generare vantaggi di sostenibilità (energia / acqua / spazi / circolarità)	SDG 9 – Imprese, innovazione e infrastrutture SDG 12 – Consumo e produzione responsabili SDG 13 – Lotta contro il cambiamento climatico	Principio 8 – Responsabilità ambientale Principio 9 – Tecnologie eco-compatibili
INNOVAZIONE	19	Offerta integrata e smart	Offrire un servizio completo ed innovativo ai clienti con prodotti integrati e smart	SDG 9 – Imprese, innovazione e infrastrutture SDG 12 – Consumo e produzione responsabili SDG 17 – Partnership per gli obiettivi	Principio 9 – Tecnologie eco-compatibili
	20	Servitizzazione	Rivisitare l'offerta prodotto in chiave di servitisation	SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 9 – Imprese, innovazione e infrastrutture SDG 12 – Consumo e produzione responsabili	Principio 8 – Responsabilità ambientale Principio 9 – Tecnologie eco-compatibili

I risultati chiave: Corporate - Persone - Riduzione impatti ambientali - Innovazione

GRI 2-22 | Nel 2025 abbiamo compiuto progressi misurabili su tutti e quattro i pilastri strategici approfonditi nel Capitolo 3. Di seguito, i risultati principali.

CORPORATE GOVERNANCE RESPONSABILE, TRASPARENZA, CERTIFICAZIONI

Sul fronte della trasparenza, abbiamo condotto una **nuova analisi di doppia materialità** e abbiamo redatto **la quinta edizione del Report di Sostenibilità**. Abbiamo inoltre avviato il percorso verso la certificazione ISO 27001 per il rafforzamento dei presidi di cybersecurity ed è proseguita l’implementazione del sistema di gestione del rischio. Nel 2025 abbiamo organizzato **la prima assemblea plenaria di Gruppo e un roadshow di sostenibilità nei siti produttivi italiani**.

Nel 2025 abbiamo inoltre confermato la **medaglia Silver EcoVadis**, risultato che segnala una valutazione positiva delle politiche e delle pratiche ESG considerate dalla piattaforma e supporta il dialogo con i nostri clienti e la supply chain internazionale.

	Principale risultato 2025	Priorità 2026
EcoVadis (punteggio / percentile) a livello di Gruppo.	70/100 89 percentile (Medaglia Silver)	Ottenimento medaglia Gold
ISO 27001 (cybersecurity) a livello di Gruppo	Avvio percorso di certificazione	Revisione documenti entro ottobre 2026; Completamento certificazione entro gennaio 2027.
SA8000 / ISO 37301 per le aziende del perimetro italiano	-	Avvio procedura di certificazione.

PERSONE SICUREZZA, BENESSERE, SVILUPPO PROFESSIONALE, DE&I

Nel 2025 abbiamo proseguito l’estensione dei nostri presidi in materia di sicurezza, welfare e sviluppo professionale alle società acquisite. La certificazione ISO 45001 è stata estesa a **Win&Tech (febbraio 2025)** e ad **ACMI Beverage and Labelling (settembre 2025)**. Il software HSE è stato esteso all’intero Gruppo.

Con l’indagine **Great Place To Work 2025** abbiamo coinvolto 2.017 collaboratori, con un **tasso di risposta del 72%**, registrando un Trust Index del 47% (+2 punti percentuali rispetto al 2024). I risultati più elevati riguardano la fiducia nella Direzione (67%) e l’inclusione (>80%). Nel 2025 abbiamo erogato **16.341 ore di formazione non obbligatoria**, con il coinvolgimento dell’81% della popolazione aziendale.

La **valutazione ISO 30415:2021** ha attribuito al Gruppo il **Grade 3 Strategico**. Abbiamo mantenuto la certificazione UNI/PdR 125, con uno score compreso tra il 61% e il 73% e senza non conformità rilevate.

	Principale risultato 2025	Priorità 2026
ISO 45001 (perimetro italiano)	estensione a Win&Tech (febbraio 2025) e ACMI Beverage and Labelling (settembre 2025)	Estensione a Tecnomaco (settembre 2026)
Trust Index GPTW 2025 (perimetro italiano)	47% (+2 p.p. rispetto al 2024)	Miglioramento di comunicazione interna, criteri meritocratici e smart working (fino al 90% di utilizzatori sugli aventi diritto)
Ore formazione non obbligatoria (a livello di Gruppo)	18.283 ore 81% partecipazione (con almeno 1 ora di formazione)	Target: 18.525 ore 82% di partecipazione
ISO 30415 a livello di Gruppo	Raggiungimento Grade 3 Strategico	Mantenimento
UNI/PdR 125 (certificazione italiana)	Score 61-73% 0 non conformità	Mantenimento



RIDUZIONE DEGLI IMPATTI CLIMA, ENERGIA, ACQUA, RIFIUTI, CIRCOLARITÀ

Nel 2025 abbiamo registrato avanzamenti sul fronte climatico: abbiamo **ricalcolato la baseline SBTi al 2024** e confermato gli obiettivi di riduzione (-42% Scope 1+2; -25% Scope 3 al 2030). Le nostre emissioni Scope 1 e 2 2025 sono pari a 4.315 tCO2e. La capacità fotovoltaica installata ha raggiunto 1.824 kWp e la **quota di energia elettrica da fonti rinnovabili ammonta al 76,7%**, rispetto all'83% del 2024.

Per i rifiuti, nel 2024 abbiamo avviato a recupero il 99,5% di 3.203,6 tonnellate totali; nel 2025 abbiamo mantenuto lo stesso tasso di riciclabilità su un totale di 2.719,7 tonnellate di rifiuti. Abbiamo proseguito inoltre il **piano di compensazione dichiarato tramite crediti di carbonio** certificati (Great Bear Forest Carbon e Guatemalan Conservation Coast).

	Principale risultato 2025	Priorità 2026
% energia elettrica da fonti rinnovabili (perimetro italiano)	80%	Estensione dei contratti di energia da fonti rinnovabili alle sedi acquisite
Capacità fotovoltaica installata (perimetro italiano)	1.824 kWp	200 kWp nuovo HQ Signoressa (attivazione 2026)
Emissioni Scope 1 e 2 (a livello di Gruppo)	4.315 tCO2e	Azioni SBTi per traiettoria -42% al 2030
Baseline SBTi ricalcolata (a livello di Gruppo)	Ricalcolata al 2024 (ex baseline 2022)	Certificazione baseline al 2024
Rifiuti avviati a recupero (perimetro italiano)	99%	99%
Sedi certificate SGI (ISO 9001/14001/45001) (perimetro italiano)	90,6%	95%
Consumi idrici totali (a livello di Gruppo)	59.550 m³	60.000 m³

INNOVAZIONE PRODOTTI E SERVIZI SOSTENIBILI, R&S, SERVITIZZAZIONE

L'innovazione è al centro della nostra proposta di valore. Progettiamo macchine e sistemi orientati a efficienza, continuità operativa e riduzione degli sprechi nei processi dei clienti. Nel 2025 abbiamo proseguito il percorso di orientamento della R&S verso i principi dell'eco-design e stiamo sviluppando il modello di servitizzazione, che trasforma il prodotto in servizio continuativo, per offrire soluzioni progressivamente più integrate.

	Risultato 2025	Priorità 2026
Brevetti registrati 2025 (a livello mondiale)	735	mantenimento
Investimenti R&S (a livello di Gruppo)	17.200.000 €	18.000.000 €

COMUNITÀ IMPATTO SOCIALE E TERRITORIO

Nel 2025 abbiamo realizzato diverse iniziative a favore delle comunità. Tre **pozzi per l'accesso all'acqua potabile** sono stati realizzati in Malawi (maggio 2025), nei villaggi di Mpoda (60 famiglie), Lobats (25 famiglie) e Chagoma (120 famiglie), raggiungendo oltre 1.025 persone. Abbiamo rinnovato la **partnership con Dynamo Camp** (oltre 100 beneficiari diretti, tra bambini e famiglie) e abbiamo proseguito l'iniziativa WelfareCare con **74 screening medici gratuiti** a Minerbe (VR).

Per ulteriori informazioni e per la rendicontazione dei risultati raggiunti nel corso del 2025 rimandiamo al → [Report di Impatto scaricabile dal sito.](#)

CERTIFICAZIONI E RICONOSCIMENTI ESG

Consideriamo le **certificazioni, i rating e le valutazioni ESG quali strumenti di miglioramento continuo**: li utilizziamo per supportare la gestione interna e per comunicare all'esterno elementi verificabili del nostro modello di presidio. Nel 2025 abbiamo ulteriormente rafforzato il portafoglio certificativo e valutativo di Omnia Technologies su tre dimensioni.

EcoVadis: la **medaglia Silver (70/100 -89 percentile)** si articola su quattro ambiti di valutazione: **Ambiente 83/100, Pratiche Lavorative e Diritti Umani 77/100, Etica 50/100 e Acquisti Sostenibili 56/100**. Il profilo evidenzia risultati più elevati nella gestione ambientale e nelle pratiche lavorative e segnala le aree etica e supply chain che intendiamo presidiare nei prossimi cicli di valutazione. Utilizziamo il rating come strumento gestionale e come informazione ESG nel dialogo con clienti e partner internazionali.

ISO 30415: nel dicembre 2025, la valutazione condotta da SGS Italia ha attribuito al Gruppo il *Grade 3 Strategico* rispetto allo standard ISO 30415:2021 (Diversità e Inclusione), indicando un livello avanzato di integrazione della Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) nei processi organizzativi valutati.

UNI/PdR 125: la visita di sorveglianza condotta da SGS Italia nel dicembre 2025 ha confermato la conformità del nostro Sistema di Gestione per la Parità di Genere, senza rilevare non conformità. Lo score complessivo risulta compreso tra il 61% e il 73%.

UN Global Compact



ECOVADIS



ISO 9001 | ISO 14001 | ISO 45001



Science Based Targets Initiative



ISO 30415 | UNI/PdR125:2022



Società benefit | B Corp



01

Gruppo Omnia Technologies

- 1.1 Il profilo aziendale
- 1.2 Le performance economiche
- 1.3 La catena del valore, prodotti e servizi
- 1.4 La corporate governance
- 1.5 La governance di sostenibilità

1.1 Il profilo aziendale

GRI 2-1 | Omnia Technologies è un Gruppo industriale italiano che unisce aziende leader del settore metalmeccanico, impegnate nella **progettazione, produzione e commercializzazione di macchine, impianti e sistemi di automazione complessi per i settori del beverage, food e life sciences**. Il Gruppo progetta e realizza tecnologie integrate e automatizzate in grado di offrire soluzioni innovative per governare l'intero processo produttivo, dalle fasi di trasformazione delle materie prime fino al confezionamento finale del prodotto.

La nostra sede operativa centrale si trova a Signoressa di Trevignano (TV), **dove ha sede Omnia Technologies S.p.A.**, società di coordinamento e controllo del Gruppo.

Le tre divisioni del Gruppo

GRI 2-6 | Operiamo attraverso tre divisioni specializzate, ciascuna focalizzata su segmenti di mercato e fasi specifiche della catena del valore. Questa articolazione consente al Gruppo di presidiare competenze tecnologiche diverse, mantenendo una lettura integrata dei processi produttivi serviti.



BEVERAGE SYSTEMS WATER & SOFT DRINKS

Soluzioni su larga scala per il processo e il confezionamento ad alta velocità, pensate per produttori di acqua e bevande analcoliche, offrendo linee integrate end-to-end.



LIFE SCIENCES

Soluzioni avanzate di automazione e confezionamento per i settori farmaceutico, nutraceutico, cosmetico e diagnostico.



BEVERAGE SYSTEMS SPECIALTY

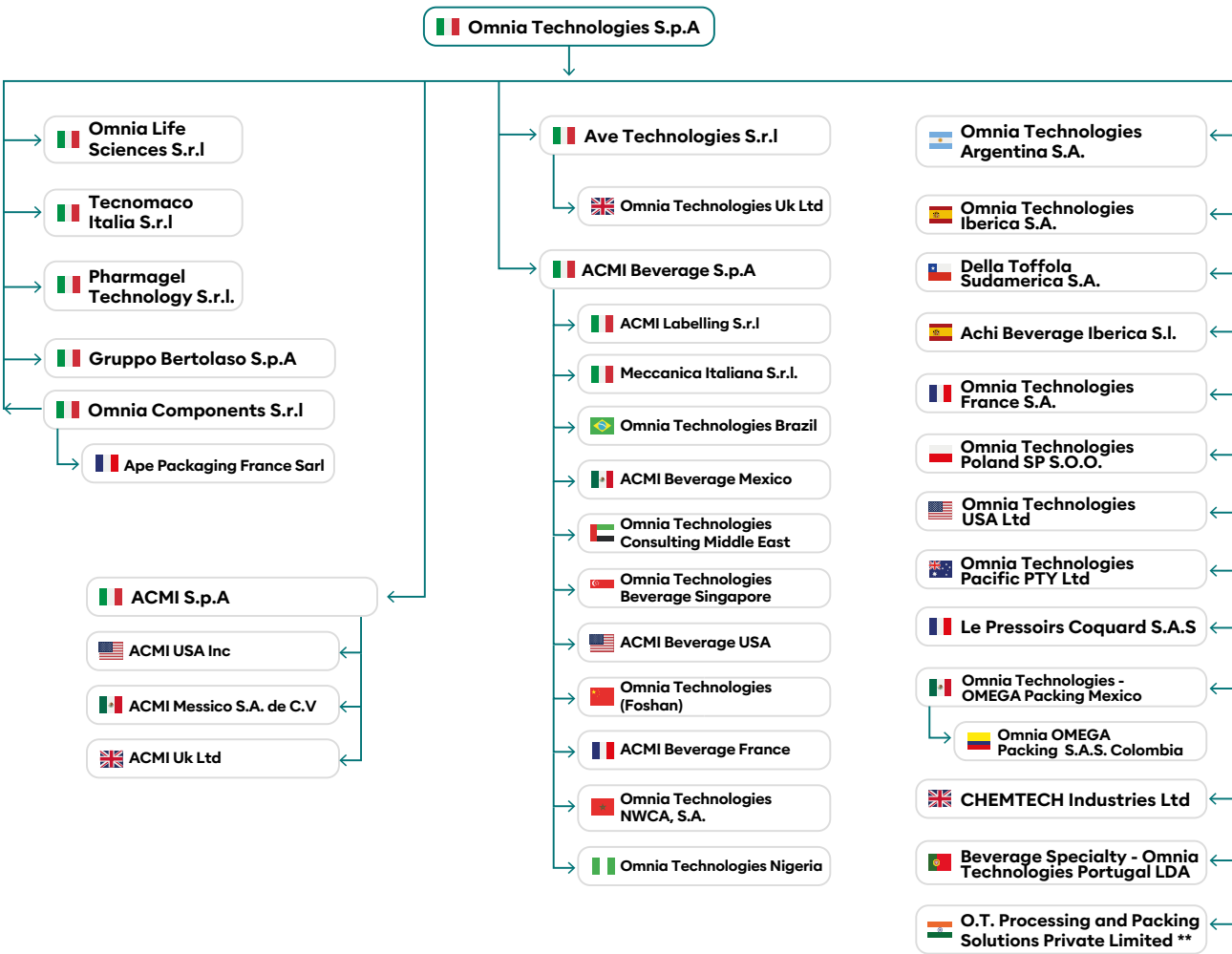
Soluzioni integrate per il processo, l'imbottigliamento e l'etichettatura, dedicate principalmente ai settori vino, spirits, birre e bevande premium.

La struttura del Gruppo

GRI 2-1 | Nel corso del 2025 abbiamo completato alcuni rilevanti processi di riorganizzazione societaria avviati a fine 2024. Queste operazioni hanno avuto l'obiettivo di semplificare l'assetto organizzativo, rendere più leggibile il perimetro del Gruppo e rafforzare il coordinamento tra le diverse competenze industriali.

- **Da gennaio 2025 Omnia Della Toffola S.p.A. ha assunto la nuova denominazione di Omnia Technologies S.p.A.**; contestualmente, la precedente Omnia Technologies S.p.A. è stata rinominata Omnia Technologies Holding S.p.A.
- Co.Me.S S.r.l. è stata fusa per incorporazione in Omnia Technologies S.p.A. a partire da gennaio 2025.
- Nel secondo trimestre 2025 Innotec, Win&Tech, Acram, Alfatre e Masterlaser sono state incorporate in Omnia Components S.r.l.

A fine 2024 Omnia Della Toffola S.p.A. aveva già incorporato TMCI Padovan, SAP Italia e F2 S.r.l.; Eospack e Giuseppe Desirò erano stati incorporati in Comas S.r.l. (rinominata Omnia Life Sciences S.r.l.); Gruppo Bertolaso España e Permeare Iberica si erano fuse in Omnia Technologies Iberica S.A.



1. A inizio 2026 la divisione Components è confluita all'interno della divisione Beverage Systems Specialty che oggi include anche la produzione di componenti indipendenti utilizzati trasversalmente nelle divisioni e forniti anche a produttori terzi di macchinari (OEM).

Nota: il prospetto si intende aggiornato alla data di pubblicazione del presente report.

Una presenza globale

Alla data di pubblicazione del presente report, il Gruppo è costituito da 38 stabilimenti produttivi, ubicati principalmente nelle regioni del Nord e Centro Italia, e 25 piattaforme commerciali e di service attive in 19 paesi nel mondo.



Headquarter
Signoressa di Trevignano,
Treviso, Italia



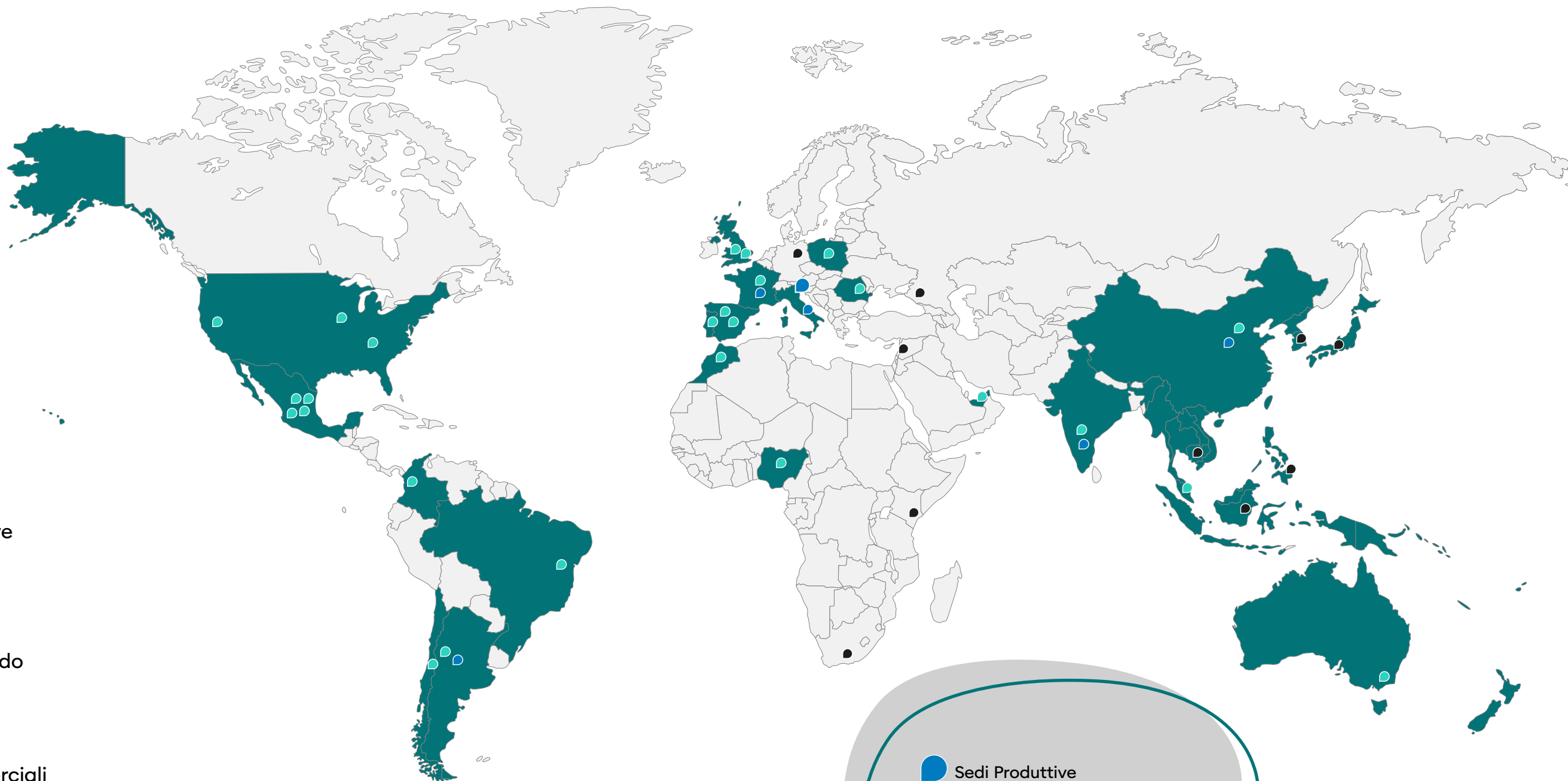
38
Sedi produttive



19
Paesi nel mondo



25
Uffici Commerciali
e Service nel mondo



- Sedi Produttive
- Uffici Commerciali e Service
- Partner Commerciali



Approfondimento

Il nuovo Headquarter di Signoressa: una casa per il Gruppo



Una sede che nasce dalle radici e guarda al futuro

Il nuovo Headquarter di Omnia Technologies sorge a Signoressa di Trevignano (TV), a pochi metri dalla storica fabbrica Della Toffola, fondata nel 1958 e prima azienda da cui è partito il progetto industriale che ha portato alla creazione del Gruppo. La scelta della localizzazione non è casuale: rappresenta la volontà di mantenere un forte radicamento nel territorio d'origine, trasformando un luogo simbolico della storia industriale di Omnia Technologies in un punto di riferimento per il futuro del Gruppo.

Realizzato con un investimento complessivo di 22 milioni di euro, l'edificio si sviluppa su una superficie di 4.500 m² ed è stato progettato per ospitare fino a 300 persone, tra i primi livelli di management, le funzioni centrali corporate e i colleghi del Gruppo che vi accedono per attività di lavoro, coordinamento e formazione. Più che una nuova sede direzionale, l'Headquarter è stato concepito come una casa comune: uno spazio in cui le persone possano riconoscersi, incontrarsi e lavorare insieme, rafforzando il senso di appartenenza a un Gruppo cresciuto rapidamente attraverso l'integrazione di competenze, aziende e culture diverse.

Le persone al centro: una casa comune per tutto il Gruppo

In un'organizzazione presente in più Paesi e composta da molte sedi operative, avere un luogo fisico condiviso significa creare uno spazio di connessione tra persone, funzioni e territori. Gli ambienti dell'Headquarter sono stati progettati per favorire il dialogo, la collaborazione e l'ascolto: aree di lavoro flessibili, sale riunioni, spazi di co-working e ambienti dedicati al confronto informale accolgono quotidianamente sia le persone residenti sia i colleghi che raggiungono la sede dagli altri siti del Gruppo per riunioni, progetti trasversali e momenti di coordinamento.

La nuova sede ospita inoltre una parte significativa delle attività di formazione e sviluppo promosse da Omnia Academia. Aule dedicate e spazi polifunzionali consentono di accogliere percorsi formativi tecnici, manageriali e trasversali, offrendo alle persone del Gruppo un ambiente di apprendimento di qualità.



L'edificio è pensato anche come spazio aperto alle comunità e ai giovani del territorio, che potranno partecipare a iniziative di formazione e networking, rafforzando il legame tra Omnia Technologies e il contesto in cui opera.

La certificazione WELL Health & safety, benessere, salute e qualità degli ambienti interni

Il progetto è stato sviluppato con l'obiettivo di offrire spazi di lavoro salubri, confortevoli e capaci di sostenere il benessere delle persone nel tempo. In coerenza con il percorso di certificazione WELL Health-Safety, l'Headquarter integra soluzioni tecniche e gestionali dedicate alla qualità dell'ambiente interno: le unità di ventilazione sono dotate di sistemi di filtraggio F8, pensati per garantire un'elevata qualità dell'aria, mentre le portate di aria primaria sono conformi allo standard ASHRAE 62.1-2010 e maggiorate del 30%, assicurando un ricambio superiore rispetto ai requisiti di riferimento. La qualità degli ambienti è stata verificata attraverso performance test in sito, che hanno riguardato aria, acqua e comfort termico. I controlli sull'aria hanno confermato valori di particolato, gas organici e inorganici al di sotto



Approfondimento

delle soglie previste, contribuendo a migliorare la salubrità degli spazi e a creare condizioni favorevoli alla concentrazione, alla produttività e al benessere degli occupanti. Anche la qualità dell'acqua è stata testata direttamente in sito: garantire acqua sicura e controllata significa trasmettere fiducia in ciò che viene consumato quotidianamente e incoraggiare una corretta idratazione, riducendo i rischi legati al consumo di acqua contaminata. I livelli di comfort termico, legati alla regolazione di temperatura e umidità, sono stati a loro volta verificati in campo, perché condizioni ambientali equilibrate contribuiscono alla motivazione e alla qualità dell'esperienza lavorativa.

Il benessere è sostenuto anche da scelte progettuali e organizzative più ampie: gli spazi regolarmente occupati beneficiano di luce naturale grazie alle ampie superfici vetrate in facciata, integrate da sistemi di schermatura per il controllo dell'abbagliamento; gli utenti possono regolare la temperatura tramite termostati dedicati; specifiche policy promuovono una cultura aziendale attenta alla salute mentale e al benessere; un piano operativo di pulizia e sanificazione definisce procedure, frequenze e responsabilità, favorendo l'impiego di prodotti a ridotto impatto ambientale e privi di sostanze nocive per le persone. La segnaletica WELL contribuisce inoltre a rendere visibili e quotidiani comportamenti coerenti con la salute e la sicurezza, dal divieto di fumo indoor e outdoor alla promozione dell'attività fisica e dell'igiene personale. I parametri testati in sito saranno monitorati nel tempo anche dopo la certificazione, per garantire in modo continuativo la qualità degli ambienti interni.

Un edificio certificato LEED Gold

La sostenibilità ambientale è stata integrata fin dalle fasi di progettazione e costruzione, in coerenza con il percorso LEED BD+C New Construction. L'edificio è stato progettato per conseguire una riduzione dei consumi energetici superiore al 50% rispetto all'edificio di riferimento definito dallo standard ASHRAE 90.1-2010. Le prestazioni sono supportate da un sistema di contabilizzazione e sotto-contabilizzazione dei consumi, con monitoraggio dedicato ai principali usi finali e alle



diverse aree funzionali dell'edificio: uno strumento che consente il controllo continuo delle performance, l'analisi dei consumi, l'individuazione di eventuali inefficienze e l'ottimizzazione della gestione energetica nel tempo.

L'Headquarter è alimentato esclusivamente da energia elettrica e non prevede l'impiego di combustibili fossili. La fornitura energetica proviene al 100% da fonti rinnovabili e sulla copertura è installato un impianto fotovoltaico dedicato alla produzione di energia elettrica da fonte rinnovabile, capace di coprire una quota del fabbisogno dell'edificio. Anche la mobilità sostenibile è stata considerata parte integrante del progetto, con l'installazione di 14 stazioni di ricarica per veicoli elettrici e la predisposizione di 19 posti auto riservati ai veicoli a basse emissioni, incentivando forme di spostamento a minore impatto ambientale. Il progetto affronta inoltre il tema dell'isola di calore attraverso l'impiego di materiali per pavimentazioni e coperture con elevato indice di riflettanza e permeabilità, capaci di limitare l'assorbimento della radiazione solare e l'accumulo di calore superficiale. A queste scelte si affianca un'elevata percentuale di superfici vegetate, con aree verdi e alberature che contribuiscono alla riduzione della temperatura superficiale e dell'aria grazie a ombreggiamento ed evapotraspirazione, migliorando il microclima locale e riducendo i carichi termici sull'edificio. La gestione responsabile della risorsa idrica è un altro elemento centrale del progetto. L'installazione di apparecchiature idrico-sanitarie ad alta efficienza consente un risparmio di acqua potabile superiore al 45% rispetto al caso base definito dai requisiti LEED, mentre la scelta di specie vegetali autoctone e adattate al clima locale, abbinate a un sistema di irrigazione efficiente, permette di conseguire un risparmio di acqua potabile per l'irrigazione superiore al 40% rispetto al caso base. Sono scelte che rendono visibile, anche nella gestione quotidiana dell'edificio, l'attenzione del Gruppo alla tutela delle risorse naturali.

La selezione dei materiali da costruzione ha privilegiato prodotti con Environmental Product Declaration, contenuto di materiale riciclato, basse emissioni di composti organici volatili, ingredienti privi o a basso contenuto di sostanze nocive e filiere di approvvigionamento responsabili. Durante la costruzione sono stati implementati un Indoor Air Quality Management Plan e un Erosion and

Sedimentation Control Plan, con l'obiettivo di contenere la dispersione di polveri e contaminanti, proteggere i materiali installati, prevenire fenomeni di erosione e sedimentazione e salvaguardare le aree circostanti. Il cantiere ha inoltre adottato un Waste Management Plan orientato alla raccolta differenziata, al recupero e al riciclo dei rifiuti prodotti, contribuendo ai principi dell'economia circolare.

A supporto della qualità tecnica dell'intervento, il progetto ha previsto un processo di commissioning avanzato, finalizzato a verificare e ottimizzare le prestazioni degli impianti nelle fasi di progettazione, installazione e messa in esercizio. Le attività hanno incluso test funzionali e prove in campo sui principali sistemi impiantistici, tra cui HVAC, illuminazione, sistemi di controllo, verifiche elettriche, tarature e bilanciamento delle reti idrauliche e aerauliche, oltre alla verifica delle sequenze di funzionamento. Questo approccio consente di assicurare il corretto funzionamento degli impianti, il raggiungimento degli obiettivi progettuali e il mantenimento dell'efficienza operativa nel tempo.

Un modello da replicare

Il nuovo Headquarter di Signoressa rappresenta il primo tassello di un percorso più ampio di investimenti immobiliari con cui Omnia Technologies intende allineare progressivamente i propri spazi di lavoro agli standard di sostenibilità, benessere e qualità che vuole offrire alle proprie persone. I principi applicati in questo progetto efficienza energetica, gestione responsabile delle risorse, qualità dei materiali, monitoraggio delle prestazioni, attenzione alla salute e apertura al territorio costituiscono un riferimento per i futuri interventi del Gruppo, dalla nuova sede in Piemonte che ospiterà Sirio e Gimar, al progetto in Toscana, fino agli hub di Roma, Verona e Parma.

"Il nuovo headquarter è la sintesi della nostra storia e, ancora di più, della nostra ambizione: diventare ogni giorno una realtà migliore, per le persone, i clienti, i partner e il territorio. Vogliamo essere un ecosistema aperto, capace di generare valore e relazioni di lungo termine, investendo nei giovani e nello sviluppo delle comunità in cui operiamo."

Andrea Stolfi, CEO di Omnia Technologies



1.2 Le performance economiche

GRI 201-1 | Nel 2025 abbiamo proseguito il percorso di crescita del Gruppo in un contesto macroeconomico ancora **complesso per l'industria manifatturiera**: pressione sui costi, variabilità delle catene di fornitura, evoluzione della domanda nei mercati internazionali e crescente attenzione degli stakeholder alla solidità economica e alla continuità operativa.

L'economia globale ha mostrato una buona capacità di tenuta, pur in un quadro segnato da incertezza geopolitica con le tensioni in Ucraina e in Medio Oriente, pressioni commerciali e riconfigurazione delle catene di approvvigionamento. L'inflazione ha proseguito un percorso di moderazione, mentre la crescita è rimasta esposta alla volatilità dei mercati energetici e all'evoluzione delle politiche commerciali internazionali. Nell'Area Euro la crescita è stata moderata e l'attività manifatturiera ha continuato a risentire di una domanda esterna debole e di una concorrenza globale più intensa. Anche in Italia l'attività economica ha registrato un'espansione contenuta, sostenuta da esportazioni e investimenti, mentre i consumi delle famiglie sono cresciuti in misura più prudente.

In questo scenario, **abbiamo rafforzato la nostra presenza nei mercati di riferimento, ampliando la gamma di tecnologie, prodotti e servizi**. La crescita del fatturato rispetto all'esercizio precedente è stata trainata in particolare dai mercati dell'acqua, dei soft drinks e della distillazione, che hanno compensato la debolezza del comparto vino. La diversificazione per settore applicativo e area geografica ha contribuito a bilanciare l'esposizione ai diversi cicli di mercato.

È proseguito anche il processo di integrazione industriale e razionalizzazione societaria, attraverso fusioni, acquisizioni e nuove iniziative internazionali. Parallelamente, abbiamo investito **nello sviluppo della rete commerciale, nelle politiche di service e ricambi e in strumenti digitali a supporto della relazione con i clienti, del controllo da remoto degli impianti installati e della gestione delle attività manutentive**. Queste iniziative rafforzano il percorso di servitizzazione e contribuiscono a rendere più integrata l'offerta di prodotti, tecnologie e servizi.

I dati della tabella GRI 201-1 vanno letti tenendo conto del contesto macroeconomico ancora incerto e del percorso di crescita, integrazione industriale e ampliamento del perimetro che ha caratterizzato l'evoluzione del Gruppo nel corso dell'esercizio. La tabella seguente riporta le principali grandezze economiche del triennio 2023-2025.

GRI 201-1 PERFORMANCE ECONOMICHE GRUPPO. IN MILIONI DI EURO*

	2023	2024	Scostamento 2024 vs 2023	2025	Scostamento 2025 vs. 2024
Valore economico direttamente generato	407,84	745,70	82,84%	754,10	1%

*Tutti i dati relativi alle performance economiche di Gruppo sono aggiornati al 31/12. Le informazioni sono presentate assumendo che le acquisizioni aziendali effettuate nel corso degli esercizi siano incluse come avvenute in data 1° gennaio dell'anno di riferimento; la rappresentazione è coerente con i criteri di consolidamento adottati nel bilancio d'esercizio.



RISULTATI DI VENDITA 2023-2025 AL 31/12

Nel 2025 il mix delle vendite conferma l'evoluzione del Gruppo verso un modello sempre più diversificato, sostenuto da una base di oltre **20.000 clienti a livello globale**.

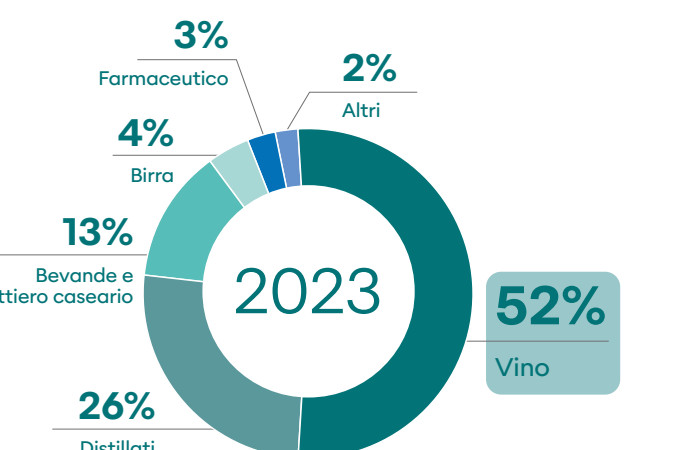
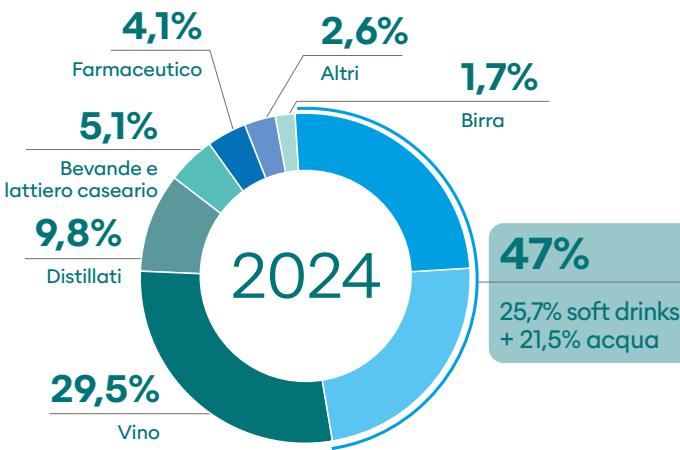
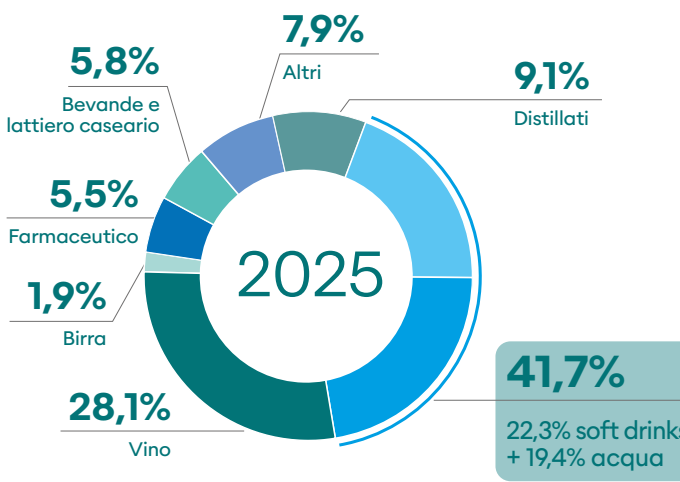
Il rafforzamento dei comparti Beverage e Life Sciences evidenzia la crescente capacità di Omnia Technologies di presidiare mercati complementari e ad elevato potenziale di sviluppo.

La crescita della divisione Beverage, passata dal 53,8% al 54,4%, è trainata in particolare dall'espansione dei mercati **Water & Soft Drinks**, che confermano il peso crescente del **Beverage** non vinicolo all'interno del portafoglio del Gruppo. Parallelamente, il **Life Sciences** continua a consolidarsi come area strategica per il medio-lungo periodo, raggiungendo il 5,4% del fatturato.

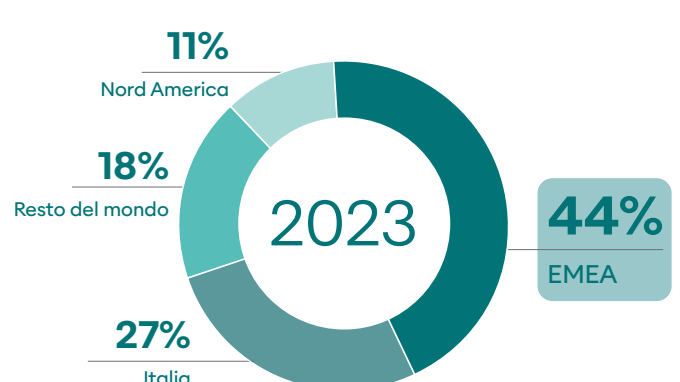
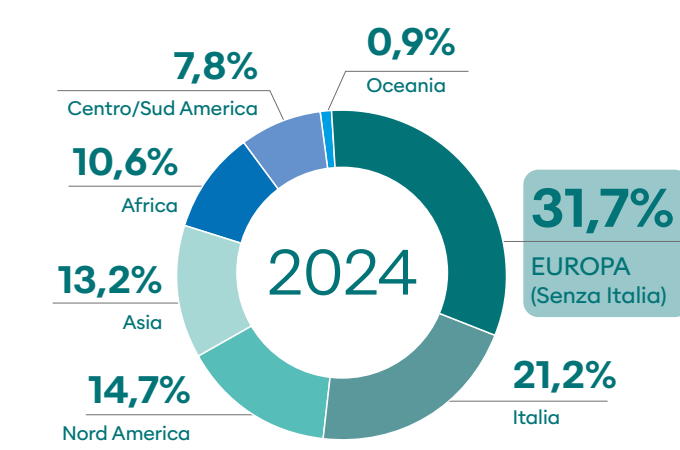
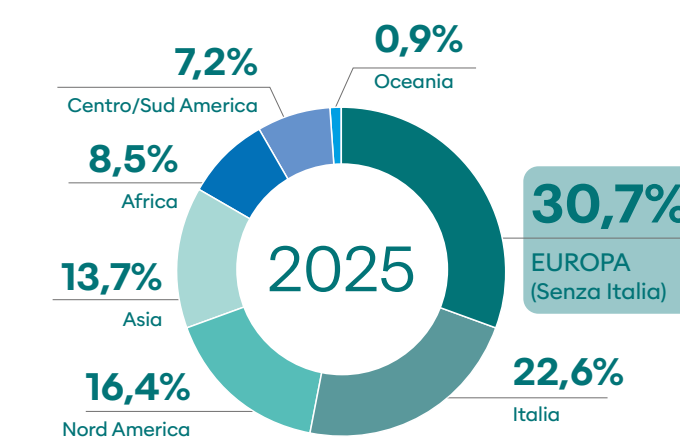
La lieve riduzione dell'incidenza del segmento vino sul fatturato complessivo, dal 29,5% al 28,1%, riflette principalmente una crescita più sostenuta degli altri segmenti e una leggera contrazione del settore enologico, che continua a rappresentare una componente fondamentale del Gruppo. In questo contesto, Omnia Technologies mantiene un forte posizionamento nei **segmenti più dinamici** e a maggiore valore aggiunto, **low/no-alcohol** e **ready-to-drink**.

L'aumento della componente **Service**, dal 26% al 27%, contribuisce inoltre a rafforzare la resilienza del modello di business, aumentando la quota di ricavi ricorrenti e riducendo l'esposizione alla ciclicità tipica delle vendite di equipment.

PER MERCATO FINALE

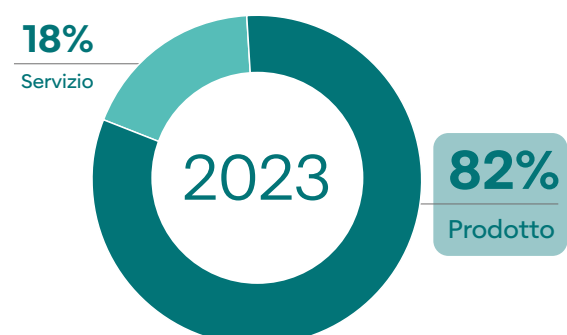
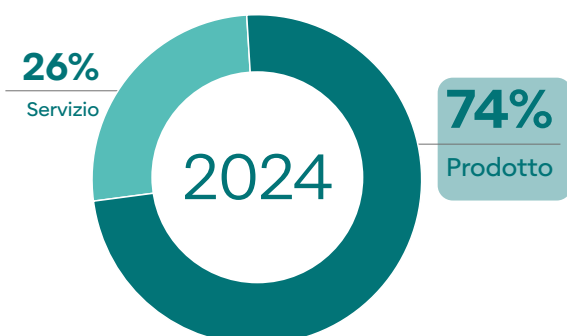
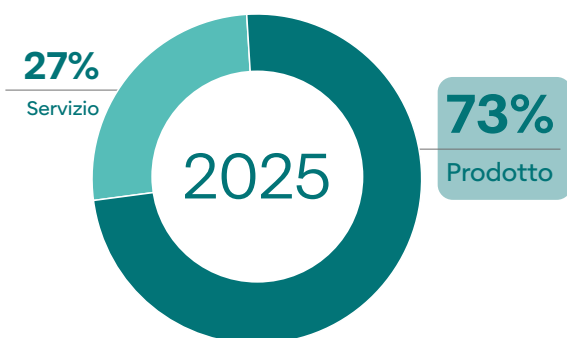


PER GEOGRAFIA



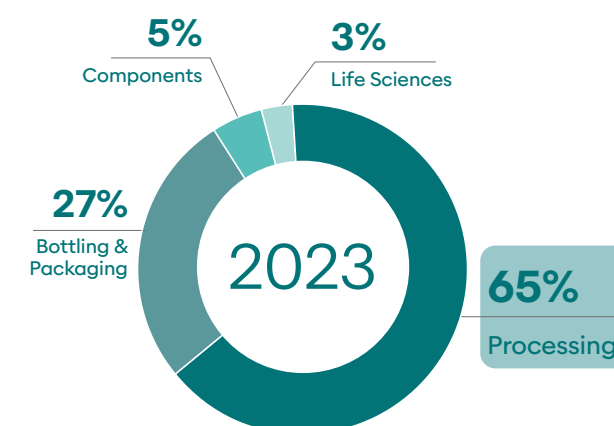
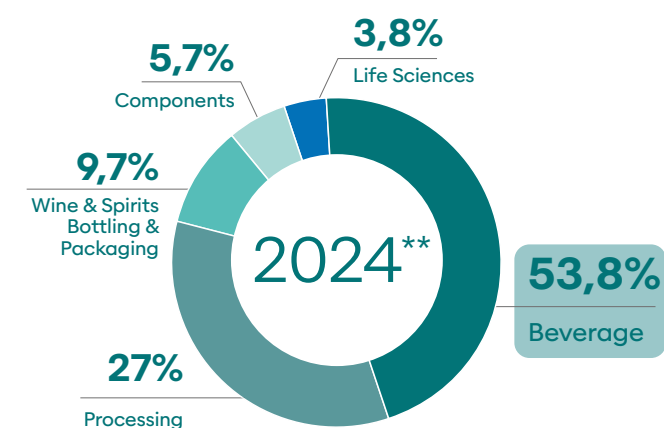
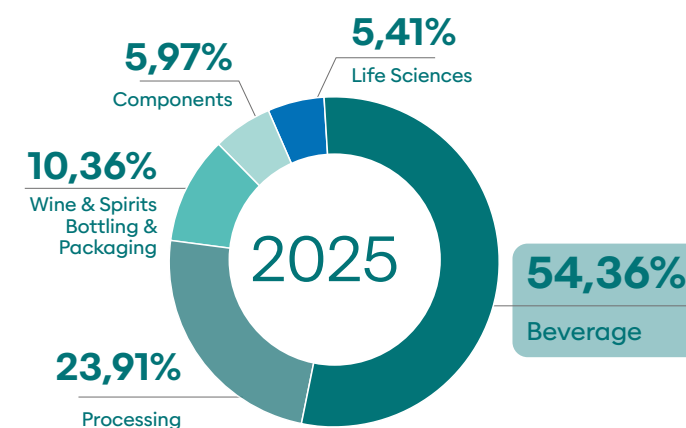
RISULTATI DI VENDITA 2023-2025 AL 31/12

PER PRODOTTO / SERVIZIO



RISULTATI DI VENDITA 2023-2025 AL 31/12

PER DIVISIONE



Provenienza dati: software gestionale SAP e sistemi di Gruppo aggiornati al 31/12/2025

** La struttura divisionale è aggiornata al 31/12/2025

1.3 La catena del valore, prodotti e servizi

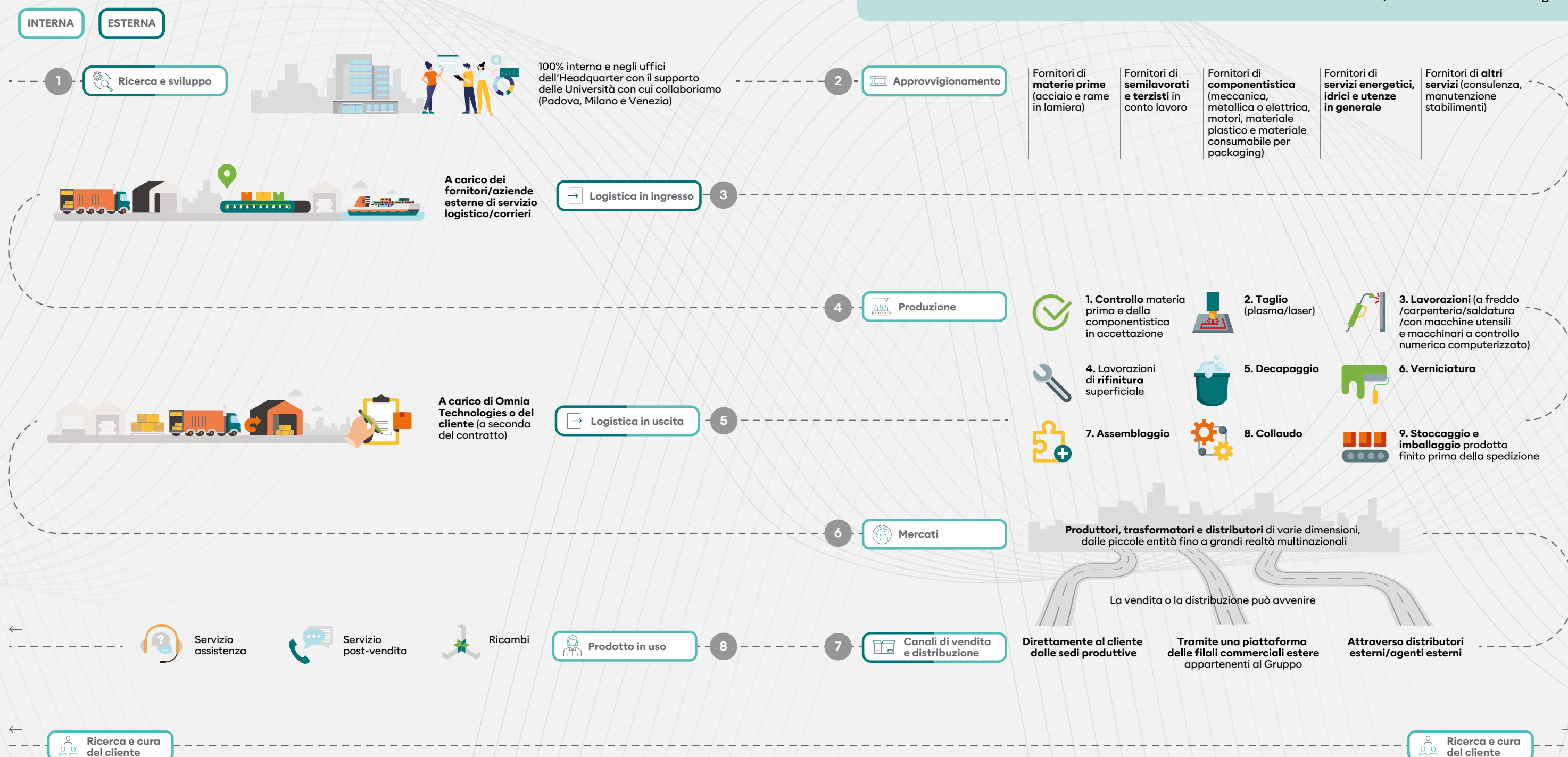
GRI 2-6 | Presidiamo i comparti beverage, food e life sciences con una proposta integrata, costruita per ridurre la frammentazione tipica di filiere in cui trasformazione, imbottigliamento, confezionamento, componentistica e assistenza post-vendita sono spesso gestiti come fasi separate. **La nostra capacità di collegare macchine singole, linee integrate, impianti chiavi in mano e servizi lungo il ciclo di vita degli asset si traduce nel modello One Stop Shop: un unico punto di accesso a competenze, tecnologie e servizi che accompagnano il cliente lungo l'intera linea di produzione.**

Il posizionamento del Gruppo si fonda su sei fattori strutturali: la solidità dei mercati finali serviti; una base clienti di primo piano a livello internazionale, con dinamiche di acquisto ricorrenti; un portafoglio tecnologico avanzato e completo, con potenziale di cross-selling; la capacità di coprire ogni fase della catena del valore con soluzioni integrate; un'etica aziendale radicata nella sostenibilità e una presenza globale capillare con strategie di service dedicate.

A dare voce a questo posizionamento è l'Amministratore Delegato del Gruppo.

"Omnia Technologies nasce con l'ambizione di diventare una piattaforma leader globale nei settori del Processing e del Bottling Packaging, offrendo soluzioni innovative e scalabili. La nostra visione a lungo termine è quella di essere un partner di riferimento per i clienti, fornendo soluzioni che non solo soddisfino le esigenze attuali, ma che anticipino le sfide future del settore. La nostra presenza globale, unita all'integrazione verticale delle fasi produttive, è supportata da competenze manifatturiere di eccellenza sviluppate internamente: un approccio che ci consente di proporre soluzioni altamente personalizzate, che rappresentano un vantaggio competitivo unico rispetto ai nostri concorrenti."

Andrea Stolfi, CEO di Omnia Technologies



Upstream: l’approvvigionamento

POLITICA E GOVERNANCE DEGLI ACQUISTI

GRI 204-1 | I fornitori rappresentano una componente essenziale della nostra catena del valore. Attraverso il processo di valutazione, qualifica e gestione definito dalla Procedura Acquisti, costruiamo relazioni commerciali stabili, sosteniamo il miglioramento continuo della qualità dei prodotti e dei servizi e rafforziamo il presidio degli aspetti ambientali e sociali connessi alla filiera. La crescita del Gruppo ha richiesto un maggiore coordinamento e una progressiva centralizzazione delle attività di acquisto. A livello corporate, il processo è coordinato dal Chief Procurement Officer di Gruppo, con il supporto di un’unità acquisti dedicata all’interno di ciascuna divisione.

La nostra **Politica di Acquisto Sostenibile**, integrata con il Codice Etico e con il Codice di Condotta Fornitori, si applica a tutte le società del Gruppo e definisce uno standard comune per inserire progressivamente criteri ambientali, sociali e di governance nelle decisioni di acquisto. La Politica è riesaminata annualmente dalla Direzione Acquisti di Gruppo e prevede che, a parità di prezzo e qualità, siano privilegiati i fornitori che:

- **operino in prossimità** dei luoghi (entro 100 km) nei quali i prodotti o i servizi sono utilizzati;
- adottino pratiche documentate a sostegno della **parità di genere, dell’inclusione e della rappresentanza**, anche nei ruoli apicali, di persone appartenenti a gruppi sottorappresentati o in condizioni di svantaggio;
- favoriscano **opportunità di lavoro per categorie svantaggiate** o interessate da condizioni di sottoccupazione strutturale;
- adottino adeguati **presidi di governance, etica e anticorruzione**, quali, ove applicabili, un Codice Etico, un modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e canali di whistleblowing;
- adottino **pratiche sociali e ambientali documentate**, anche ulteriori rispetto ai requisiti normativi e agli standard di settore applicabili;
- dispongano, in funzione della categoria merceologica, di **certificazioni, standard o schemi riconosciuti**, tra cui B Corp, FSC, Fair Trade, ISO 9001, ISO 14001, EMAS e SA8000.

Per alcune categorie merceologiche ricorrenti, la Politica stabilisce requisiti minimi specifici di sostenibilità. Questi riguardano:

- **carta e articoli d’ufficio** composti per almeno l’80% da materiale riciclato e/o riciclabile oppure, in alternativa, carta certificata FSC o PEFC, non sbiancata e priva di cloro, associata a inchiostri a basso contenuto di composti organici volatili;
- **arredi realizzati** con materiali riciclati o biodegradabili;
- **attrezzature e apparecchiature elettroniche ricondizionate o rigenerate** e dotate di certificazioni o attestazioni ambientali, quali ENERGY STAR o EPEAT;
- **detergenti dotati di etichette ambientali di tipo I**, quali EU Ecolabel, Blauer Engel, Nordic Swan o attestazioni equivalenti.

Promuoviamo inoltre la **riduzione dell’utilizzo di carta e toner** attraverso la digitalizzazione dei processi, l’archiviazione documentale digitale, la condivisione elettronica dei documenti e l’impiego di biglietti da visita digitali.

La nostra base fornitori è riconducibile principalmente a due macrocategorie: i **fornitori per acquisti diretti**, collegati alla realizzazione del prodotto finale, e i **fornitori per acquisti indiretti**, relativi ai beni e ai servizi necessari al funzionamento dell’organizzazione. Gli accordi con i fornitori diretti strategici² sono contrattualizzati a livello centrale dall’Ufficio Acquisti di Omnia Technologies. La gestione operativa, nel rispetto delle direttive comuni, resta affidata agli uffici acquisti dei singoli brand o delle società del Gruppo.



2. Per fornitore strategico si intende un fornitore fondamentale per la produzione perché altamente specializzato e selezionato per la sua capacità di offrire prodotti o servizi di alta qualità a prezzi competitivi e tempi brevi.

CLASSIFICAZIONE DELLE CATEGORIE MERCEOLOGICHE

La classificazione delle categorie merceologiche è formalizzata nell’Albero Merceologico di Gruppo, aggiornato al 20 maggio 2026. Il documento organizza gli acquisti su tre livelli gerarchici macro-categorie, sotto-categorie e categorie merceologiche di dettaglio e costituisce il riferimento comune per la Direzione Acquisti di Gruppo, le funzioni Finance e Compliance e i Responsabili Acquisti delle singole Divisioni. Alla data di pubblicazione del presente report, l’Albero Merceologico è inoltre utilizzato nell’ambito della Digital Procurement Platform di Gruppo per uniformare la classificazione e la gestione degli acquisti tra le diverse società e Divisioni. La tabella seguente sintetizza la struttura dell’Albero con riferimento alle due principali macro-categorie di acquisto.

Macro-categoria	Sotto-categoria	Categorie merceologiche
ACQUISTI DIRETTI Beni e servizi che entrano nella composizione del prodotto finale o sono essenziali alla sua realizzazione	Materie prime	Acciaio inox; Alluminio; Rame; Acciaio Duplex; Gruppo materiali Materie Prime
	Componenti a disegno	Carpenteria leggera; Carpenteria pesante; Semilavorati (fusioni e stampaggio plastica); Lavorazioni meccaniche di precisione
	Componentistica meccanica	Tappeti e nastri; Pneumatica e alta pressione; Viterie; Protezioni macchine; Pompe; Guarnizioni e gomme; Cuscinetti, ralle e boccole; Raccorderia inox; Serbatoi (con accessori: portelle, chiusini, valvole); Valvole; Conti lavoro; Trattamenti superficiali
	Componentistica elettromeccanica	Motori; Motoriduttori; Riduttori; Trasmissioni; Ingranaggi; Molle; Membrane; Fondi
	Distributori	FE (Forniture Esterne)
	Prestazioni e servizi tecnici	Prestazioni di terzi; Consulenze tecniche; Componenti elettronici; Lavorazione esterna; Automazione industriale; Manutenzione software; Attività di montaggio e programmazione terzi; Prestazioni di servizi vari
	Cablaggi, quadri e componenti elettrici	Cablaggi e quadri; Costruzioni elettriche; Costruzioni meccaniche; Costruzioni edili e civili; Componenti elettrici; Coibentazione
	Macchine di terzi	Macchine di terzi e relativi ricambi; Macchine di terzi intragruppo
	Materiale di consumo	Lubrificanti, grassi e prodotti chimici; Gruppo materiali non valutati; Gruppo materiali prodotti semi-finiti; Gruppo materiali prodotti finiti
	Altro	Altri acquisti di natura diretta non riconducibili alle categorie precedenti
ACQUISTI INDIRETTI Beni e servizi necessari al funzionamento dell’azienda, gestiti a livello locale o divisionale nel rispetto delle linee guida centrali	Servizi	Ristorazione; Pulizie; Sorveglianza; Giardini; Trasporti; Spedizioni; Imballaggi; Servizi finanziari e bancari; Pedagogi; Eventi e fiere; Corsi di formazione; Sicurezza sul lavoro; Assicurazioni
	Noleggi	Noleggio auto; Noleggio mezzi di sollevamento; Noleggio stampanti; Noleggio device; Noleggi vari
	Manutenzioni	Manutenzioni edili e civili; Manutenzioni elettriche; Manutenzioni meccaniche; Manutenzione del verde; Manutenzioni auto
	Carburanti e lubrificanti	Carburanti e lubrificanti per flotta aziendale e mezzi operativi
	Consulenze	Consulenze IT; Consulenze marketing; Consulenze HR; Consulenze facility; Consulenze legali; Consulenze HSE; Consulenze generali; Audit e certificazioni
	Utilities	Energia elettrica; Gas; Acqua; Rifiuti; Licenze IT; Licenze software
	Cancelleria e DPI	Cancelleria; Gadget; Allestimenti; DPI (Dispositivi di Protezione Individuale); Abbigliamento
	Hardware & software	Device; PC; Macchinari per uffici e officine
	Servizi di produzione	Servizi a supporto delle attività produttive non riconducibili alle altre famiglie indirette
	Affitti	Locazioni di immobili, uffici, magazzini e spazi operativi

GESTIONE DEL RISCHIO DI FILIERA

Come Gruppo metalmeccanico, abbiamo individuato alcune criticità strutturali connesse all’approvvigionamento. **L'acciaio inossidabile è il principale materiale impiegato** e presenta un profilo ambientale rilevante lungo il proprio ciclo di produzione. La concentrazione degli acquisti presso un numero limitato di fornitori strategici può inoltre generare rischi di dipendenza. Per la componentistica elettronica, il ricorso a fornitori europei che si approvvigionano anche sui mercati asiatici può incidere sui tempi di consegna, sulla continuità delle forniture e sugli impatti logistici.

Nel 2025 le quantità di acciaio acquistate si sono ridotte del 10% rispetto all’anno precedente. La variazione è riconducibile principalmente all’utilizzo di scorte già disponibili e al minore peso, sul fatturato dell’esercizio, delle commesse relative alla produzione di serbatoi, una famiglia di prodotto che richiede un impiego di acciaio superiore rispetto ad altre tipologie di macchinari.

Parallelamente, la quota di acciaio acquistato da fornitori europei, calcolata sul valore economico degli approvvigionamenti, è passata dal 25% nel 2024 al 99% nel 2025. L’incremento è legato soprattutto alla stipula di contratti annuali di fornitura con i nostri due principali produttori siderurgici di riferimento.

	2024	2025
Tonnellate di acciaio acquistato	5.251	4.726
Acciaio acquistato da fornitori europei	25%	99%

Questa scelta si inserisce in un più ampio processo di razionalizzazione della base fornitori, precedentemente differenziata tra le società del Gruppo. La gestione coordinata dei contratti annuali mira a rafforzare la capacità negoziale, uniformare le condizioni di approvvigionamento e migliorare la trasparenza e la tracciabilità delle informazioni. Il mantenimento di due principali fonti di fornitura consente, al contempo, di contenere la dipendenza da un singolo operatore.

La maggiore incidenza degli acquisti europei è maturata anche in un contesto nel quale gli adempimenti e le prospettive connesse al Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM) hanno influenzato le valutazioni relative alle forniture extra-UE.

Con riferimento agli specifici prodotti acquistati nel 2025, i due fornitori hanno autodichiarato un contenuto di **materiale riciclato compreso tra il 95% e il 98%**, in funzione della tipologia di acciaio standard o premium considerata. La quota residua di materiale vergine, proveniente da risorse minerarie, risulta pertanto compresa tra il 2% e il 5%.

Privilegiamo inoltre, ove possibile, fornitori prossimi alle nostre sedi operative (entro 100 km). Nel perimetro dei fornitori di materiali e semilavorati con una spesa annua superiore a 100.000 euro, il **97,6% del valore degli acquisti è riferibile a fornitori classificati come locali**. La spesa è concentrata principalmente nel Nord e nel Centro Italia e riguarda acciaio, componentistica meccanica, parti lavorate, semilavorati metallici, dispositivi elettronici, materiali tecnici di consumo e servizi di supporto alla produzione.

Nel novembre 2025 abbiamo riunito i responsabili acquisti del Gruppo in un workshop dedicato alla sostenibilità della catena di fornitura. L’incontro ha approfondito il contributo che le decisioni di acquisto, a partire dalla selezione dei materiali caratterizzati da un maggiore profilo emissivo, come l’acciaio, possono offrire alla riduzione delle emissioni di gas a effetto serra associate alla catena di fornitura e incluse nello Scope 3 (cfr. Cap 3.3 Riduzione Impatti Ambientali).

Nel corso del workshop abbiamo inoltre presentato il progetto della nuova **Digital Procurement Platform** di Gruppo, sviluppata per accompagnare l’evoluzione della gestione dei fornitori da un approccio prevalentemente reattivo a un modello più strutturato e preventivo, fondato sulla trasparenza, sulla valutazione dei rischi, sulla condivisione di standard etici e sul monitoraggio continuo delle performance.

Completata nel 2026, la piattaforma costituisce l’ambiente operativo comune nel quale vengono gestite le principali fasi del rapporto con i fornitori e raccolti i risultati dei diversi strumenti di valutazione adottati dal Gruppo. Non rappresenta quindi un’ulteriore metodologia di valutazione, ma consente di ricondurre a un unico profilo fornitore le informazioni relative all’onboarding, alla qualifica, alle scorecard, alle verifiche ESG, ai controlli di conformità e al monitoraggio delle performance.

Il Codice di Condotta Fornitori non costituisce uno strumento di valutazione. La piattaforma ne registra tuttavia l’accettazione, richiesta al fornitore già nella fase di registrazione.

VALUTAZIONE E PERFORMANCE DEI FORNITORI

Dal 2022 abbiamo adottato il **Codice di Condotta Fornitori**, che estende alla catena di fornitura i principi del Codice Etico di Gruppo e si ispira ai principali standard internazionali in materia di diritti umani, responsabilità sociale d’impresa e corporate governance³.

Il Codice costituisce parte integrante degli accordi con consulenti, fornitori, appaltatori, subappaltatori e partner commerciali. La sua applicazione è monitorata dall’Organismo di Vigilanza, con il supporto delle funzioni Risorse Umane e Legale. Le segnalazioni relative a sospette violazioni possono essere trasmesse

attraverso il canale di whistleblowing e sono gestite nel rispetto della riservatezza e delle tutele contro eventuali ritorsioni, secondo quanto previsto dalla normativa applicabile e dalle procedure interne.

Dall’entrata in vigore del Codice non risultano registrate violazioni o non conformità riconducibili ai fornitori.

Gli strumenti di valutazione descritti di seguito sono gestiti dagli Uffici Acquisti centrale e coordinati nell’ambito del modello di procurement di Gruppo. I risultati confluiscono nella Digital Procurement Platform e contribuiscono alla costruzione del profilo complessivo del fornitore.

UN SISTEMA DI VALUTAZIONE ARTICOLATO PER LIVELLI

Il sistema di qualifica e monitoraggio adottato da Omnia Technologies prevede strumenti differenziati in funzione della tipologia, della rilevanza e del profilo di rischio del fornitore:

- **tutti i fornitori registrati** sono tenuti ad accettare il Codice di Condotta Fornitori e possono rientrare nel monitoraggio continuativo di affidabilità e conformità svolto tramite Moody’s;
- **i fornitori rilevanti**, individuati principalmente sulla base di una spesa annua superiore a 100.000 euro, sono coinvolti nel Questionario interno di Valutazione ESG;
- all’interno di questo perimetro, i **fornitori di materiali** sono sottoposti anche al Vendor Rating, che valuta la qualità delle forniture e del servizio;
- **i fornitori selezionati** in ragione della rilevanza o di specifici profili di rischio sono sottoposti allo screening EcoVadis IQ Plus;
- nei casi caratterizzati da criticità rilevanti, performance insufficienti o particolare strategicità, possono essere attivati audit di seconda parte e specifici piani di miglioramento.

Questionario interno di Valutazione Fornitori

Dal 2024 utilizziamo il Questionario interno di Valutazione Fornitori per mappare l’adozione di pratiche di sostenibilità lungo la catena di fornitura. Il questionario è rivolto principalmente ai fornitori considerati rilevanti, individuati sulla base di una spesa annua superiore a 100.000 euro, ed è progressivamente esteso alla base fornitori. Il questionario analizza in modo strutturato i principali ambiti ESG:

- governance e compliance, inclusi Codice Etico, Modello 231, whistleblowing, anticorruzione, antitrust e privacy;
- condizioni di lavoro e diritti umani, inclusi lavoro minorile e forzato, equità salariale, salute e sicurezza;
- diversità, equità e inclusione;
- aspetti ambientali, tra cui consumi energetici e idrici, emissioni di gas a effetto serra, utilizzo di energia da fonti rinnovabili e obiettivi di riduzione validati da terzi;
- approvvigionamento responsabile.

La compilazione è prevista con cadenza biennale e ciascun fornitore è invitato a migliorare il proprio punteggio rispetto alla rilevazione precedente.



3. Carta dei Diritti delle Nazioni Unite, Carta dei diritti dell’Unione Europea, Costituzione Italiana, core labour standards delle Convenzioni ILO, Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali, Global Compact delle Nazioni Unite, Social Accountability 8000 e Linee guida Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

Vendor Rating

Le performance dei fornitori di materiali sono monitorate anche attraverso un processo interno annuale di Vendor Rating. Il sistema assegna a ciascun fornitore un punteggio composto per il 60% dalla qualità dei materiali e per il 40% dalla qualità del servizio. In base al risultato, i fornitori sono classificati in tre categorie:

- **Qualificato:** da 85 a 100 punti;
- **Accettato:** da 60 a 84 punti;
- **Non accettabile:** punteggio inferiore a 60 punti.

Nel 2025, il 60% dei fornitori di materiali con acquisti superiori a 100.000 € ha raggiunto lo status di Qualificato, pari a 303 fornitori su un totale di 504. Il perimetro è aumentato di circa 80 fornitori rispetto al 2024, principalmente per effetto delle nuove acquisizioni. L'obiettivo per il 2026 è portare al 70% la quota di fornitori Qualificati, attraverso piani di miglioramento condotti dall'Ufficio Acquisti rivolti ai fornitori con performance più critiche e un programma mirato di audit di seconda parte.

Screening ESG tramite EcoVadis IQ Plus

Nel 2025 abbiamo avviato, per la prima volta, uno screening ESG dei fornitori attivi attraverso **EcoVadis IQ Plus**, coinvolgendo 92 fornitori con acquisti superiori a 100.000 euro. L'analisi ha evidenziato un solo caso caratterizzato da potenziali criticità ambientali associate al profilo emissivo e all'efficienza energetica. Abbiamo quindi avviato verifiche interne, coordinate dalla Direzione Acquisti e dal Sistema di Gestione Integrato, per approfondire la significatività delle criticità rilevate e definire eventuali azioni di follow-up o piani di miglioramento.

Monitoraggio continuativo tramite Moody's

Parallelamente, abbiamo introdotto Moody's come sistema automatizzato e continuativo di controllo dei fornitori a livello globale⁴. Lo strumento è finalizzato a rilevare sanzioni internazionali, segnalazioni negative, rischi reputazionali e potenziali criticità in materia di diritti umani e ambiente.

PRODUZIONE: MACCHINE, IMPIANTI E QUALITÀ DEL PRODOTTO

Progettiamo prodotti flessibili, personalizzabili e integrabili nei processi produttivi dei clienti. L'integrazione verticale della catena del valore ci consente di offrire soluzioni complete: dalle macchine singole alle linee di produzione integrate, fino agli impianti chiavi in mano.

MERCATO FINALE



Mercati di riferimento solidi e dinamici con una domanda di soluzioni automatizzate e tecnologicamente avanzate.

PRINCIPALI CLIENTI



Base di clienti quotati a maggior capitalizzazione, consolidata con dinamiche di acquisto ricorrenti

PROPOSTA INTEGRATA



Ampio portafoglio di soluzioni tecnologicamente avanzate e chiavi in mano con significativo potenziale di cross selling

CATENA DEL VALORE INTERNA



Soluzioni complete di lavorazione e confezionamento in ogni fase delle catene del valore.

INNOVAZIONE PER LA SOSTENIBILITÀ



Etica aziendale radicata nella sostenibilità, con una comprovata storia di innovazione.

PRESENZA GLOBALE



Vicinanza ai clienti, strategia di servizio e assistenza post-vendita integrata.

4. Moody's Compliance Catalyst - basata sul database Orbis (oltre 480 milioni di società coperte) e sul Global Regulatory Information Database (GRID).



Approfondimento

Il modello One Stop Shop di Omnia Technologies

Il modello One Stop Shop di Omnia Technologies semplifica e centralizza l'accesso a prodotti e servizi, migliorando l'esperienza del cliente attraverso un approccio integrato e un unico punto di contatto.

Grazie all'ampio portafoglio di soluzioni e linee prodotto attualmente disponibili, Omnia Technologies è in grado di supportare il cliente in tutte le fasi della catena del valore. Oltre alla storica offerta di macchine singole, tuttora presente, Omnia Technologies è oggi in grado di fornire linee complete, anche nel settore beverage e life sciences, avvalendosi dei marchi leader di settore che si sono uniti al progetto.



1

RICEZIONE E TRASFORMAZIONE DEL PRODOTTO

Assorbimento continuo, gestione precisa e conversione efficiente delle materie prime in un prodotto di alta qualità.



2

FILTRAZIONE

Separazione precisa dei solidi dai fluidi, garantendo purezza, efficienza e affidabilità senza pari.



3

STOCCAGGIO E FERMENTAZIONE

Tecnologie avanzate per garantire una fermentazione controllata e uno stoccaggio di alta qualità.



4

SOFFIAGGIO E RIEMPIMENTO

Soffiaggio, riempimento e tappatura delle bottiglie in un sistema compatto e integrato, che aumenta l'efficienza della linea, migliora l'igiene e riduce l'ingombro e il consumo energetico.



5

ETICHETTATURA

Identificazione del prodotto, visibilità del marchio e conformità normativa con la massima efficienza e flessibilità.



6

FINE LINEA

Fase finale dell'imballaggio, che include pallettizzazione e avvolgimento, per garantire protezione del prodotto, stabilità del carico e logistica fluida a valle.



Per saperne di più su tutti i prodotti e servizi del Gruppo, inquadra o clicca qui:

Per noi la **qualità del prodotto è strettamente collegata alla sicurezza e alla conformità normativa**. Per questo progettiamo, realizziamo e collaudiamo nei nostri stabilimenti il 100% dei prodotti che immettiamo sul mercato, con l'obiettivo di presidiare il controllo del prodotto finito e il rispetto dei requisiti applicabili.

GRI 416-1 GRI 417-1 | Il 100% dei macchinari prodotti dal Gruppo risponde alla Direttiva Macchine e alle norme armonizzate specifiche in materia di qualità e sicurezza; il 100% dei prodotti con sezioni in pressione relativa pari o superiore a 0,5 bar è certificato PED (Direttiva 2014/68/UE). Ogni prodotto è accompagnato da un manuale d'uso e manutenzione che riporta le indicazioni relative alle misure di sicurezza, all'impiego previsto, alla corretta gestione e al corretto utilizzo, alle modalità di manutenzione e, ove applicabile, alle indicazioni per la gestione del fine vita.

Il rispetto di tali requisiti è supportato dal nostro Sistema di Gestione Integrato, conforme alla norma UNI EN ISO 9001, che presidia, attraverso procedure e controlli dedicati, i principali processi aziendali: dalla gestione dell'ordine alla progettazione, dall'approvvigionamento alla produzione, fino al post-vendita.

Episodi di non conformità | GRI 416-2 | 417-2/3

	2023	2024	2025
Impatti sulla salute e sicurezza di prodotti e servizi	0	0	0
Etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	0	0	0
Comunicazioni di marketing	0	0	0

Fonte dato: interno e riferito al perimetro di rendicontazione. Criteri di conteggio delle non conformità, reclami o contestazioni.

Downstream: i mercati e i clienti

La competenza di prodotto sviluppata dalle società del Gruppo è supportata dall'innovazione dei processi e da una **struttura organizzativa centrale, che favorisce la condivisione di competenze e le sinergie tra divisioni e mercati**.

Il nostro portafoglio comprende grandi gruppi industriali internazionali, operatori di medie dimensioni e imprese locali o regionali. La clientela è distribuita tra il mercato italiano e i mercati internazionali e riflette la pluralità dei settori e delle divisioni servite.

Con i **clienti di maggiori dimensioni**, attivi soprattutto nei settori delle bevande, del vino, dei distillati e dell'industria alimentare, sviluppiamo relazioni secondo un modello di key account management. Il modello prevede un confronto continuativo e un supporto dedicato nella definizione e nella realizzazione di progetti e investimenti strategici.

Gli **operatori locali e regionali** presentano generalmente cicli di investimento più distanziati nel tempo. Per questo segmento sviluppiamo soluzioni configurate in funzione delle specifiche esigenze produttive, con l'obiettivo di favorire l'efficienza operativa e l'accesso a tecnologie coerenti con le dimensioni e le caratteristiche dell'attività.

I PRINCIPALI MERCATI



Europa
Siamo presenti in alcuni dei principali Paesi europei nei quali operano le filiere servite dal Gruppo, tra cui Italia, Spagna, Francia e Germania. Presidiamo inoltre mercati caratterizzati da specifiche specializzazioni produttive, come il settore dei distillati nel Regno Unito, quello della birra in Belgio e nei Paesi Bassi e quello vitivinicolo in Portogallo, Slovenia e Croazia. In un contesto competitivo e caratterizzato da requisiti tecnici e normativi articolati, sviluppiamo **soluzioni tecnologiche e relazioni commerciali di lungo periodo**, supportate dalla presenza delle strutture locali del Gruppo.



Americhe
Nelle Americhe operiamo attraverso **strutture commerciali e di assistenza distribuite tra Nord, Centro e Sud America**. Negli Stati Uniti il presidio interessa entrambe le coste; le strutture presenti in Messico e Colombia supportano i mercati dell'America centrale e settentrionale, mentre Argentina e Cile contribuiscono al presidio del Sud America. L'offerta comprende **macchine standardizzate rivolte anche ai produttori artigianali e progetti di ingegneria più complessi**, gestiti con il supporto delle strutture locali.



Asia-Pacifico
L'Asia è un mercato strategico, trainato dalla crescita demografica e dall'aumento dei consumi beverage in Cina e India. In questi mercati operano grandi player nazionali che cercano partner tecnologici con capacità di supporto locale. Siamo presenti con **stabilimenti produttivi e uffici commerciali in Cina, una joint venture nel subcontinente indiano e sedi commerciali a Singapore e in Australia**.



Africa
Il mercato africano presenta esigenze produttive differenziate per Paese, settore e tipologia di cliente. Nel comparto beverage rileviamo una domanda di soluzioni flessibili, configurabili per diverse capacità produttive e tipologie di confezionamento. Rispondiamo a queste esigenze attraverso **tecnologie dedicate e mediante i presidi commerciali di Lagos e Casablanca**, che supportano le attività di vendita e assistenza tecnica sul continente.



SERVICE: LA RELAZIONE CON IL CLIENTE NEL POST- VENDITA

Il servizio è uno dei tre valori che guidano il nostro modo di operare, insieme alla tecnologia e alla sostenibilità. Attraverso un **team internazionale di oltre 600 persone**, manteniamo un rapporto continuativo con i clienti, finalizzato a supportare la risoluzione delle criticità, assicurare assistenza tecnica qualificata e sviluppare servizi capaci di accompagnare l'evoluzione degli impianti nel tempo.

Il nostro modello di servizio si articola su **tre livelli di progressiva integrazione**.

Il primo riguarda la gestione delle **richieste di assistenza e ricambi**. Nel perimetro Beverage, i tempi di risposta sono monitorati: le offerte relative ai ricambi sono generalmente predisposte entro tre giorni, mentre le richieste relative a interventi di revisione o revamping sono gestite entro sei giorni da calendario.

Il secondo livello riguarda la **manutenzione programmata**, finalizzata a pianificare gli interventi e a ridurre il rischio di fermate non previste. Il terzo assume una **dimensione consulenziale**. I nostri tecnici mettono a disposizione la conoscenza dei processi produttivi e forniscono indicazioni sulla preparazione del prodotto e sulle condizioni operative e ambientali che possono influenzare le prestazioni degli impianti.

"La filosofia di servizio di Omnia Technologies mira a superare un modello esclusivamente reattivo, nel quale il rapporto con il cliente si attiva soltanto in presenza di una richiesta o di un guasto. Vogliamo sviluppare un approccio proattivo, basato su visite periodiche, ascolto delle esperienze del cliente, prevenzione delle criticità e supporto all'evoluzione delle attività produttive. Il nostro obiettivo non è soltanto risolvere i problemi, ma contribuire al successo operativo del cliente."

Paride Colantoni, Customer Service Director

I servizi associati alla fornitura di macchine e impianti possono comprendere installazione, avviamento e collaudo, formazione del personale addetto e supporto tecnico da remoto o in presenza durante i giorni e gli orari lavorativi previsti. In funzione del contratto e delle esigenze del cliente, sono inoltre disponibili servizi aggiuntivi lungo la vita utile dell'impianto, tra cui manutenzione programmata, upgrade, revamping e soluzioni di manutenzione predittiva.

Alla data di pubblicazione del Report, **gli investimenti e i progetti di sviluppo del Service si concentrano su tre ambiti**: servitizzazione, digitalizzazione e sviluppo di servizi orientati all'estensione della vita utile e all'efficienza degli impianti.

SERVITIZZAZIONE. Stiamo sviluppando un modello di servitizzazione, inteso come progressiva integrazione della vendita di macchine con servizi erogati lungo il ciclo di vita degli impianti. Nel Beverage e nel Processing sono già presenti esperienze di gestione per conto terzi di linee di imbottigliamento e filtrazione, attraverso modelli nei quali il cliente può accedere alla capacità produttiva o al servizio senza acquistare direttamente l'impianto.

DIGITALIZZAZIONE DEL SERVICE. Nel 2025 IXON, piattaforma IIoT (Industrial Internet of Things), è stata individuata come tecnologia comune di Gruppo per la connessione remota agli impianti. La soluzione abilita servizi di teleassistenza, diagnostica e, ove previsto e autorizzato, raccolta di dati operativi in tempo reale. Parallelamente, Salesforce è in fase di estensione come piattaforma unificata di Customer Relationship Management (CRM) del Gruppo. Il sistema supporta il tracciamento delle attività di assistenza tecnica, l'analisi delle relazioni commerciali, e più in generale, la raccolta strutturata delle informazioni utili a comprendere l'esperienza dei clienti. In questo ambito si inserisce anche l'evoluzione del sistema di rilevazione del Net Promoter Score (NPS). Le survey utilizzate nel biennio 2023-2024 sono state sospese nel 2025 per esigenze organizzative, mentre l'introduzione di un nuovo questionario NPS, integrato nel percorso di sviluppo degli strumenti di gestione della relazione con il cliente a livello di Gruppo, è prevista nel corso del 2026.

ESTENSIONE DELLA VITA UTILE ED EFFICIENZA DEGLI IMPIANTI. Attraverso la manutenzione programmata, gli interventi di upgrade e il revamping, possiamo contribuire a prolungare la vita utile degli impianti e, in determinate condizioni, a ridurre il fabbisogno di nuove materie prime, contenere la produzione di rifiuti e migliorare l'efficienza energetica del parco installato rispetto a uno scenario di sostituzione anticipata.

Alla data di pubblicazione del presente Report, questo ambito è ancora in fase di sviluppo, con particolare riferimento alla strutturazione dell'offerta, alla definizione delle modalità di monitoraggio e all'individuazione di indicatori utili a misurarne i risultati.

L'ORGANIZZAZIONE DEL CUSTOMER SERVICE

In generale, il servizio post-vendita è gestito e monitorato dagli Uffici Service delle singole Divisioni, che coordinano:

- i **tecnici interni specializzati**, inclusi i Field Service Engineer (FSE), impegnati nell'installazione e nel collaudo degli impianti, nelle prove funzionali, negli interventi di manutenzione programmata e straordinaria e nell'assistenza da remoto;
- gli **uffici di assistenza post-vendita** delle piattaforme estere, che raccolgono le richieste relative a servizi e ricambi e gestiscono gli ordini provenienti dai clienti finali e dai distributori internazionali.

Nel 2024 è entrata in funzione la nuova organizzazione Customer Service Beverage Specialty, dedicata ai settori enologico e dei distillati. Il modello è stato sviluppato per offrire un'assistenza non più concentrata esclusivamente sul singolo brand o prodotto, ma estesa all'intero processo produttivo del cliente, dal ricevimento dell'uva al confezionamento finale.

Le piattaforme internazionali del Gruppo supportano l'applicazione del modello nei rispettivi mercati attraverso team dedicati all'assistenza tecnica, alla pianificazione e all'esecuzione degli interventi, alla promozione dei servizi post-vendita e alla formazione.

Alla data di pubblicazione, il modello organizzativo integrato Beverage Specialty non è stato esteso alle altre divisioni del Gruppo.





L'importanza del Service per Omnia Technologies

Che cosa significa il service per Omnia Technologies?

Il servizio è il valore fondante di Omnia Technologies. Il nostro gruppo si presenta come una piattaforma end-to-end al servizio dei nostri clienti, ai quali mettiamo a disposizione non solo le più avanzate tecnologie di automazione, ma anche un'assistenza state-of-the-art capace di rispondere tempestivamente a tutte le esigenze e anticipare i rischi di fermi operativi.

Perché è fondamentale per noi?

Intendiamo essere partner dei nostri clienti, supportandoli con il nostro portafoglio di tecnologie e linee complete offerte dai brand del Gruppo lungo tutto il processo produttivo: dalle fasi iniziali di processo fino al confezionamento primario e secondario. È il principio ispiratore di Omnia Technologies: il "one stop shop". Siamo orgogliosi di poter affermare che la vita media delle nostre relazioni storiche con i clienti è ormai di 30 anni e siamo presenti con oltre 600 addetti all'assistenza in tutto il mondo!

Cosa chiedono i clienti relativamente al service?

Innanzitutto, i clienti chiedono un intervento tempestivo per risolvere i problemi. Per le aziende vinicole, il fermo di una macchina, ad esempio di riempimento o packaging, anche solo per mezza giornata, può causare danni rilevanti. I nostri team devono evitare che questo accada. È la nostra missione principale.

Come si articola il nostro servizio in ambito di assistenza al cliente?

Il livello di service che forniamo ai nostri clienti si articola su tre livelli: quello base consiste nella gestione reattiva delle richieste di assistenza, su cui abbiamo investito in termini di velocità di risposta e di capillarità. Il secondo e terzo livello sono le aree di maggior focus e consistono nella pianificazione proattiva di interventi e nella manutenzione predittiva sulla base delle informazioni generate dalle nostre tecnologie, anche con l'ausilio di Intelligenza Artificiale e IoT. I tre livelli combinati ci consentono pienamente di accompagnare i clienti nel percorso di innovazione e crescita.

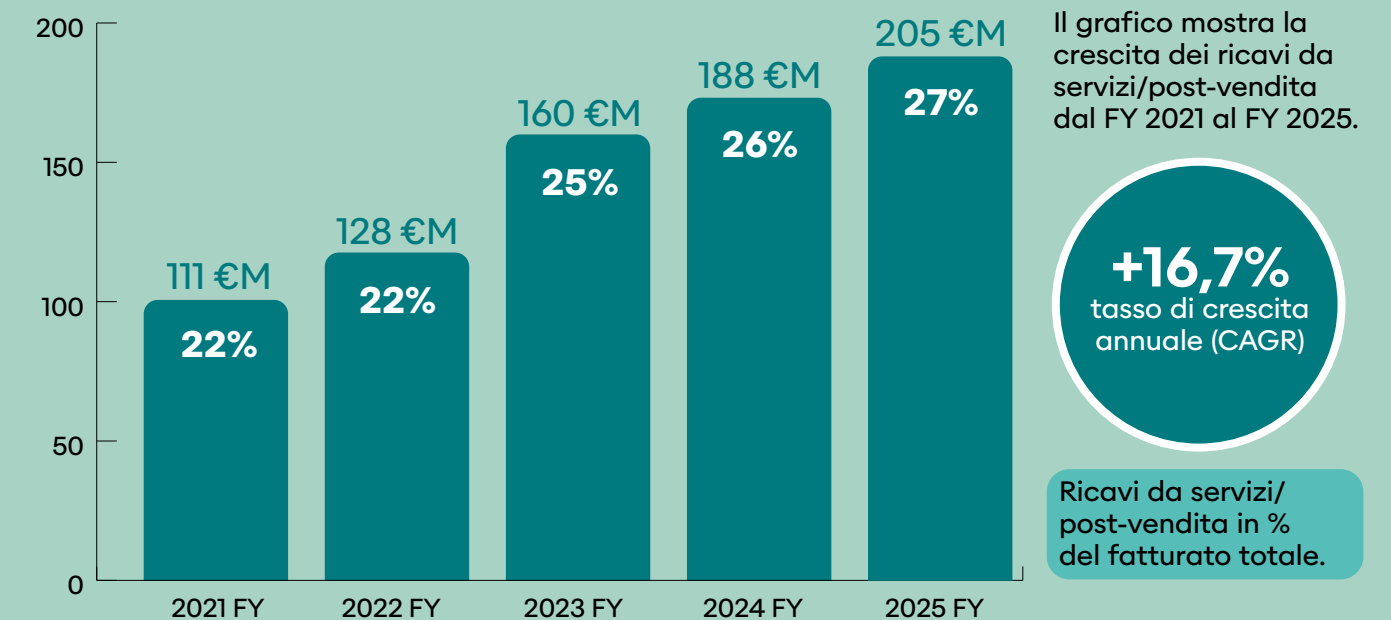
CEO di Omnia Technologies, **Andrea Stolfi**



Servizi Post-Vendita e Offerta Tecnica di Eccellenza



Crescita dei Ricavi da Servizi / Post-Vendita (in milioni di euro)



I ricavi da servizi offrono una protezione nei periodi di crisi economica, poiché i clienti tendono a prolungare la vita utile delle attrezzature e ad aumentare la spesa in servizi per mantenerle operative.

1.4 La Corporate Governance

GRI 2-9 | Consideriamo il sistema di governance - inteso come insieme di organismi, funzioni, processi e strumenti di controllo - un presidio essenziale per assicurare un esercizio d'impresa etico e responsabile, orientato alla tutela degli stakeholder e alla creazione di valore nel tempo.

Omnia Technologies S.p.A. esercita attività di direzione e coordinamento ai sensi dell'art. 2497 del Codice Civile su tutte le consociate del Gruppo, assumendo il ruolo di **capogruppo**. Il Contratto di Servizi Intercompany garantisce coordinamento funzionale e operativo e conferma l'unicità del sistema di governo dei processi e delle policy aziendali, favorendo la diffusione dei valori e della cultura aziendale.

I **ruoli corporate** all'interno delle diverse divisioni sono svolti da personale della sede centrale, responsabile di estendere e **garantire il presidio specialistico di governance a tutto il Gruppo**. Le **Business Unit** rappresentano centri tecnico-commerciali omogenei, **responsabili dell'andamento economico**.

Gli organi di governo

La sede centrale di Treviso assicura un presidio di governance integrato sull'intera attività del Gruppo, secondo il modello organizzativo rappresentato nello schema seguente:

GRI 2-9 | GRI 2-11 |



Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo investito dei più ampi poteri per l'ordinaria e la straordinaria amministrazione. È responsabile della definizione dell'indirizzo di gestione aziendale, ne valuta l'andamento e definisce le linee guida di sviluppo strategico, incluse le scelte in materia di sostenibilità. Il CdA è composto da 7 Amministratori tra cui l'Amministratore Delegato del Gruppo 3 Consiglieri in rappresentanza degli azionisti di maggioranza e 3 in rappresentanza degli azionisti di minoranza. L'attuale CdA è stato nominato il 28 giugno 2023 e rimarrà in carica per non più di tre esercizi sociali.



Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione. Si compone di 3 membri effettivi e 2 supplenti, nominati contestualmente al CdA il 28 giugno 2023.



Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci nomina i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e approva il Bilancio d'Esercizio.

GRI 2-16 |



Organismo di Vigilanza 231/01 (OdV)

L'Organismo di Vigilanza 231/01 (OdV) si riunisce periodicamente, svolgendo la propria attività nel rispetto dei compiti assegnatigli dal Modello 231/01, con l'obiettivo di vigilare in autonomia e indipendenza sul funzionamento del Modello e di provvedere al suo aggiornamento. L'OdV vigila sull'applicazione del Codice Etico e, avvalendosi del supporto della Direzione HR/Legale di Gruppo, esamina le segnalazioni di possibili violazioni.

I comitati di Governance

GRI 2-12 | GRI 2-13 | A supporto dell'azione di governance del Group CEO, sono attivi i seguenti comitati:

Sustainability Committee

Composto dai Responsabili di tutte le Direzioni Corporate, dai Managing Director (MD) delle Divisioni, dal Sustainability Manager, dall'HSE Manager e dal Sustainability Coordinator. Svolge funzioni istruttorie, consultive e propositive in materia di sostenibilità - dalla transizione ecologica all'innovazione tecnologica, dal benessere e sicurezza delle persone alla diversità, equità e inclusione. Si riunisce trimestralmente.



Executive Board

Composto dal CEO, dai responsabili commerciali, finanziari, operativo e ufficio acquisti di Gruppo, e dagli MD delle Divisioni. Monitora l'andamento degli ambiti Finance, Operations e Sales/After Sales a livello di Gruppo. Si riunisce con cadenza settimanale.



Leadership Meeting

Composto dai membri dell'Executive Committee e da un gruppo manageriale intercompany e interdivisionale. Condivide e allinea la leadership su vision, progressi dei progetti chiave, scenario competitivo e tendenze di mercato. Si riunisce trimestralmente.



Executive Committee (ExCo)

Composto dall'Amministratore Delegato e dai Corporate Director a suo diretto riporto. Propone e valuta i progetti di sviluppo strategico e monitora i progressi verso gli obiettivi. **Nel biennio 2024-2025 si è riunito 35 volte all'anno; in almeno 24 di questi incontri (68,5%) sono state affrontate tematiche di sostenibilità.**

Incontri biennio 2024/2025 **35**

Comitato Diversity & Inclusion

Istituito il 7 ottobre 2024 e pienamente operativo dal 2025. Composto dal Chief People & Organization Officer, dal Chief Compliance Officer su delega del Group CEO, dall'ESG Specialist e da due membri non esecutivi che rappresentano la cultura internazionale del Gruppo e l'integrazione delle nuove società acquisite, monitora l'attuazione delle strategie DE&I, gestisce il budget dedicato e promuove iniziative per il miglioramento continuo. Si riunisce trimestralmente e riporta direttamente al CEO.



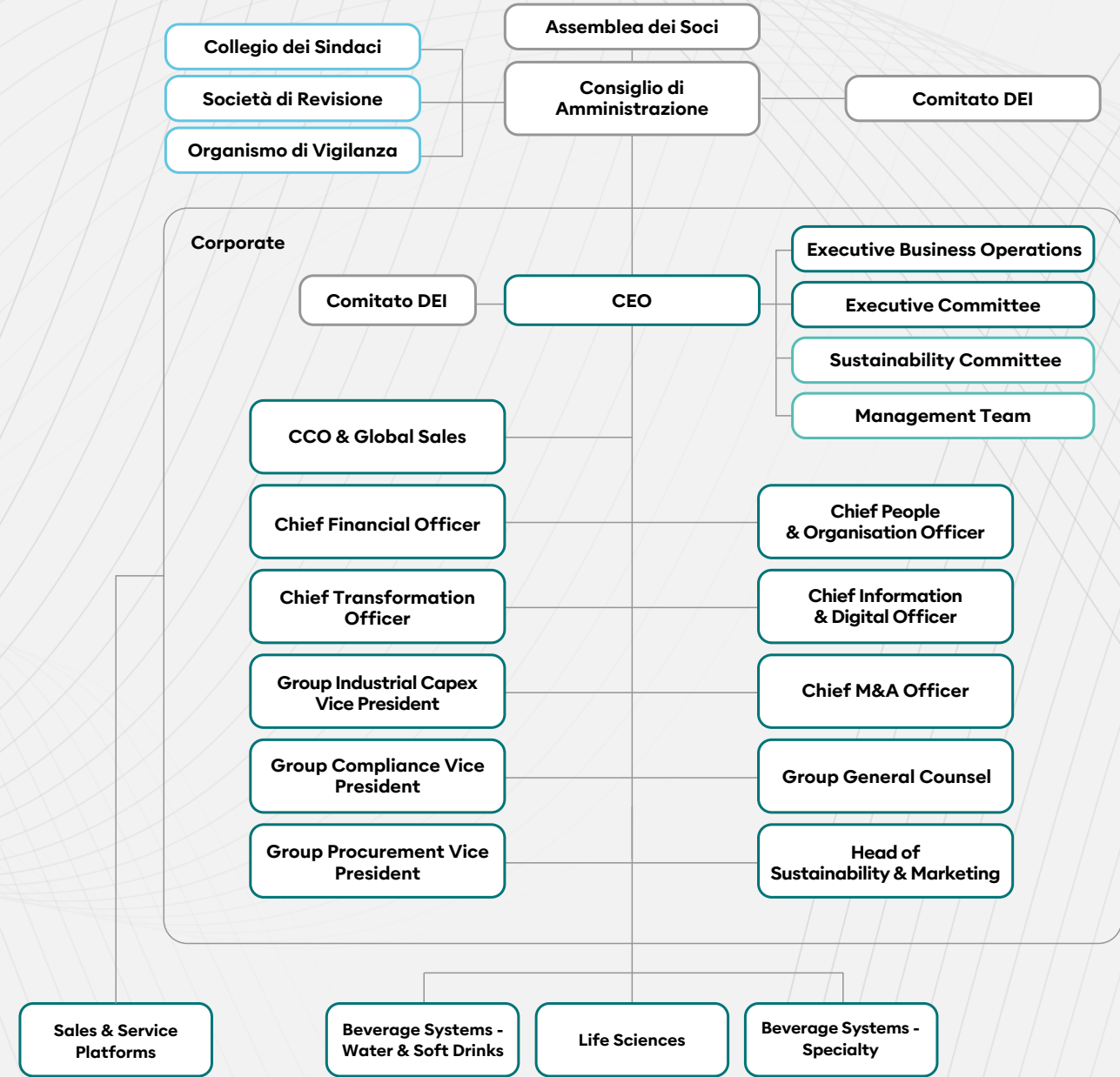
Per monitorare le performance operative è in vigore un sistema strutturato di reportistica dedicata ai principali ambiti aziendali: HSE, Risorse Umane, Compliance, Operations, Finance, Commercial Pipeline e After Sales. I dati raccolti vengono analizzati mensilmente nell'ambito di Business Review organizzate per ciascuna legal entity.

Modello organizzativo Omnia Technologies

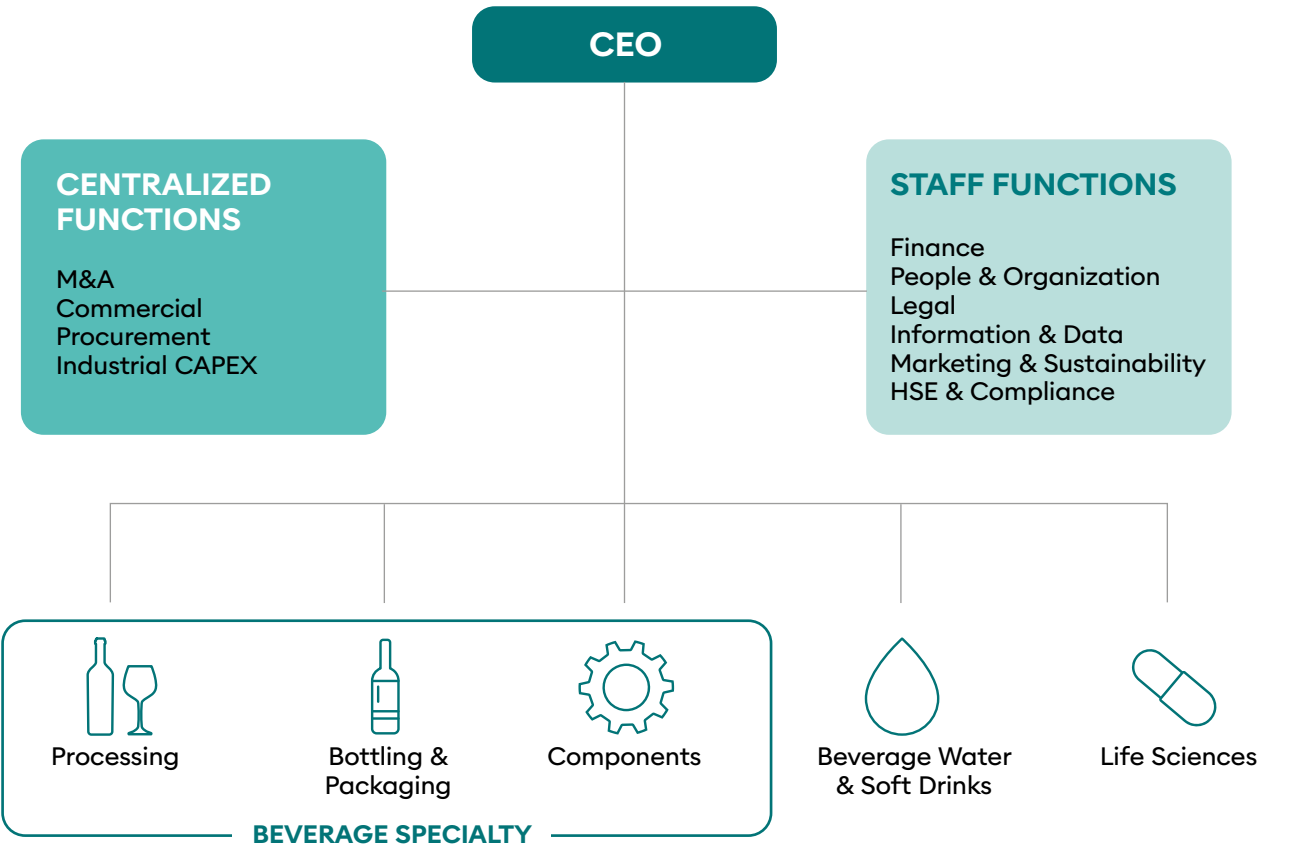
Omnia Technologies Holding S.p.A.



Omnia Technologies S.p.A.
(Direzione e Coordinamento art 2497 cc)

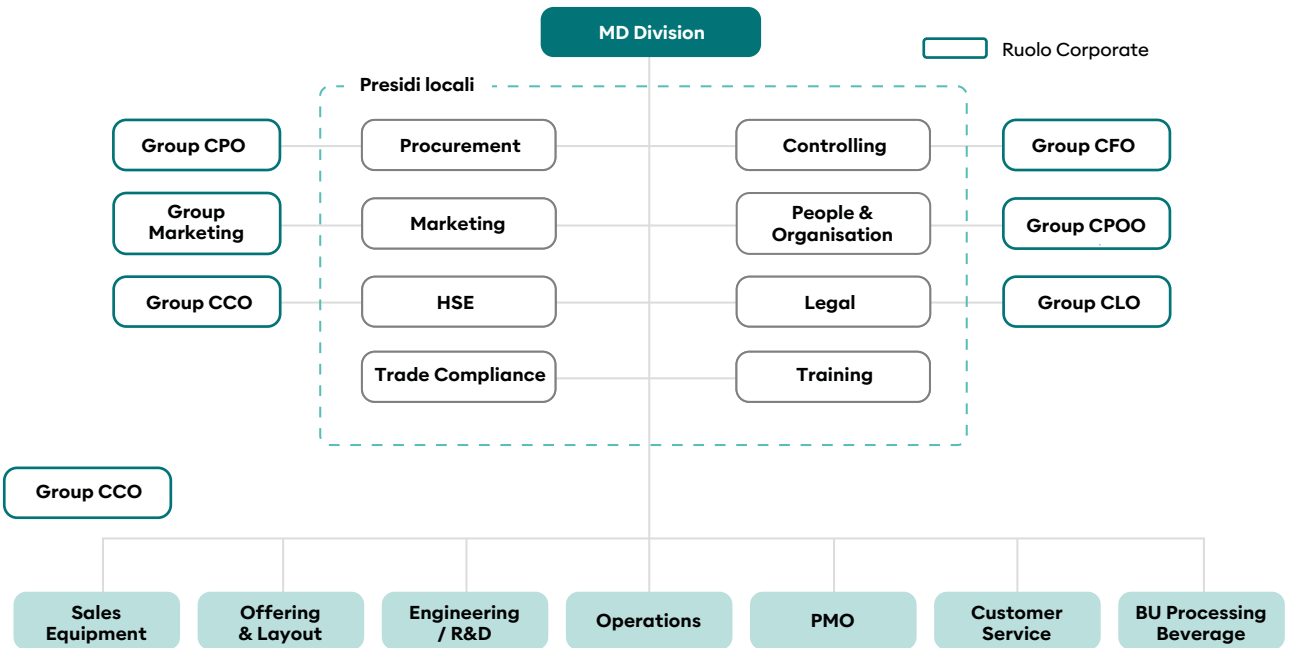


Lo schema è aggiornato alla data di pubblicazione del presente report



ESEMPIO GOVERNANCE DIVISIONALE

Beverage Systems - Water & Soft Drinks



1.5 La governance di sostenibilità

GRI 2-12 | GRI 2-13 | Lo sviluppo del Piano di Sostenibilità e il monitoraggio delle attività sono gestiti dall'headquarter di Trevignano, attraverso una struttura a due livelli Executive Team e Operational Team che combina indirizzo strategico e operatività progettuale. Il modello coinvolge la leadership del Gruppo e le figure responsabili dei progetti, con l'obiettivo di integrare progressivamente la sostenibilità nei processi decisionali e gestionali.

L'Executive team: il sustainability committee e il sustainability team

A livello esecutivo, il Sustainability Committee presieduto dal CEO e composto dalle figure ai vertici delle Direzioni Corporate, dai Direttori Generali, dall'HSE e dal Sustainability Lead svolge funzioni di indirizzo strategico sul percorso di sostenibilità del Gruppo. Si riunisce ogni quattro mesi, per 3 incontri ordinari annui, con una partecipazione del 100% dei membri nel 2024 e nel 2025.

Il CEO assicura che il percorso di sostenibilità sia implementato in coerenza con i principi e i valori che guidano il nostro operato. L'ExCo (**Executive Committee**) individua strategie, linee guida e progettualità per lo sviluppo sostenibile, ne valuta la coerenza con gli obiettivi stabiliti e ne verifica i progressi. I Managing Director sono coinvolti nella realizzazione e nel monitoraggio dei progetti del Piano che riguardano le rispettive divisioni.

A livello operativo, il **Team di Sostenibilità** istituito nel 2022 e trasversale alle funzioni aziendali traduce le strategie in progetti e iniziative su base pluriennale, pianifica e monitora il portafoglio progettuale di sostenibilità del Gruppo. Il Team è strutturato su quattro pilastri tematici Corporate, Persone, Riduzione impatti, Innovazione - e si riunisce con cadenza bimestrale.

Le responsabilità condivise dal Team includono il monitoraggio dell'esecuzione operativa del Piano strategico, la definizione delle linee guida di project management, il coordinamento dei team interfunzionali, la predisposizione della relazione periodica e dell'agenda del Sustainability Committee, la gestione delle criticità di progetto e la predisposizione del Report di Sostenibilità annuale.

Nel periodo 2023-2025 il Sustainability Committee si è riunito ogni quattro mesi con una partecipazione del 100% dei membri appartenenti all'Executive Committee e al Team di Sostenibilità.

L'Operational team: project owner e project team

A supporto del Team di Sostenibilità operano i **Project Owner**, responsabili della gestione delle progettualità e dell'operatività dei singoli progetti, e i **Project Team**, composti da figure verticali nei rispettivi dipartimenti. Questa struttura consente di collegare gli obiettivi di sostenibilità alle attività quotidiane delle funzioni aziendali e di mantenere un presidio operativo sulle iniziative in corso.



Head of Marketing and Sustainability
Francesca Borsato
Supervisiona i progetti del Piano di sostenibilità e coordina il Team agendo da facilitatore tra Executive Team e Operational Team.



Sustainability Coordinator
Elisabetta Compagno
Coordina e svolge operativamente i progetti del Piano, facendo da tramite tra l'Head of Sustainability e i responsabili di progetto.



HSE
Felice Leone
Supervisiona i progetti del pilastro Riduzione Impatti e quelli relativi a Salute e Sicurezza.



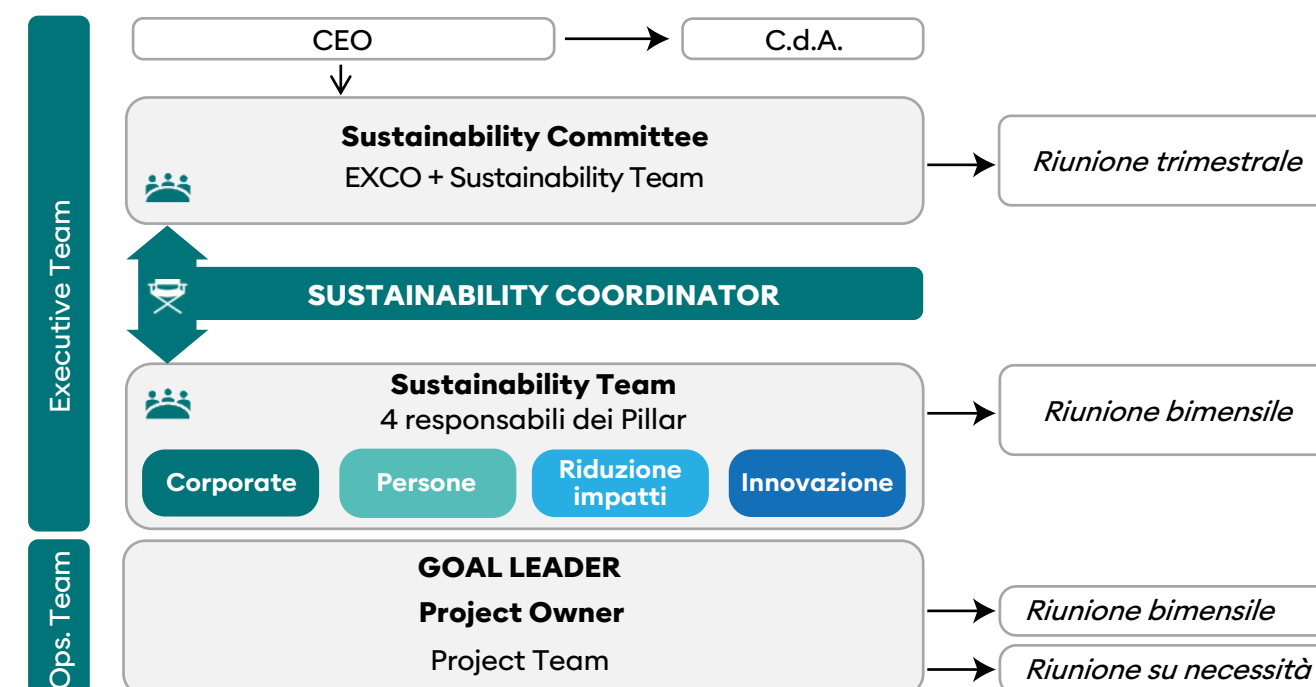
CCO Responsabile Conformità aziendale
Marcello Minervini
Supervisiona i progetti del pilastro Corporate.



CP&O Organizzazione del Personale
Emanuele Garciani
Supervisiona i progetti del pilastro Persone.



CDO Direttore Digitale
Lorenzo Merlini
Supervisiona i progetti del pilastro Innovazione.



02

Il piano di sviluppo sostenibile

- 2.1 Il contesto di riferimento
- 2.2 Rischi fisici e di transizione
- 2.3 La nostra analisi di doppia materialità

2.1 Il contesto di riferimento

Operiamo in un contesto globale caratterizzato da trasformazioni economiche, normative, tecnologiche e ambientali profonde e interconnesse. Per il nostro Gruppo, questi **cambiamenti non interessano soltanto le attività svolte all'interno dei confini operativi, ma coinvolgono l'intera catena del valore:** dall'approvvigionamento di componenti e materie prime presso fornitori localizzati in diverse aree geografiche, alle attività dei nostri stabilimenti, fino all'utilizzo dei macchinari da parte dei clienti, lungo cicli di vita che possono estendersi per diversi decenni.

Questa prospettiva integrata ha costituito uno degli input utilizzati nell'analisi di doppia materialità e nella definizione delle priorità del Piano di Sostenibilità, insieme alla valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità, all'analisi della catena del valore e al coinvolgimento degli stakeholder.

Di seguito presentiamo i **principali fattori globali, di mercato e settoriali che possono influenzare il nostro modello di business, la capacità di perseguire gli obiettivi strategici e le priorità alla base della strategia**

I PRINCIPALI FATTORI GLOBALI CHE INFLUENZANO IL NOSTRO BUSINESS

Fattori globali	Implicazioni e rilevanza per Omnia Technologies*	Possibili implicazioni
Instabilità geopolitica globale, barriere commerciali e resilienza operativa. La presenza in mercati internazionali ci espone a contesti geopolitici differenti per stabilità istituzionale, prevedibilità amministrativa e continuità operativa.	Implicazione: Rischio Rilevanza: ALTA	• Possibili interruzioni di fornitura o allungamento dei tempi di approvvigionamento per componenti elettronici e meccanici provenienti da aree esposte a instabilità. • Volatilità dei prezzi logistici, energetici e delle materie prime, con potenziale impatto sui margini. • Esposizione a costi crescenti legati alla dipendenza da fonti fossili e ai meccanismi di carbon pricing. • Riduzione o rinvio degli ordini in alcune aree clienti esposte a instabilità (Medio Oriente e Africa), con possibili effetti sui costi operativi. • Impatto delle barriere commerciali su tempi di consegna, costi di esportazione, gestione ricambi e installazioni. • Volatilità valutaria e instabilità economica, con possibili effetti sul valore delle commesse, sulla marginalità e sulla prevedibilità dei flussi finanziari.
Pressione regolatoria e competitività. Il quadro normativo incide sia sui requisiti di prodotto sia sulla capacità del Gruppo di presidiare mercati regolati. Rientrano in questo ambito il Regolamento (UE) 2023/1230 sulle macchine, le norme food safety applicabili ai mercati serviti (FDA, EFSA), i requisiti GMP nel pharma (ICH, EMA), il Regolamento (UE) 2025/40 sugli imballaggi e i rifiuti di imballaggio (PPWR), oltre al quadro europeo su reporting, supply chain, decarbonizzazione, CBAM, EU ETS, CSRD e Tassonomia UE.	Implicazione: Rischio - Opportunità Rilevanza: ALTA	• Aumento dei costi di conformità normativa e del rischio di sanzioni, con possibili effetti su rating ESG, accesso al credito e relazioni commerciali. • Rischio di obsolescenza normativa delle macchine lungo il ciclo di vita, con possibili effetti su vendite, richiami, sicurezza, qualità e responsabilità legali. • Maggiore complessità tecnica e organizzativa nell'adeguare prodotti e soluzioni all'evoluzione dei requisiti di settore. • Possibili controversie o perdite economiche in caso di clausole contrattuali non adeguate o presidi legali insufficienti. • Capacità di anticipare l'evoluzione normativa come leva di competitività, soprattutto nei mercati in cui sicurezza, tracciabilità e compliance sono requisiti di accesso.

Fattori globali	Implicazioni e rilevanza per Omnia Technologies*	Possibili implicazioni
Cambiamenti climatici: mitigazione e adattamento. L'aumento della frequenza e dell'intensità di eventi estremi - come alluvioni, siccità e ondate di calore - rappresenta una sfida crescente per la continuità operativa, la disponibilità di risorse naturali e la resilienza della catena di approvvigionamento.	Implicazione: Rischio - Opportunità - Impatti Rilevanza: ALTA	• Le strategie di mitigazione possono ridurre le emissioni GHG delle attività del Gruppo e contribuire al contenimento dei costi operativi, soprattutto tramite efficienza energetica e fonti rinnovabili. • Le misure di adattamento possono rafforzare la resilienza di stabilimenti, logistica e supply chain rispetto a eventi climatici estremi. • La mancata gestione dei rischi climatici può generare danni economici, rallentamenti operativi, impatti reputazionali e difficoltà di accesso a mercati o finanziamenti sensibili alle performance climatiche.

I PRINCIPALI FATTORI DI MERCATO CHE INFLUENZANO IL NOSTRO BUSINESS

Fattori di mercato	Implicazioni e rilevanza per Omnia Technologies*	Possibili implicazioni
Automazione, robotica e AI come leva di efficienza e requisito competitivo. Il mercato si sta spostando dalla richiesta di macchine performanti alla domanda di soluzioni integrate, intelligenti e data-enabled, sia nel packaging sia nel processing. Automazione, robotica e intelligenza artificiale assumono un ruolo crescente nelle linee di confezionamento, nella manutenzione predittiva e nell'ottimizzazione delle performance.	Implicazione: Impatti Rilevanza: MEDIA	Rafforzamento del valore di: • linee ad alta automazione e robotica; • integrazione software; • raccolta dati di processo; • remote support; • funzioni di manutenzione predittiva e ottimizzazione delle performance.
Cybersecurity industriale: da tema IT a requisito di progetto e governance. Con impianti sempre più connessi, accessi remoti, analytics e service digitale, la cybersecurity OT/IT diventa un requisito strutturale di progettazione, assistenza e governance. Per un costruttore di macchine, il tema riguarda anche l'architettura dei sistemi installati, le connessioni remote e la gestione dei dati. La NIS2 introdurrà un quadro legale per rafforzarla, con misure di risk management, reporting e responsabilità.	Implicazione: Rischio Rilevanza: ALTA	Il mercato tenderà a valorizzare fornitori in grado di offrire: • accessi remoti sicuri; • segmentazione OT/IT; • logging e tracciabilità degli interventi; • gestione patch e lifecycle software; • requisiti cyber già incorporati in progettazione e service. Più cresce il valore dei servizi digitali, più cresce l'aspettativa di robustezza cyber.

* La rilevanza è stata assegnata mediante il processo di analisi di doppia materialità

I PRINCIPALI FATTORI DI MERCATO CHE INFLUENZANO IL NOSTRO BUSINESS

Fattori di mercato	Implicazioni e rilevanza per Omnia Technologies*	Possibili implicazioni
Flessibilità, modularità e velocità di cambio produzione dei macchinari. I clienti richiedono impianti più flessibili, capaci di gestire un numero crescente di varianti di prodotto, cambi formato più frequenti e lotti produttivi più variabili. Questo è particolarmente rilevante nel food & beverage, dove crescono portafogli prodotto più articolati, formati multipli e soluzioni di packaging differenziate	Implicazione: Rischio - Opportunità Rilevanza: ALTA	• Cresce il valore competitivo di macchine modulari, cambi formato rapidi e linee riconfigurabili. • Diventano più rilevanti architetture standardizzate ma personalizzabili, sistemi end-of-line e packaging capaci di seguire la frammentazione dei formati.
Sostenibilità ambientale del macchinario e del packaging nelle scelte impiantistiche. La sostenibilità ambientale non è più solo un tema reputazionale: sta diventando un driver tecnico-commerciale, soprattutto per linee di imbottigliamento e confezionamento. La domanda di soluzioni compatibili con packaging riciclabili, compostabili o alleggeriti si combina con la richiesta di ridurre consumi, scarti e perdite nelle fasi di produzione e imballaggio. Sul piano regolatorio, si inserisce il Regolamento (UE) 2025/40 su packaging e rifiuti di imballaggio (PPWR).	Implicazione: Rischio - Opportunità - Impatto Rilevanza: ALTA	Il trend spinge verso impianti capaci di trattare materiali e formati diversi, ridurre peso, scarti e perdite di prodotto e diminuire consumi di energia, acqua e aria compressa. Questa traiettoria si collega allo sviluppo di soluzioni orientate a minori emissioni operative, dealcolazione e imbottigliamento con riduzione dei consumi di gas inerti e CO ₂ .
Aseptic processing, compliance continua e digital validation nel pharma. Nel pharma la tendenza non riguarda solo l'aumento della domanda, ma anche la crescente complessità regolatoria e documentale. La produzione sterile in asepsi richiede presidi specifici per prevenire contaminazioni microbiche; in parallelo, IIoT, cloud, AI, digital twin e integrazione OT/IT stanno accelerando la trasformazione digitale del settore.	Implicazione: Rischio - Opportunità - Impatto Rilevanza: MEDIA	Nelle life sciences cresce il valore di: • soluzioni per aseptic/sterile processing; • impianti progettati per facilitare cleaning, qualification e validation; • data integrity e documentazione digitale; • automazione robusta e integrata; • supporto tecnico regolatorio al cliente.
Service evoluto come piattaforma di valore e non solo come assistenza. Nel machinery avanzato il service sta diventando una leva strutturale di crescita del valore: il cliente non acquista solo impianti, ma continuità operativa, performance, supporto remoto, ricambi, ottimizzazione continua e, sempre più spesso, strumenti per migliorare l'efficienza ambientale delle proprie linee.	Implicazione: Opportunità Rilevanza: ALTA	Il trend favorisce investimenti in: • rete service locale e regionale; • diagnostica remota; • contratti di manutenzione evoluti; • digital customer journey; • gestione dati della base installata; • spare parts e retrofit. Per un gruppo con presenza commerciale e service distribuita, questo può attenuare la ciclicità delle nuove commesse e aumentare fidelizzazione e margine ricorrente.

Fattori di mercato	Implicazioni e rilevanza per Omnia Technologies*	Possibili implicazioni
Safety-by-design e digitalizzazione documentale secondo normativa EU sulle macchine. Per i costruttori europei è rilevante il passaggio al Regolamento (UE) 2023/1230 sulle macchine, che sostituisce la precedente Direttiva Macchine. L'evoluzione del quadro normativo riflette una maggiore attenzione alla sicurezza dei macchinari, alla documentazione digitale e alla gestione delle modifiche lungo il ciclo di vita.	Implicazione: Rischio - Opportunità Rilevanza: ALTA	Il trend può diventare una leva competitiva per documentazione tecnica più evoluta, progettazione conforme alle nuove aspettative, integrazione tra sicurezza dei dipendenti, sicurezza industriale e software. Rafforza inoltre la necessità di gestire in modo strutturato modifiche sostanziali e ciclo di vita delle macchine, anche in una logica di durabilità e circolarità.

Oltre ai fattori globali e di mercato, nel processo di individuazione e valutazione delle tematiche materiali abbiamo considerato anche le caratteristiche specifiche del settore in cui operiamo. La produzione di macchinari industriali richiede infatti componenti e materie prime, in particolare metalli, la cui estrazione, trasformazione e lavorazione possono generare impatti ambientali e sociali lungo la catena di approvvigionamento. Considerare questi aspetti ci consente di analizzare il nostro profilo di impatto non soltanto all'interno dei confini operativi del Gruppo, ma anche in relazione ai processi a monte che rendono possibile la realizzazione delle nostre tecnologie.

Tra i principali aspetti considerati rientrano:

- **Emissioni e contaminazione ambientale.** Le attività di estrazione, raffinazione e lavorazione delle materie prime possono comportare emissioni e rilasci di sostanze inquinanti nell'aria, nell'acqua e nel suolo, con possibili effetti sulla qualità degli ecosistemi e dei territori interessati.
- **Consumo idrico e stress idrico.** L'estrazione e il trattamento di metalli e minerali possono richiedere quantità significative di risorse idriche. Nelle aree caratterizzate da scarsità d'acqua o stress idrico, tali attività possono intensificare la pressione sugli ecosistemi e sulla disponibilità della risorsa per le comunità locali.
- **Biodiversità e uso del suolo.** L'espansione delle attività minerarie può determinare trasformazioni dell'uso del suolo, deforestazione, frammentazione degli habitat e perdita di biodiversità, con effetti potenzialmente negativi sulle specie e sugli ecosistemi locali.
- **Diritti umani e condizioni di lavoro.** Nelle aree in cui i presidi normativi, istituzionali o di controllo risultano meno strutturati, le attività estrattive e di lavorazione possono essere associate a rischi di lavoro minorile o forzato, condizioni di lavoro non sicure, retribuzioni inadeguate e violazioni dei diritti delle comunità indigene o rurali.
- **Relazioni con le comunità interessate.** Le attività estrattive e industriali possono incidere sull'accesso alle risorse naturali, sulla salute, sulle attività economiche e sulle condizioni di vita delle comunità locali. Processi di coinvolgimento insufficienti possono inoltre contribuire all'insorgere di conflitti, opposizioni e controversie, con conseguenze sia per le comunità sia per la continuità delle attività lungo la filiera.

* La rilevanza è stata assegnata mediante il processo di analisi di doppia materialità

2.2 Rischi fisici e di transizione

Nell'ambito del nostro impegno per una gestione più resiliente del business, nel 2025 abbiamo condotto **un'analisi strutturata dei rischi legati al cambiamento climatico, ispirata alle raccomandazioni della Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)** e coerente con l'evoluzione dei framework internazionali di rendicontazione climatica. Questo lavoro ci ha permesso di integrare le variabili climatiche nel processo di valutazione dei rischi aziendali e di supportare decisioni strategiche e operative più consapevoli.

Abbiamo classificato i rischi climatici in due categorie principali:

RISCHI FISICI

Rischi legati a eventi climatici acuti, come alluvioni, tempeste e ondate di calore, oppure a cambiamenti cronici, come l'aumento delle temperature medie e la scarsità idrica. Tali fenomeni possono provocare danni a strutture e impianti, interruzioni della supply chain, incremento dei costi operativi o riduzione della produttività.

RISCHI DI TRANSIZIONE

Rischi connessi al passaggio verso un'economia a basse emissioni di carbonio e all'evoluzione normativa, tecnologica e di mercato. L'analisi si è concentrata principalmente sull'Italia, dove si trovano le nostre principali attività produttive, tenendo comunque conto del contesto internazionale, in ragione della presenza di sedi commerciali e logistiche in diverse aree del mondo.

Per ciascun rischio climatico abbiamo considerato tre orizzonti temporali:

Breve termine: meno di 1 anno
Medio termine: da 1 a 5 anni
Lungo termine: oltre 5 anni

Abbiamo inoltre preso in considerazione due scenari climatici (Fonte: NGFS), utili a valutare la possibile evoluzione dei rischi in funzione della tempestività e dell'efficacia delle politiche di mitigazione e adattamento:

SCENARIO DI TRANSIZIONE ORDINATA

Le politiche climatiche vengono implementate in modo progressivo e coordinato, con una traiettoria compatibile con il contenimento del riscaldamento globale intorno a +1,5 °C. In questo scenario, le pressioni normative e tecnologiche sono rilevanti ma relativamente prevedibili.

SCENARIO DISORDINATO

Le azioni di mitigazione sono tardive, frammentate o inefficaci, con un riscaldamento superiore a +3 °C. In questo scenario, gli impatti fisici sul territorio e sulla catena del valore risultano più intensi e frequenti, con maggiore instabilità operativa ed economica.

Ogni rischio climatico è stato quindi analizzato rispetto ai due scenari, considerando:

- l'impatto atteso sull'organizzazione, in termini di interruzioni operative, variazioni dei costi, danni fisici, pressione regolatoria o reputazionale;
- la variazione dell'impatto in funzione dello scenario climatico. Gli esiti di questa analisi sono stati considerati anche ai fini dell'analisi di doppia materialità (→ [La nostra analisi di doppia materialità](#)).

I rischi riportati di seguito sono tutti rilevanti per il settore di riferimento di Omnia Technologies e non sono elencati per ordine di priorità.

I RISCHI CLIMATICI FISICI

Rischio climatico	Orizzonte temporale	Scenario	Impatto atteso sull'azienda
Danni fisici da eventi climatici estremi (in particolare ondate di calore, siccità e alluvioni)	Medio-Lungo	Impatti localizzati, con maggiore resilienza infrastrutturale e minore frequenza o severità degli eventi rispetto allo scenario disordinato.	Danni più estesi a impianti e strutture, aumento dei costi di manutenzione e possibili interruzioni produttive più frequenti.

I RISCHI CLIMATICI DI TRANSIZIONE

Rischio climatico	Orizzonte temporale	Scenario	Impatto atteso sull'azienda
Aumento dei costi energetici	Medio-lungo	Pressione moderata ma costante verso investimenti in efficienza energetica e fonti rinnovabili.	Elevata volatilità e costi crescenti, anche in relazione a eventi estremi e tensioni geopolitiche; rischio strategico per settori energivori.
Volatilità dei prezzi delle materie prime, in particolare metalli, e dei costi logistici	Medio-lungo	Possibili rincari legati alla domanda di materiali critici per la transizione energetica e industriale.	Maggiore instabilità di mercato dovuta a shock ambientali e geopolitici, con aumento dei costi produttivi.
Rischi normativi e reputazionali, inclusi i requisiti ambientali su packaging e reporting	Medio	Crescente attenzione di stakeholder e clienti verso rendicontazione, conformità e performance ambientali.	Quadro regolatorio potenzialmente più frammentato e maggiore rischio reputazionale in caso di percezione di inattività climatica.
Interruzioni della supply chain	Breve-medio	Maggiore attenzione ai fornitori con performance di sostenibilità insufficienti; rischio di interruzioni contrattuali, sanzioni o perdita di clienti.	Maggiore incertezza sui fornitori e crescita dei rischi etici o ambientali in contesti meno regolamentati, con possibili impatti indiretti sul Gruppo.
Dazi sul carbonio e meccanismi di carbon pricing, incluso CBAM	Medio-lungo	Rischio economico per importazioni extra-UE di materiali ad alta intensità di carbonio, con obblighi di rendicontazione e possibili costi aggiuntivi.	Maggiore incertezza applicativa o frammentazione dei meccanismi di carbon pricing, con difficoltà di pianificazione dei costi e della supply chain.
Investimenti tecnologici per sostituzione o aggiornamento dei macchinari e riduzione delle emissioni GHG	Breve-medio	Pressione economica verso sistemi di automazione, digitalizzazione ed efficienza energetica, con possibili benefici in termini di minori consumi ed emissioni.	Investimenti tardivi o insufficienti potrebbero aumentare costi operativi, rischi di non conformità e perdita di competitività se le tecnologie adottate non soddisfano requisiti normativi o di mercato.

Fonti principali utilizzate per l'analisi di contesto:

- PMMI per trend di packaging e processing 2025 su sostenibilità, robotica, formati flessibili e modularità.
- IFT - Food Technology Magazine per i trend 2025 nel food & beverage su AI, digitalizzazione e tecnologie climate-smart.
- ISPE / Pharmaceutical Engineering per digital transformation nel pharma e trend 2025 di validation.
- EMA e FDA per il contesto regolatorio di sterile manufacturing e aseptic processing.
- Commissione europea / EUR-Lex per PPWR, NIS2 e quadro normativo macchine
- Omnia Technologies Sustainability Report 2024 e Report ESG 2023 per priorità strategiche, innovazione prodotto e ruolo del service.

2.3 La nostra analisi di doppia materialità

GRI 3-1 | GRI 3-2 | Nel 2026 abbiamo condotto il secondo ciclo completo di analisi di doppia materialità (*Double Materiality Assessment, DMA*), assumendo gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) come riferimento metodologico per strutturare il processo. L'analisi è stata svolta su base volontaria per l'esercizio 2025, non soggetto per il Gruppo agli obblighi di rendicontazione previsti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Questa scelta ci ha consentito di consolidare progressivamente il processo di analisi degli impatti, dei rischi e delle opportunità e di preparare il sistema di rendicontazione all'evoluzione del quadro normativo europeo. Il processo ha integrato due prospettive complementari:

- la **materialità d'impatto**, che considera gli impatti positivi o negativi, effettivi o potenziali, generati o connessi alle attività di Omnia Technologies sulle persone e sull'ambiente, nelle operazioni proprie e lungo la catena del valore;
- la **materialità finanziaria**, che considera i rischi e le opportunità connessi ai temi di sostenibilità che producono, o potrebbero ragionevolmente produrre, effetti rilevanti sullo sviluppo, sulla posizione e sulle performance finanziarie, sui flussi di cassa, sull'accesso ai finanziamenti o sul costo del capitale del Gruppo.

Una questione di sostenibilità può risultare materiale secondo una sola delle due prospettive oppure secondo entrambe. Le due dimensioni sono distinte, ma interconnesse: gli impatti del Gruppo possono generare rischi o opportunità finanziarie e, allo stesso tempo, rischi e opportunità possono derivare anche dalla dipendenza da risorse naturali, umane o sociali.

In particolare, **gli impatti** rappresentano gli effetti, positivi o negativi, effettivi o potenziali, che le attività, i prodotti, i servizi e le relazioni commerciali del Gruppo possono generare o ai quali possono essere direttamente collegati. Possono manifestarsi nel breve, medio o lungo periodo e riguardare sia le operazioni proprie sia le fasi a monte e a valle della catena del valore. **I rischi e le opportunità**, rappresentano invece condizioni connesse ai temi di sostenibilità che possono influenzare le prospettive economico-finanziarie del Gruppo. Possono derivare, ad esempio, dagli effetti fisici del cambiamento climatico, dall'evoluzione normativa e tecnologica, dai cambiamenti del mercato o dalla disponibilità delle risorse necessarie alle attività del Gruppo (cfr. → [Rischi fisici e di transizione](#)).

Il processo

GRI 3-1 | Il DMA 2025 si è articolato in cinque fasi principali:

1. Analisi del contesto e mappatura degli impatti.

Abbiamo analizzato le attività del Gruppo e la relativa catena del valore, distinguendo le fasi a monte, le operazioni proprie e le attività a valle. In questo ambito abbiamo identificato gli impatti positivi e negativi, effettivi e potenziali, sulle persone e sull'ambiente, considerando le principali aree geografiche nelle quali operiamo o intratteniamo relazioni commerciali: Europa, Nord America, Asia-Pacifico, Medio Oriente, Africa e America Latina.

2. Identificazione e valutazione degli IRO.

L'analisi ha portato all'identificazione di 27 impatti, rischi e opportunità complessivi. Ciascuno è stato analizzato attraverso due dimensioni: l'intensità dell'effetto (gravità per gli impatti, magnitudo per gli aspetti finanziari) e la probabilità che tale effetto si verifichi. Dalla combinazione di queste due dimensioni è stata definita una soglia che ha permesso di distinguere i temi non rilevanti da quelli rilevanti e molto rilevanti, questi ultimi due considerati materiali e quindi inclusi nella rendicontazione di sostenibilità del Gruppo. Di seguito sono riportate le soglie applicate a impatti negativi, impatti positivi e rischi/opportunità finanziarie.

Impatti negativi	Impatti positivi	Rischi e opportunità finanziarie
Per gli impatti negativi, l'intensità (gravità) combina portata, entità e possibilità di rimedio dell'impatto, su una scala da 0 a 15. Un impatto è stato considerato materiale secondo questa logica: • gravità 13-15 → sempre <i>molto rilevante</i>, a prescindere dalla probabilità; • gravità 10-12 → <i>rilevante</i> anche con probabilità bassa (1-2), molto rilevante con probabilità da 3 in su; • gravità 7-9 → <i>rilevante</i> con probabilità almeno 3, molto rilevante con probabilità 4-5; sotto la probabilità 3 resta non rilevante; • gravità 4-6 → <i>rilevante</i> solo con probabilità alta (4-5); altrimenti non rilevante; • gravità 0-3 → sempre <i>non rilevante</i>.	Impatti positivi Per gli impatti positivi la gravità considera solo portata ed entità (non essendo prevista la rimediabilità), su una scala da 0 a 10. La stessa logica si applica su valori più contenuti: • gravità 9-10 → sempre <i>molto rilevante</i>; • gravità 7-8 → <i>rilevante</i> anche con probabilità bassa (1-2), molto rilevante con probabilità da 3 in su; • gravità 5-6 → <i>rilevante</i> con probabilità almeno 3, molto rilevante con probabilità 4-5; • gravità 3-4 → <i>rilevante</i> solo con probabilità alta (4-5); • gravità 0-2 → sempre <i>non rilevante</i>.	Rischi e opportunità sono valutati con un'unica scala di magnitudo (portata, entità ed effetto atteso sul fatturato, da 0 a 15) e con la stessa soglia utilizzata per gli impatti negativi, non esiste una soglia distinta tra le due tipologie, ma solo una distinzione descrittiva ("Rischio" o "Opportunità"): • magnitudo 13-15 → sempre <i>molto rilevante</i>; • magnitudo 10-12 → <i>rilevante</i> con probabilità bassa (1-2), <i>molto rilevante</i> da probabilità 3 in su; • magnitudo 7-9 → <i>rilevante</i> con probabilità almeno 3, <i>molto rilevante</i> con probabilità 4-5; • magnitudo 4-6 → <i>rilevante</i> solo con probabilità alta (4-5); • magnitudo 0-3 → sempre <i>non rilevante</i>.

La soglia è stata definita a monte come giudizio esperto, condiviso con il management, e applicata in modo coerente a tutti i temi ambientali, sociali e di governance analizzati nell'ambito della valutazione di doppia materialità.



3. Coinvolgimento degli Stakeholder.

Abbiamo coinvolto clienti industriali, fornitori, persone del Gruppo, anche su scala globale, mediante questionari e interviste strutturate. Il tasso complessivo di risposta calcolato sul numero di questionari inviati è stato pari al 7,25%. Per le categorie non coinvolte direttamente mediante questionari o interviste, abbiamo raccolto elementi conoscitivi attraverso i referenti aziendali che ne presidiano ordinariamente le relazioni. Questo contributo è stato utilizzato come fonte indiretta e non come sostitutivo del confronto diretto con gli stakeholder interessati. (per maggiori informazioni sulle modalità di coinvolgimento, si rinvia all' Executive Summary).

4. Validazione del processo e condivisione dei risultati.

Il processo di revisione è stato coordinato dal Team di sostenibilità, con il supporto di partner tecnici esterni. La metodologia e i risultati dell'analisi sono stati riesaminati dal Sustainability Committee e successivamente approvati dal Consiglio di Amministrazione.

5. Correlazione tra IRO, temi materiali e GRI standards.

A valle della valutazione, gli IRO risultati materiali sono stati aggregati e ricondotti a 16 temi materiali, considerando l'affinità tra gli impatti, i rischi e le opportunità, la loro collocazione nella catena del valore e il collegamento con le priorità strategiche del Gruppo. Per ciascun tema abbiamo quindi individuato i GRI Topic Standard pertinenti e i riferimenti da riportare nell'Indice dei contenuti GRI 2025. Quando un tema non era coperto da uno specifico GRI Topic Standard, il relativo approccio di gestione e le informazioni rilevanti sono state rendicontate attraverso il GRI 3-3 ed eventuali disclosure specifiche di Omnia Technologies.

I temi materiali 2025

GRI 3-2 | La tabella seguente presenta i 16 temi materiali identificati attraverso il DMA 2025. Per ciascun tema sono indicati gli IRO associati, la prospettiva di materialità interessata e il pilastro del Piano di Sostenibilità al quale il tema è collegato.

L'ordine riflette la prioritizzazione interna derivante dalla valutazione degli IRO. Tale ordinamento è utilizzato per rappresentare le priorità gestionali del Gruppo e non determina l'esclusione di alcun IRO risultato materiale dalla rendicontazione. Gli ESRS consentono infatti di prioritizzare gli IRO a fini gestionali, ma richiedono che tutti gli IRO materiali siano adeguatamente considerati nell'informativa.

Per la rappresentazione completa degli IRO, dei punteggi e delle relative correlazioni con i temi materiali si rinvia all'→ [Appendice](#).



Tema materiale	IRO correlato	Classificazione IRO	Obiettivi di miglioramento del piano ESG
Instabilità geopolitica, barriere commerciali	Frammentazione delle catene di fornitura e volatilità dei costi logistici ed energetici.	Rischio economico, finanziario e operativo sulla business continuity	CORPORATE 4 Adottare un approccio basato sulla gestione del rischio.
Integrazione strategica ESG	Servitizzazione	Opportunità di mercato e reputazionale	INNOVAZIONE 19 Offrire un servizio completo ed innovativo ai nostri clienti con prodotti integrati e smart. INNOVAZIONE 20 Rivedere offerta prodotto in chiave di servitisation.
Instabilità geopolitica e barriere commerciali	Evoluzione accelerata della normativa europea su conformità di prodotto e decarbonizzazione.	Rischio operativo, commerciale, legale e reputazionale	CORPORATE 1 Diventare punto di riferimento nell'industry per etica e integrità. CORPORATE 4 Adottare un approccio basato sulla gestione del rischio.
Innovazione e digitalizzazione	Cambiamenti demografici ed evoluzione consumatori	Opportunità economica e di mercato (sviluppo di soluzioni più ecologiche e sostenibili)	INNOVAZIONE 19 Offrire un servizio completo ed innovativo ai nostri clienti con prodotti integrati e smart. INNOVAZIONE 20 Rivedere offerta prodotto in chiave di servitisation.
Emissioni di GHG	Emissioni GHG Scope 1, 2 operativi e Scope 3 indirette (uso macchinari Omnia Technologies dai clienti).	Impatto negativo effettivo diretto/indiretto	RIDUZIONE IMPATTI 12 Aspirare alla Net Zero Emission di Gruppo entro il 2030. RIDUZIONE IMPATTI 13 Costruire un modello energetico verde e circolare.
Integrazione strategica ESG	Reputazione ESG come leva di differenziazione competitiva.	Opportunità economica, reputazionale e relazionale	CORPORATE 1 Diventare punto di riferimento nell'industry per etica e integrità. CORPORATE 2 Promuovere una cultura di trasparenza e coinvolgimento verso tutti gli stakeholder. CORPORATE 5 Ottenere certificazione B-CORP
Innovazione e digitalizzazione	Trasformazione digitale e innovazione sostenibile come leva di efficienza e competitività.	Opportunità operativa, economica e reputazionale	INNOVAZIONE 18 Orientare tutto lo sviluppo prodotto per generare vantaggi di sostenibilità (energia / acqua / spazi / circolarità). INNOVAZIONE 19 Offrire un servizio completo ed innovativo ai nostri clienti con prodotti integrati e smart.
Emissioni di GHG	Emissioni GHG Scope 1, 2 operativi e Scope 3 (uso macchinari presso i clienti).	Impatto negativo effettivo diretto/indiretto	RIDUZIONE IMPATTI 12 Aspirare alla Net Zero Emission di Gruppo entro il 2030. RIDUZIONE IMPATTI 13 Costruire un modello energetico verde e circolare.
Adattamento ai cambiamenti climatici	Aumento di frequenza e intensità degli eventi climatici estremi.	Rischio economico, operativo e legale	RIDUZIONE IMPATTI 12 Aspirare alla Net Zero Emission di Gruppo entro il 2030. CORPORATE 4 Adottare un approccio basato sulla gestione del rischio.
Formazione e crescita professionale	Formazione continua e crescita professionale specializzata	Rischio operativo ed economico	PERSONE 9 Investire nella crescita personale e professionale di tutti i dipendenti. PERSONE 11 Diventare un'impresa altamente attrattiva per i nuovi talenti.
Catene di approvvigionamento	Approvvigionamento di materie prime, intermedie e servizi	Opportunità commerciale e operativa	CORPORATE 4 Adottare un approccio basato sulla gestione del rischio. CORPORATE 2 Promuovere una cultura di trasparenza e coinvolgimento verso tutti gli stakeholder.
Inclusione, non discriminazione e parità	Pari opportunità, inclusione e non discriminazione	Impatto positivo effettivo diretto	PERSONE 8 Creare un'organizzazione fondata sui valori di Gender Equity e Diversity

Tema materiale	IRO correlato	Classificazione IRO	Obiettivi di miglioramento del piano ESG
Innovazione e digitalizzazione	R&S per la riduzione dell'impatto ambientale dei macchinari e tecnologie a basse emissioni	Opportunità strategica e di mercato	INNOVAZIONE 18 Orientare tutto lo sviluppo prodotto per generare vantaggi di sostenibilità (energia / acqua / spazi / circolarità). RIDUZIONE IMPATTI 12 Aspirare alla Net Zero Emission di Gruppo entro il 2030.
Integrazione strategica ESG	Integrazione della sostenibilità nella strategia e nei processi di Gruppo	Impatto positivo effettivo diretto	CORPORATE 1 Diventare punto di riferimento nell'industry per etica e integrità. CORPORATE 2 Promuovere una cultura di trasparenza e coinvolgimento verso tutti gli stakeholder.
Privacy e Cybersicurezza	Sicurezza dei sistemi informativi e protezione dati aziendali e dei clienti	Rischio operativo, legale e reputazionale	CORPORATE 4 Adottare un approccio basato sulla gestione del rischio.
Energia da fonti rinnovabili	Autoproduzione da fonti rinnovabili	Opportunità economica e ambientale	RIDUZIONE IMPATTI 12 Aspirare alla Net Zero Emission di Gruppo entro il 2030. RIDUZIONE IMPATTI 13 Costruire un modello energetico verde e circolare.
Salute e sicurezza	Salute e sicurezza dei lavoratori della catena del valore	Impatto negativo potenziale indiretto	PERSONE 6 Implementare una cultura della sicurezza basata sul mindset "Zero infortuni". CORPORATE 4 Adottare un approccio basato sulla gestione del rischio.
Benessere	Benessere organizzativo	Impatto positivo effettivo diretto	PERSONE 7 Creare un contesto lavorativo orientato al benessere delle persone.
Relazione con le comunità	Relazione con le comunità locali e contributo allo sviluppo del territorio.	Opportunità reputazionale e relazionale	PERSONE 10 Diventare protagonisti attivi nel territorio. CORPORATE 2 Promuovere una cultura di trasparenza e coinvolgimento verso tutti gli stakeholder.
Acquisizione e mantenimento talenti	Acquisizione e mantenimento talenti	Rischio operativo ed economico	PERSONE 11 Diventare un'impresa altamente attrattiva per i nuovi talenti. PERSONE 9 Investire nella crescita personale e professionale di tutti i dipendenti.
Benessere	Condizioni di lavoro dignitose: salari equi, orari giusti, accesso a benefit sociali.	Rischio legale e reputazionale	PERSONE 7 Creare un contesto lavorativo orientato al benessere delle persone. CORPORATE 1 Diventare punto di riferimento nell'industry per etica e integrità.
Efficientamento energetico	Riduzione ed efficientamento dei consumi energetici nei processi produttivi	Opportunità economica e ambientale	RIDUZIONE IMPATTI 12 Aspirare alla Net Zero Emission di Gruppo entro il 2030. RIDUZIONE IMPATTI 13 Costruire un modello energetico verde e circolare.
Inquinamento	Inquinamento da lavorazione metalli, sostanze chimiche e processi produttivi.	Rischio legale e sanzionatorio Rischio operativo e reputazionale	RIDUZIONE IMPATTI 16 Implementare un Sistema di Gestione Ambientale. RIDUZIONE IMPATTI 17 Rendere gli ambienti di lavoro ecofriendly.
Catene di approvvigionamento	Rispetto dei diritti umani e degli standard lavorativi da parte dei fornitori del Gruppo	Rischio legale, reputazionale e di business continuity	CORPORATE 4 Adottare un approccio basato sulla gestione del rischio. CORPORATE 1 Diventare punto di riferimento nell'industry per etica e integrità.
Circolarità dei materiali e riduzione degli scarti	Eco-design e uso di materiali riciclabili per ridurre scarti e materie prime vergini.	Opportunità di mercato (differenziazione ESG) Opportunità operativa e reputazionale	RIDUZIONE IMPATTI 14 Sviluppare un modello circolare di gestione dei materiali. INNOVAZIONE 18 Orientare tutto lo sviluppo prodotto per generare vantaggi di sostenibilità (energia / acqua / spazi / circolarità).

Tema materiale	IRO correlato	Classificazione IRO	Obiettivi di miglioramento del piano ESG
Salute e sicurezza	Condizioni di salute e sicurezza nei siti produttivi del Gruppo	Rischio legale, reputazionale e operativo	PERSONE 6 Implementare una cultura della sicurezza basata sul mindset "Zero infortuni" RIDUZIONE IMPATTI 17 Rendere gli ambienti di lavoro ecofriendly.
Trasparenza, integrità e anti-corruzione	Trasparenza, integrità, prevenzione della corruzione.	Rischio legale, reputazionale e di business continuity	CORPORATE 1 Diventare punto di riferimento nell'industry per etica e integrità CORPORATE 2 Promuovere una cultura di trasparenza e coinvolgimento verso tutti gli stakeholder.

Il piano di sostenibilità al 2030

Il Piano di Sostenibilità di Omnia Technologies è lo strumento con cui traduciamo la strategia ESG in obiettivi operativi, articolati in quattro pilastri e con orizzonte al 2030. Il Piano guida l'azione del Gruppo e costituisce il filo conduttore del capitolo 3 del presente Report.

La tabella seguente offre una visione d'insieme dei quattro pilastri, del numero di obiettivi associati e dei principali temi materiali che ciascuno presidia.

Pilastro	N° Goals	Temi materiali chiave	Tasso di completamento del Piano al 31/12/2025*
CORPORATE	Goals 1-5	Etica e compliance, Trasparenza ESG, Gestione rischio	100%
PERSONE	Goals 6-11	Sicurezza sul lavoro, Benessere, DE&I, Crescita e Formazione, Territorio, Talenti	100%
RIDUZIONE IMPATTI	Goals 12-17	Aspirare Net Zero 2030, Green energy, Circolarità, Acqua, Sistema di Gestione Ambientale, Eco-workplaces	100%
INNOVAZIONE	Goals 18-20	Prodotti sostenibili, Digitalizzazione, Servitizzazione	100%

*Il tasso include gli obiettivi adattati a seguito dell'ampliamento del perimetro di Gruppo per nuove acquisizioni avvenute nel corso del 2025.

Il dettaglio dell'avanzamento per ciascun pilastro con le attività svolte nel 2025, i risultati raggiunti e gli obiettivi per il 2026 è riportato rispettivamente nei capitoli 3.1 (Corporate), 3.2 (Persone), 3.3 (Riduzione Impatti) e 3.4 (Innovazione) del presente report.

03

I risultati di sostenibilità

- 3.1 Corporate
- 3.2 Persone
- 3.3 Riduzione degli impatti ambientali
- 3.4 Innovazione

3.1

Corporate

Per scoprire le attività svolte negli anni precedenti inquadra o clicca qui



La struttura di governance e gli organi che supportano la gestione di Omnia Technologies sono descritti nel capitolo 1.4 “La Corporate Governance”. In questa sezione approfondiamo le policy, i sistemi di gestione e i processi attraverso i quali integriamo i principi di integrità, trasparenza e responsabilità nelle attività del Gruppo e nelle relazioni con gli stakeholder.

Gli impegni per una condotta d’impresa responsabile sono formalizzati nel Codice Etico, nelle policy e nelle procedure aziendali, nei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e nei sistemi di gestione del Gruppo. Riguardano, in particolare, integrità e anticorruzione, tutela della concorrenza, protezione dei dati personali, sicurezza delle informazioni, salute e sicurezza sul lavoro, ambiente, diritti umani, condizioni di lavoro, fiscalità e diversità, equità e inclusione. Questi impegni si ispirano, ove pertinente, ai Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, alle Convenzioni fondamentali dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro, al Global Compact delle Nazioni Unite e all’Agenda 2030.

Omnia Technologies S.p.A. coordina a livello corporate la predisposizione e l’aggiornamento dei principali documenti, nel rispetto delle autonomie societarie e delle normative locali. Le società controllate li recepiscono in funzione del relativo ambito di applicazione e delle proprie specificità organizzative. **L’attuazione degli impegni è presidiata attraverso il Sistema di Gestione Integrato, i Modelli 231, le policy operative, i processi di controllo e le attività formative,** secondo le responsabilità attribuite alle funzioni competenti.

Policy, codici e procedure sono **diffusi internamente attraverso formazione, iniziative di sensibilizzazione e comunicazioni dedicate.** I documenti rivolti anche agli stakeholder esterni sono condivisi nell’ambito delle relazioni commerciali e, ove previsto, **resi disponibili sul sito istituzionale.**

A che punto siamo del nostro Piano

La tabella seguente riporta l’avanzamento degli obiettivi del Piano di Sostenibilità relativi ai cinque obiettivi del pilastro Corporate (Governance e Compliance), con le principali attività svolte nel 2024, lo stato di avanzamento al 2025 e gli obiettivi per il 2026.

OBIETTIVO	ATTIVITÀ 2024	ATTIVITÀ 2025	OBIETTIVI 2026
1 Etica d’impresa e compliance	• Nuovo MOG 231 di Gruppo • GDPR esteso alle società acquisite • Avvio piattaforma e-learning Docebo • Implementazione piattaforma per la gestione del calcolo delle emissioni	• Aggiornamento formazione su policy Trade Compliance • Avvio processo cybersecurity per ISO 27001 • Implementazione piattaforma Net Zero Cloud • Riorganizzazione societaria	• Raggiungimento ISO 27001 • Avvio certificazione SA8000 o UNI ISO 37301 • <i>Estensione compliance training a tutto il Gruppo</i>
2 Trasparenza e reporting ESG	• Avvio piattaforma intranet di Gruppo • Avvio sito web con sezione sostenibilità	• Analisi di doppia materialità (DMA) e percorso di preparazione CSRD (cfr. cap 2 e Appendice) • rendicontazione GRI • Messa online sito con focus pilastri sostenibilità • Piano social media su Persone, sostenibilità e innovazione • Prima assemblea plenaria di Gruppo (cfr. cap. 3.2) • Roadshow ESG in tutti i plant (cfr. cap. 3.2)	• Limited assurance esterna su dati ESG selezionati • Pre-assessment CSRD • <i>Redesign intranet e newsletter LinkedIn</i>
3 Trusted advisor per i clienti Per maggiori informazioni si rimanda al capitolo 01 Il Gruppo	• Programma formazione Sales e After Sales • Pubblicazione contenuti piano media • Case history per settore • Indagine NPS su Salesforce (team Sales e Service)	• Pubblicazione contenuti piano media per settore • Case history su prodotti di punta e clienti chiave • Procedura NPS formalizzata (Sales e Service) • Template presentazioni Key Account (one-stop-shop)	• <i>Piano media annuale aggiornato</i> • <i>case history sui prodotti di punta e clienti chiave</i> • Riferimento per tecnologie dealcolazione vino • Modello One Stop Shop nei mercati emergenti

Gli obiettivi 2026 scritti in verde corsivo sono già stati raggiunti

OBIETTIVO	ATTIVITÀ 2024	ATTIVITÀ 2025	OBIETTIVI 2026
4 Gestione del rischio e resilienza Per maggiori informazioni si rimanda al capitolo 02 Il Gruppo	Implementazione Sistema di Gestione del Rischio	- Avanzamento del Sistema di Gestione del Rischio - Policy, responsabili divisionali, digitalizzazione processi (acquisti, trade compliance, cyber, finanza, HSE, HR) - Integrazione ESG nel risk reporting - Update analisi materialità	- Implementazione sistemi NIS2 - Certificazione ISO 27001 - Estensione framework a tutte le controllate - Scenario analysis climatica strutturata - Mappatura rischi ESG integrata
5 Certificazioni ESG Best in Class (cfr. Executive Summary)	- B Corp (punteggio B Impact Assessment 80.3 punti) - SBTi - ISO 45001 estensione - ISO 30415 + UNI/PdR 125 primo perimetro - SGI: 25 sedi certificate su 30	- EcoVadis Silver 63/100 - SGI: 29/32 sedi certificate - ISO 45001: Win&Tech (feb 2025) + ACMI B&L (set 2025) - ISO 30415 Grade 3 Strategico (dic 2025) perimetro esteso - UNI/PdR 125: score 61-73%, 0 non conformità (dic 2025) perimetro esteso	- EcoVadis Silver 70/100 - ISO 27001 - Estensione SGI a tutte le sedi - ISO 45001: Tecnomaco (set 2026) - Ricertificazione ISO 30415 e UNI/PdR 125 perimetro esteso

Gli obiettivi 2026 scritti in verde corsivo sono già stati raggiunti

Etica d’impresa e compliance

Omnia Technologies ha sviluppato un sistema di compliance che integra presidi organizzativi, documentali e di controllo. L’obiettivo è rendere più chiare le responsabilità, ridurre le duplicazioni e favorire una gestione coordinata dei rischi nelle diverse società del Gruppo.

Nel 2025 abbiamo definito le **Linee di indirizzo per il sistema di gestione della compliance e proseguito l’aggiornamento dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001**, con il coinvolgimento delle Direzioni Corporate.

Nel corso del 2026 è prevista la condivisione dei contenuti aggiornati con i Managing Director delle Divisioni e con le funzioni operative, per rendere più coordinate e omogenee le misure di prevenzione e controllo.

QUADRO RIEPILOGATIVO DELLE CERTIFICAZIONI 2025

Certificazione	Stato 2025	Obiettivo 2026
 EcoVadis (perimetro Gruppo)	Silver 70/100 (+7 pp vs 2024); top 15% settore / 89° percentile	Obiettivo Gold
 SGI (ISO 9001 + 14001 + 45001) (perimetro Italia)	29 sedi certificate su 32	Estensione a tutte le sedi produttive in perimetro
 ISO 45001 nuove certificazioni (perimetro Italia)	Win&Tech (febbraio 2025), ACMI Beverage & Labelling (settembre 2025)	Tecnomaco (settembre 2026)
 ISO 30415 Diversity & Inclusion (perimetro Gruppo)	Grade 3 Strategico (SGS Italia, dicembre 2025)	Ricertificazione su perimetro esteso
 UNI/PdR 125 Parità di genere (perimetro Italia)	Score 61–73%, 0 non conformità (dicembre 2025)	Ricertificazione su perimetro esteso
 ISO 27001 Cybersecurity (perimetro Gruppo)	Processo avviato nel 2024 e in corso nel 2025	Conseguimento della certificazione nel 2026
 UNGC Global Compact (perimetro Gruppo)	Partecipazione confermata	Mantenimento della partecipazione

CODICE ETICO

Il Codice Etico definisce i valori e i principi di comportamento che orientano le attività di Omnia Technologies e le relazioni con le persone, i partner commerciali e gli altri stakeholder. Il documento richiama, in particolare, i principi di legalità, integrità, correttezza, trasparenza, tutela dei diritti umani, rispetto delle persone, protezione delle informazioni e responsabilità nei confronti dell’ambiente e della società.

Il Codice costituisce un riferimento comune per le società del Gruppo ed è parte integrante dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati ai sensi del D.Lgs. 231/2001. I suoi principi sono inoltre declinati nelle policy e nelle procedure dedicate ai diversi ambiti di compliance. I principi del Codice Etico sono estesi alla catena di fornitura attraverso il Codice di Condotta Fornitori. Le modalità di applicazione, monitoraggio e segnalazione e i risultati relativi al periodo di rendicontazione sono descritti nella sezione dedicata all’approvvigionamento.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 231

Nel 2023 abbiamo adottato un Modello 231 a livello di Gruppo per tutte le società e istituito un Organismo di Vigilanza unico, i cui membri non ricoprono incarichi di amministratore nelle diverse società.

Il Modello 231 ha l’obiettivo di predisporre un sistema strutturato di prevenzione, dissuasione e controllo, volto a ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto attraverso l’individuazione delle attività sensibili, dei principi di comportamento e delle attività di controllo da adottare nelle entità in perimetro.

All’Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento, sull’efficacia e sull’osservanza del Modello, promuovendone la diffusione e curandone l’aggiornamento. Il Modello è integrato con i principi di correttezza, trasparenza e legalità contenuti nel Codice Etico di Gruppo. Nel 2025 è proseguito l’aggiornamento dei Modelli e delle relative misure di prevenzione e controllo. La condivisione dei contenuti aggiornati con i Managing Director e con le funzioni operative è prevista nel corso del 2026.

TUTELA DELLA CONCORRENZA

Le Linee Guida Antitrust definiscono i comportamenti da adottare per prevenire accordi anticoncorrenziali, abusi di posizione dominante e altre condotte non conformi alla disciplina della concorrenza. Il documento tiene conto delle attività svolte dal Gruppo, della struttura organizzativa e dell’esposizione delle diverse funzioni aziendali. Le Linee Guida fanno riferimento alla normativa applicabile e alle indicazioni dell’Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.

Le funzioni maggiormente esposte al rischio antitrust sono coinvolte in attività periodiche di formazione e aggiornamento. Nel 2025 sono state erogate 1.746 ore di formazione a organi di governo e dipendenti.

GRI 206-1 | Nel periodo di rendicontazione non sono state registrate azioni legali concluse o in corso nelle quali Omnia Technologies sia stata identificata come partecipante per comportamento anticoncorrenziale, violazioni della normativa antitrust o pratiche monopolistiche.

ANTICORRUZIONE

GRI 205-1 | GRI 205-3 | Omnia Technologies presidia il rischio di corruzione attraverso il Codice Etico, i Modelli 231, i controlli interni, le procedure di qualifica delle terze parti e le attività di formazione rivolte alle funzioni maggiormente esposte. In materia di corruzione, nel 2025 abbiamo mappato le sedi a rischio sulla base del **Corruption Perceptions Index di Transparency International⁵**, che valuta 180 Paesi su una scala da 0 (massima corruzione percepita) a 100 (massima trasparenza). Abbiamo adottato come **soglia di rischio uno score CPI inferiore a 40/100**, applicata all’intero perimetro delle 59 sedi del Gruppo (32 in Italia e 27 all’estero). Su questa base, 4 sedi commerciali estere **Nigeria, Brasile, Colombia e Marocco** risultano collocate in Paesi con maggiore esposizione al rischio e sono oggetto di presidi rafforzati di compliance, due diligence sui partner locali e formazione mirata del personale commerciale e di service.

Nel triennio 2023-2025 non sono stati registrati episodi di corruzione confermati, licenziamenti per corruzione o risoluzioni contrattuali con partner commerciali per cause corruttive.

5. Corruption Perceptions Index 2025 - Transparency.org

TAX GOVERNANCE, CONTROLLO E GESTIONE DEL RISCHIO FISCALE

GRI 207-2 | Il nostro approccio fiscale si fonda sui principi di integrità, trasparenza e conformità alla normativa applicabile nei Paesi in cui operiamo.

Le attività operative sono presidiate dalle funzioni Amministrazione, Finanza e Controllo, mentre il management e gli organi di governo esercitano funzioni di indirizzo e supervisione.

Alla data di rendicontazione non risultava formalizzata una Tax Policy autonoma, la cui predisposizione è prevista per il 2027. I principi di comportamento in materia fiscale sono attualmente integrati nel Codice Etico, nelle policy di compliance, nelle procedure amministrative, nel sistema di controllo interno e nei Modelli 231.

Il rischio fiscale è gestito attraverso la segregazione dei ruoli, la tracciabilità delle operazioni, controlli periodici sull'applicazione delle normative tributarie e il supporto di consulenti esterni qualificati. Le principali aree presidiate riguardano imposte dirette e indirette, operazioni infragruppo e transfer pricing.

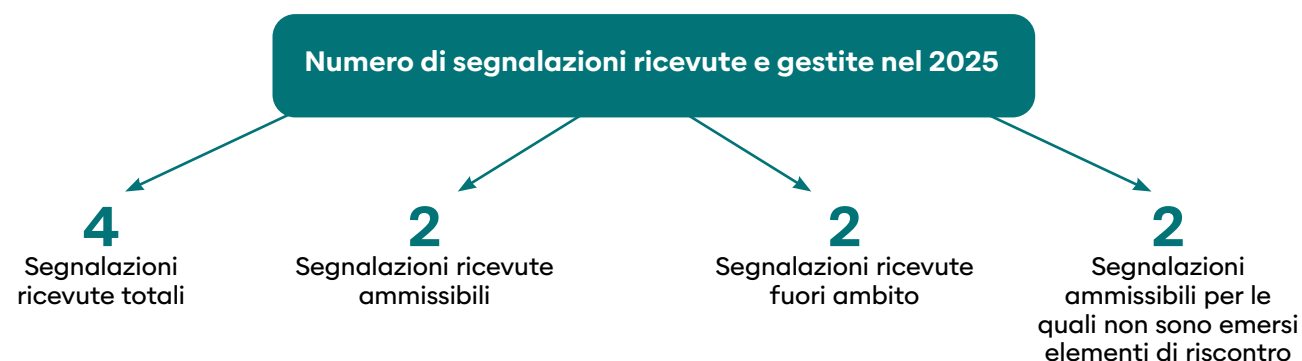
Le tematiche fiscali rilevanti sono oggetto di flussi informativi verso il management e, quando pertinente, verso l'Organismo di Vigilanza. Eventuali criticità possono essere segnalate anche attraverso il canale di whistleblowing.

SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

GRI 2-26 | Il sistema di whistleblowing consente di segnalare, attraverso canali protetti, violazioni della normativa nazionale o europea e condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 che possano compromettere l'integrità delle società del Gruppo.

La procedura tutela la riservatezza dell'identità del segnalante e disciplina la ricezione, l'analisi e la gestione delle segnalazioni in conformità al D.Lgs. 24/2023 e in coerenza con le linee guida ISO 37002:2021 sui sistemi di gestione del whistleblowing.

La ricezione e la gestione delle segnalazioni sono affidate all'Organismo di Vigilanza e alla Funzione Compliance, secondo i rispettivi ambiti di competenza.



POLITICA PER LA DIVERSITÀ, L'EQUITÀ E L'INCLUSIONE

Nel 2024 abbiamo revisionato la precedente *Policy Equal Opportunities* e adottato la **Politica Diversity, Equity & Inclusion (DE&I)** di Gruppo, approvata dal Consiglio di Amministrazione e dall'Executive Committee il 13 settembre 2024.

La Politica definisce gli impegni di Omnia Technologies relativi alla valorizzazione delle diversità, alla promozione della parità di genere e al contrasto di ogni forma di discriminazione. Si concentra in particolare su tre ambiti: selezione e politiche occupazionali, formazione e sviluppo professionale, sistemi retributivi e opportunità di crescita.

Nel 2025 il **Sistema di Gestione DE&I** già avviato in conformità alla Prassi UNI/PdR 125 e ispirato alle Linee Guida ISO 30415 è stato esteso **a tutte le società italiane del Gruppo**.

La sua attuazione è coordinata dal **Comitato Diversity, Equity & Inclusion** ed è supportata da un canale interno di segnalazione integrato con il sistema di whistleblowing. **Nel periodo di rendicontazione è stata ricevuta una segnalazione relativa a un possibile episodio di discriminazione. A seguito dell'istruttoria, non sono emersi elementi tali da confermare l'avvenuta discriminazione.**

Nel corso del 2025 il Gruppo ha inoltre aderito al Diversity Charter promosso da Fondazione Sodalitas, formalizzando pubblicamente il proprio impegno a favorire un ambiente di lavoro inclusivo.

Nel dicembre 2025 SGS Italia ha rilasciato un'attestazione di valutazione rispetto alle linee guida **ISO 30415:2021, con livello Grade 3 – Strategico, e ha confermato la certificazione UNI/PdR 125:2022 senza rilevare non conformità.**

I punteggi ottenuti dalle singole società comprese nel perimetro sono risultati compresi tra il 61% e il 73%, superando in tutti i casi la soglia minima applicabile.

SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO QUALITÀ, AMBIENTE E SICUREZZA

A partire dal 2022 abbiamo avviato l'integrazione dei sistemi di gestione adottati dalle diverse società in un modello comune dedicato a qualità, ambiente e salute e sicurezza.

L'iniziativa è parte del Piano di sostenibilità e risponde all'esigenza di adottare processi, criteri operativi e strumenti di controllo comuni tra realtà differenti per dimensione, attività e livello di maturità organizzativa.

L'obiettivo è presidiare con maggiore efficacia la compliance di Gruppo rispetto alle normative vigenti in particolare sui temi della salute e sicurezza delle persone e della gestione degli impatti ambientali e migliorare l'efficienza dei processi organizzativi, la qualità dei servizi e la coerenza delle pratiche operative.

Al 31/12/2025 risultano certificate secondo le norme UNI EN ISO 9001:2015 (Qualità), UNI EN ISO 14001:2015 (Ambiente) e UNI ISO 45001:2023 (Salute e Sicurezza sul Lavoro) 29 sedi operative su 32, con un avanzamento rispetto alle 25 sedi su 30 del 2024. Nel 2025 Win&Tech e ACMI Beverage & Labelling hanno ottenuto la certificazione ISO 45001, rispettivamente nei mesi di febbraio e settembre.

Gli audit esterni di certificazione svolti nel 2025 non hanno rilevato non conformità. Sono state formulate osservazioni, successivamente recepite attraverso specifiche azioni di miglioramento dei processi e dei controlli operativi.





Approfondimento

La qualità come guida del sistema aziendale

Intervista a **Felice Leone** – Group HSE Manager

Che cos'è il Sistema di Gestione Integrato del Gruppo Omnia Technologies?

Il Sistema di Gestione Integrato, o SGI, è il modello con cui Omnia Technologies governa in modo coordinato tre ambiti fondamentali: qualità, ambiente e salute e sicurezza sul lavoro. Non è soltanto un insieme di procedure o certificazioni, ma una struttura comune che permette alle diverse società del Gruppo di lavorare con criteri condivisi, obiettivi misurabili e responsabilità chiare.

Attraverso il SGI integriamo i requisiti delle norme UNI EN ISO 9001 per la qualità, UNI EN ISO 14001 per l'ambiente e UNI ISO 45001 per la salute e sicurezza sul lavoro. Questo significa che i processi aziendali vengono letti in modo unitario: dalla progettazione alla produzione, dagli acquisti alla gestione dei fornitori, dalla conformità normativa alla prevenzione degli infortuni e degli impatti ambientali.

Perché il Gruppo ha scelto di adottare un sistema integrato?

Omnia Technologies è un Gruppo in forte evoluzione, composto da realtà industriali diverse per storia, dimensione, processi e livello di maturità organizzativa. In questo contesto, il SGI serve a costruire un linguaggio comune e a rendere più omogeneo il modo in cui gestiamo qualità, ambiente e sicurezza. L'integrazione consente di evitare frammentazioni, duplicazioni e approcci non coordinati. Per noi significa avere un'unica architettura gestionale capace di accompagnare la crescita del Gruppo, supportare l'integrazione delle nuove società acquisite e garantire che gli stessi principi di conformità, prevenzione e miglioramento continuo siano applicati in modo coerente nei diversi siti.

Qual è il legame tra SGI e sostenibilità?

Il SGI è uno degli strumenti principali attraverso cui la sostenibilità diventa operativa. La sostenibilità non può restare solo un principio dichiarato: deve tradursi in processi, controlli, responsabilità, indicatori e azioni correttive. Il Sistema di Gestione Integrato permette proprio questo.

Sul fronte ambientale, il SGI supporta la gestione degli aspetti significativi come rifiuti, emissioni, consumi energetici, scarichi, sostanze chimiche e conformità autorizzativa. Sul fronte della sicurezza, aiuta a presidiare la valutazione dei rischi, la formazione, la gestione delle emergenze, l'uso dei DPI, la partecipazione dei lavoratori e l'analisi degli eventi. Sul fronte qualità, rafforza l'affidabilità dei processi e la capacità di rispondere in modo coerente alle aspettative dei clienti.

Che ruolo ha avuto il SGI nel percorso di integrazione del Gruppo?

Dal 2022 abbiamo avviato un percorso importante: trasformare sistemi di gestione differenti in un modello unico di Gruppo. Questo lavoro ha richiesto armonizzazione documentale, formazione, audit interni, riesami della Direzione e un forte coordinamento tra funzioni centrali e referenti locali.

Ogni nuova acquisizione porta con sé specificità operative e culturali. Il SGI ci aiuta a inserirle in un quadro comune, senza annullarne le caratteristiche, ma garantendo un presidio coerente dei requisiti fondamentali. È un processo progressivo: si parte dalla fotografia dello stato di conformità, si individuano eventuali gap, si definiscono azioni correttive e si accompagna la società verso l'allineamento al sistema di Gruppo.

Quali sono i principali risultati raggiunti nel 2025?

Nel 2025 il Sistema di Gestione Integrato si è ulteriormente consolidato. Al 31 dicembre 2025 risultano certificate 29 sedi operative su 32 nel perimetro SGI, rispetto alle 25 sedi su 30 del 2024. Nel corso dell'anno sono state inoltre integrate nel percorso ISO 45001 realtà come Win&Tech e ACMI Beverage & Labelling.

In che modo il SGI contribuisce alla prevenzione dei rischi?

Il SGI si fonda su un approccio preventivo e basato sul rischio. Questo significa che non aspettiamo che si verifichi un problema per intervenire, ma cerchiamo di identificare in anticipo le situazioni che possono generare non conformità, infortuni, impatti ambientali o inefficienze operative.

Gli audit interni, le verifiche legislative, il monitoraggio degli indicatori, la gestione dei rilievi e i riesami periodici sono strumenti fondamentali per intercettare criticità e trasformarle in opportunità di miglioramento. La prevenzione passa anche dalla responsabilità diffusa: ogni funzione, ogni sito e ogni lavoratore contribuisce all'efficacia del sistema.

Quanto conta il coinvolgimento delle persone?

È determinante. Un sistema di gestione funziona davvero solo se le persone lo conoscono, lo applicano e ne comprendono il valore. Per questo lavoriamo sulla formazione, sulla comunicazione interna e sulla presenza di referenti SGI nei diversi siti. La partecipazione dei lavoratori è particolarmente importante in materia di salute e sicurezza e ambiente: chi opera quotidianamente nei reparti conosce i processi,

intercetta i rischi e può contribuire in modo concreto al miglioramento. Il principio "ferma e segnala" va proprio in questa direzione: ciascuno deve sentirsi autorizzato a interrompere un'attività potenzialmente pericolosa e a segnalare tempestivamente situazioni non coerenti con le disposizioni aziendali.

Quali sono le principali sfide per il futuro?

La sfida principale è continuare a rendere il SGI sempre più integrato nei processi aziendali e sempre meno percepito come un adempimento formale. Vogliamo rafforzare la consapevolezza del sistema in tutti i reparti, migliorare l'omogeneità degli indicatori, rendere più efficace la gestione dei rilievi e accompagnare le società non ancora certificate verso il completamento del percorso.

Un'altra priorità riguarda la capacità di gestire il cambiamento. Nuove acquisizioni, nuovi siti, nuove tecnologie, nuovi processi e nuove normative richiedono un sistema capace di adattarsi rapidamente, valutando in anticipo gli impatti su qualità, ambiente e sicurezza. In questo senso, il SGI rappresenta una leva organizzativa fondamentale per sostenere la crescita del Gruppo in modo ordinato, responsabile e resiliente.

Perché il SGI è importante per gli stakeholder di Omnia Technologies?

Perché rende verificabile il nostro impegno. Clienti, lavoratori, fornitori, comunità, enti di controllo e partner industriali hanno bisogno di sapere che il Gruppo opera con criteri strutturati, controllati e orientati al miglioramento continuo.

Il Sistema di Gestione Integrato dà evidenza di questo impegno: dimostra che qualità del prodotto, tutela dell'ambiente e sicurezza delle persone non sono ambiti separati, ma parti di un unico modo di fare impresa. Per Omnia Technologies, il SGI è quindi un elemento di affidabilità, trasparenza e responsabilità industriale.

In sintesi, cosa rappresenta il SGI per il Gruppo?

Il SGI rappresenta una piattaforma comune di governance operativa. È lo strumento che ci consente di trasformare obiettivi e valori in prassi quotidiane, di accompagnare l'integrazione del Gruppo e di costruire una cultura condivisa basata su prevenzione, conformità, responsabilità e miglioramento continuo.

In un Gruppo industriale complesso e in crescita, avere un sistema integrato significa poter evolvere mantenendo coerenza. Significa proteggere le persone, ridurre gli impatti ambientali, migliorare la qualità dei processi e rafforzare la fiducia degli stakeholder. Per questo considero il SGI non solo un requisito organizzativo, ma una componente essenziale della sostenibilità e della competitività di Omnia Technologies.



PRIVACY E CYBERSECURITY

GRI 418-1 | La protezione dei dati personali e la sicurezza delle informazioni rappresentano componenti essenziali del sistema di governance di Omnia Technologies. Il Codice Etico richiama i principi di riservatezza, correttezza nella gestione delle informazioni e tutela dell'integrità della documentazione aziendale.

PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Abbiamo adottato un sistema strutturato per assicurare la conformità al Regolamento (UE) 2016/679 sulla protezione dei dati personali. Il sistema comprende la nomina del Data Protection Officer, il mantenimento del registro delle attività di trattamento e l'applicazione dei principi di protezione dei dati fin dalla progettazione e per impostazione predefinita, denominati rispettivamente *Privacy by Design* e *Privacy by Default*. Nel 2024 e nel 2025 abbiamo progressivamente esteso i presidi in materia di protezione dei dati personali anche alle società acquisite.

SICUREZZA INFORMATICA

La funzione Information Technologies coordina a livello centrale le attività di sicurezza informatica.

I principali ambiti comprendono:

- il controllo degli accessi mediante credenziali individuali e dispositivi autorizzati;
- l'impiego di strumenti di crittografia e protezione perimetrale;
- il monitoraggio dei sistemi e degli strumenti informatici aziendali;
- l'aggiornamento periodico dei software e dei dispositivi;
- il backup dei dati e la gestione delle infrastrutture e delle reti;
- la formazione e la sensibilizzazione del personale;
- l'integrazione dei rischi informatici nei Modelli 231, per gli ambiti pertinenti.

La funzione Information Technologies cura il backup dei dati, la gestione delle infrastrutture e della rete, nonché le attività di formazione del personale. Ogni funzione aziendale è responsabile della gestione e della tutela dei dati e delle informazioni sensibili trattati nell'ambito delle proprie attività.

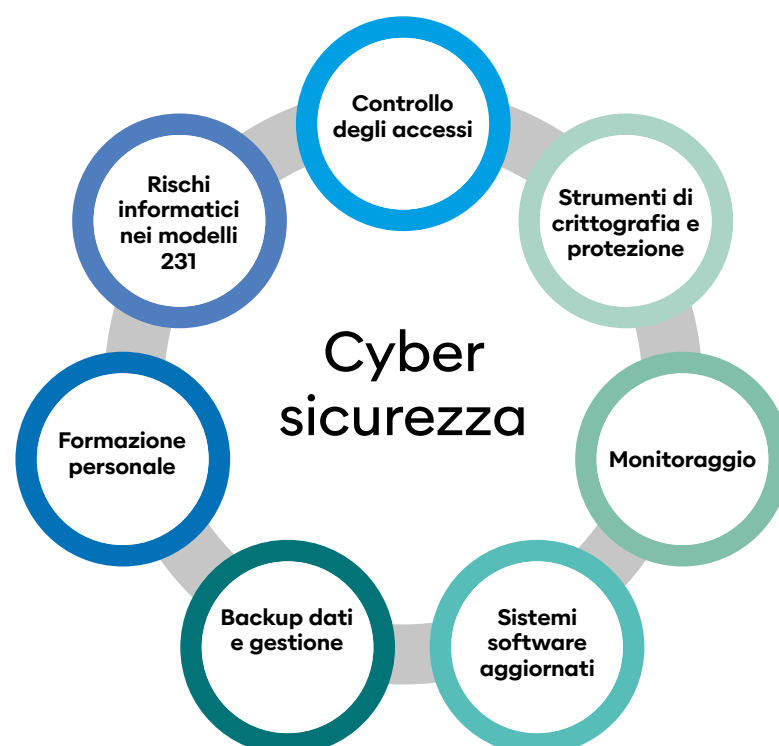
Eventuali anomalie o violazioni delle misure tecniche e organizzative possono essere segnalate agli indirizzi mail dedicati, oppure, nei casi previsti, attraverso il canale di whistleblowing.

Nel triennio 2023-2025 non sono stati registrati incidenti informatici con impatti accertati sui dati personali o sulle informazioni riservate di clienti e stakeholder. Con riferimento al GRI 418-1, nel 2025 non sono stati registrati reclami comprovati relativi a violazioni della privacy dei clienti né casi identificati di perdita, sottrazione o divulgazione non autorizzata dei loro dati.

PERCORSO VERSO LA CERTIFICAZIONE ISO/IEC 27001

Nel 2024 abbiamo avviato una valutazione preliminare finalizzata all'implementazione di un sistema di gestione della sicurezza delle informazioni. Nel 2025 abbiamo proseguito il percorso, rafforzando misure, processi e controlli in vista della certificazione ISO/IEC 27001:2022, inserita tra gli obiettivi del Piano di sostenibilità per il 2026.

Le policy, i codici e gli altri documenti pubblici richiamati nella presente sezione sono disponibili attraverso il QR code dedicato.



CORPORATE

PERSONE

RIDUZIONE IMPATTI
AMBIENTALI

INNOVAZIONE

3.2

People

Per scoprire le attività svolte negli
anni precedenti inquadra o clicca qui



A che punto siamo del nostro Piano

Il pilastro Persone del Piano di Sostenibilità raccoglie le iniziative con cui il Gruppo intende rafforzare sicurezza, benessere, inclusione, sviluppo delle competenze, radicamento territoriale e capacità di attrarre nuovi talenti. La tabella seguente sintetizza l'avanzamento dei Goal 6-11, distinguendo le attività concluse o consolidate nel 2025 dagli obiettivi programmati per il 2026.

OBIETTIVO	ATTIVITÀ 2024	ATTIVITÀ 2025	OBIETTIVI 2026
6 Cultura della sicurezza (Zero accident mindset)	• ISO 45001 esteso alle nuove acquisizioni; software HSE attivato; revisione procedure sicurezza.	• Win&Tech e ACMI Beverage & Labelling certificate ISO 45001; • software HSE operativo sui siti italiani per monitorare i KPIs di salute e sicurezza. • Miglioramento e ottimizzazione dei layout operativi/spazi di lavoro, riqualifica di spazi inutilizzati • Rinnovamento di macchinari/attrezzature; • Revisione delle procedure di sicurezza; • Formazione continua sulla sicurezza e implementazione delle procedure operative.	• Estensione ISO 45001 a Tecnomaco; • <i>pieno utilizzo del software HSE incluso portale fornitori;</i> • target zero infortuni gravi; • revisione DVR aggiornata in ottica DE&I.
7 Benessere attivo	• Inaugurazione nuova sede headquarter e nuovi uffici per Zitalia e Bertolaso; • welfare flessibile attivo da gennaio 2024; • conversione premi di risultato in servizi welfare/benefit; • accordi sindacali welfare e smart working. • Formazione per la salute e il benessere dei dipendenti • Introduzione di una nuova politica di sostegno per i genitori con figli piccoli, aggiuntiva rispetto alle previsioni normative dei singoli Paesi	• Riorganizzazione logistica sedi del Gruppo • Nuovo accordo sindacale ACMI (benessere persone); • Modello di welfare Omnia Technologies implementato e standardizzato a livello di Gruppo; • Manuale del personale Omnia Technologies adottato e uniformato in tutte le società del Gruppo; • Parental Policy pubblicata a gennaio 2026; • Avvio del progetto di coinvolgimento del personale "Engagement Project 2025", basato sui risultati dell'indagine Great Place To Work (GPTW) • Indagine di clima 2025 GPTW per il perimetro Acmi (800 persone) e realizzazione del piano di coinvolgimento entro il 2025	• Prosecuzione e completamento attività 2025; • Creazione di Omnia Care per promuovere il benessere delle persone, attraverso servizi, strumenti e iniziative pensati per accompagnarle nei diversi momenti della vita.
8 Cultura aziendale inclusiva (DE&I)	• Certificazioni UNI/PdR 125 e ISO 30415 su primo perimetro; • linee guida reclutamento inclusivo.	• Esecuzione del piano d'azione 2025 post certificazione ISO 30415 e UNI/PdR 125; • Estensione delle certificazioni ISO 30415 e UNI/PdR 125 ad Acmi e alle nuove società; • Progetto Dynamo Camp 2025.	• Ricertificazione UNI/PdR 125 e ISO 30415 su perimetro ampliato; • Implementazione trasparenza retributiva e piano triennale di rimedio gender pay gap.

Gli obiettivi 2026 scritti in verde corsivo sono già stati raggiunti

OBIETTIVO	ATTIVITÀ 2024	ATTIVITÀ 2025	OBIETTIVI 2026	OBIETTIVO	ATTIVITÀ 2024	ATTIVITÀ 2025	OBIETTIVI 2026
9 Formazione continua	• Avvio dell'Academia di Omnia Technologies • Avvio della piattaforma digitale di apprendimento di Gruppo • Programma di leadership Omnia Technologies; • Focus sul networking: collaborazioni con università, business school, centri di formazione tecnica e istituzioni • Avvio del sistema di gestione delle prestazioni (PMS)	Programma Omnia Technologies Academia 2025 aperto e disponibile su tutto il perimetro aziendale di Gruppo. • Implementazione della piattaforma di formazione digitale di Omnia Technologies integrata in tutto il Gruppo con l'accesso disponibile alla quasi totalità della popolazione. • “Executive Program” di Omnia Technologies in collaborazione con CUOA svolto tra marzo e novembre 2025; • Programma di leadership Omnia Technologies 2025 implementato nelle divisioni Processing e Life Sciences • Progettazione e implementazione di un percorso di sviluppo strutturato per project manager di Gruppo; • Definizione e progettazione del nuovo processo di onboarding di Gruppo, formazione continua su valori e identità;	• <i>Implementazione del modello di leadership e del Performance Management nel Gruppo</i> • <i>Definizione e sviluppo della Strategia di Omnia Academia su 5 pilastri che guidano la formazione delle persone e la creazione di valore: Identità & Valori, Fondamentali, Manageriale, Mestieri e Prodotti</i> • Rebranding e potenziamento della piattaforma e-learning attraverso contenuti formativi in linea con i fabbisogni delle diverse realtà del Gruppo, garantendo coerenza e qualità dell'offerta formativa • Creazione e lancio del corso multilingua Benvenuto in Omnia Technologies come parte integrante del processo di on-boarding del Gruppo iniziato nel 2025. • Omnia Manageriale: Implementare programma di Leadership e Coaching in tutte le Divisioni, promuovendo un approccio di apprendimento continuo e lo sviluppo delle competenze manageriali chiave. • Omnia Prodotti: Creazione attraverso risorse e strumenti interni, e diffusione di corsi di formazione sui Prodotti, al fine di ampliare e consolidare la conoscenza tecnico-commerciale critica per i vari business del Gruppo. • <i>Favorire l'utilizzo diffuso della piattaforma e-learning come strumento abilitante della strategia di Omnia Academia, attraverso la promozione di una cultura dell'apprendimento continuo all'interno di Omnia Technologies.</i> • <i>ConnectO: progetto di restyling grafico e di contenuti della nostra Intranet, mezzo principale di comunicazione interna, con l'obiettivo di renderlo uno strumento utile, utilizzato e di facile fruizione per chiunque abbia bisogno di strumenti quotidiani per il proprio lavoro e voglia rimanere al passo con le ultime novità che riguardano il Gruppo.</i> • <i>Comunicazione Interna: Newsletter mensile “What’s new?”: raggruppa i principali avvenimenti/eventi/notizie del mese trascorso. L'obiettivo è far sentire tutte le persone e tutte le sedi parte del Gruppo Omnia Technologies, ovunque ci si trovi.</i>	10 Protagonisti nel territorio	• Sviluppo di piani d'azione con Assoenologi, UIV e Vino Way Selection; • career day e open day; tirocini e alternanza scuola-lavoro; • Piano d'azione con SMACT – diversi eventi e progetto BRIDGE per lo sviluppo di un software di intelligenza artificiale per la produzione di birra • Riconfermare partnership con Le squadre femminili Imoco (pallavolo) e Villorba (Calcio)	• Sviluppo di piani d'azione con Assoenologi, UIV e Vino Way Selection; sponsorizzazione della Wine Design School in collaborazione con Assoenologi e il Politecnico di Milano. • Collaborazione tecnica e di ricerca con l'Università Cattolica, Facoltà di Enologia. • Partecipazione attiva al Gruppo Sostenibilità di Assindustria e alla Settimana della Sostenibilità. • Partnership con IFM per l'integrazione di soluzioni digitali e di automazione. • Progetto BRIDGE per lo sviluppo di un software di intelligenza artificiale destinato alla produzione di birra; lancio della soluzione previsto per giugno 2025.	• Partecipazione TEDx Val D'elsa • Riconfermare partnership con Le squadre femminili Imoco (pallavolo) e Villorba (Calcio) • Sviluppo di un piano d'azione con Assoenologi, Corriere Vinicolo ed Enologo • <i>Collaborazione tecnica e di ricerca con l'Università Cattolica - Facoltà di Enologia e con la Professoressa Milena Lambri</i> • <i>Partecipazione attiva al Sustainability Group di Assindustria - Sustainability Week</i> • Partnership con SMACT per la ricerca di nuovi talenti • Partnership con Infinite Area - spazio di coworking innovativo vicino al nostro HQ • <i>Utilizzo dei nostri spazi per ospitare eventi e progetti formativi di aziende partner</i> • Partecipazione al progetto Academy di ItalyPost nell'ambito del Festival Città Impresa a Treviso per la valorizzazione delle aziende del territorio • <i>Realizzazione di giornate formative e visite aziendali presso i nostri spazi e le nostre sedi produttive.</i>
	11 Talenti	• Nuova sezione opportunità di lavoro sul sito di Omnia Technologies e su LinkedIn • Strategia di employer branding potenziata attraverso canali digitali (es. LinkedIn e portali dedicati al lavoro) e la partecipazione a eventi per la promozione dell'immagine del brand • Programmi di sviluppo e incentivazione dedicati ai talenti; Attivazione di corsi professionali in Omnia Technologies sede centrale e in Gruppo Bertolaso; • Programmi di sviluppo e compensazione dedicati ai talenti (Omnia Academia) • Partecipazione a eventi organizzati da università e scuole professionali vicine ai nostri siti produttivi, career days e open days, iniziative con ITS nelle aree limitrofe ai nostri siti produttivi • Mappatura di potenziali nuovi partner per supportare le giovani donne nelle carriere STEM	• Esecuzione della strategia LinkedIn di Omnia Technologies '25 • Sviluppo di partnership con università e scuole, nonché organizzazione di eventi dedicati. • Piano di sviluppo per i giovani talenti. • Implementazione e standardizzazione della piattaforma ATS (Applicant Tracking System) di Omnia Technologies in tutto il Gruppo • Implementazione e standardizzazione del modello di onboarding di Omnia Technologies in tutto il Gruppo. • Programma di formazione dedicato ai giovani talenti attraverso Omnia Academia • Piano di welfare '25 di Omnia Technologies dedicato ai talenti, comprendente assistenza sanitaria, piani pensionistici, modalità di lavoro flessibili e opportunità di sviluppo professionale • Il primo passo per attrarre giovani talenti è costruire una cultura aziendale forte e attrattiva. È necessario individuare dei Brand Ambassador che rappresentino con entusiasmo i valori e la missione dell'azienda.	• Partecipazione ai principali career days organizzati da istituti tecnici presenti nei pressi delle sedi e dalle università di Padova, Venezia, Pisa e altri atenei. • Realizzazione di progetti “next generation” dedicati agli studenti in visita al nuovo headquarter, con workshop tematici e hackathon finalizzati a identificare talenti e potenziali futuri inserimenti in azienda. • Offrire agli studenti in stage la possibilità di redigere tesi triennali e magistrali su temi legati all'azienda, mettendo a disposizione materiali, documentazione interna e interviste con professionisti. • <i>Implementazione di un nuovo processo di Onboarding di Gruppo per tutti i new joiners, che comprenda supporto di buddy e una piattaforma d'accesso dedicata.</i> • <i>Realizzazione di eventi di networking e workshop dedicati ai new joiners.</i>			

Gli obiettivi 2026 scritti in verde corsivo sono già stati raggiunti

Le persone al centro

Le persone sono al centro del percorso di crescita di Omnia Technologies e rappresentano una leva essenziale per la continuità operativa, l'integrazione del Gruppo e lo sviluppo delle competenze necessarie a sostenere l'evoluzione del business. In un contesto industriale caratterizzato da profili tecnici specialistici, trasformazione digitale e progressiva integrazione tra società diverse, la gestione delle persone non riguarda solo l'amministrazione dell'organico: accompagna l'intero percorso professionale, dalla selezione all'inserimento, dalla formazione alla crescita, dalla sicurezza al benessere organizzativo.

Nel 2025 abbiamo continuato a lavorare per costruire un ambiente di lavoro più coerente, inclusivo e capace di valorizzare le differenze presenti nel Gruppo. L'allargamento del perimetro societario ha reso ancora più importante definire strumenti comuni, mantenendo al tempo stesso attenzione alle specificità delle singole realtà produttive e territoriali.

Al 31 dicembre 2025, il Gruppo conta 2.671 dipendenti equivalenti a tempo pieno (ETP), con una presenza femminile pari al 15,6% e circa il 4% di lavoratori rientranti nelle categorie protette. La composizione dell'organico riflette la forte connotazione industriale e manifatturiera di Omnia Technologies, con **un'ampia quota di profili tecnici specializzati e una presenza concentrata in Italia.**

La fascia d'età prevalente, compresa tra i 30 e i 50 anni, conferma il peso delle competenze e dell'esperienza richieste dalle nostre attività. In linea con le caratteristiche del settore metalmeccanico, la presenza femminile è più contenuta nei ruoli tecnici e operativi, mentre risulta più elevata nelle funzioni corporate, staff e commerciali.

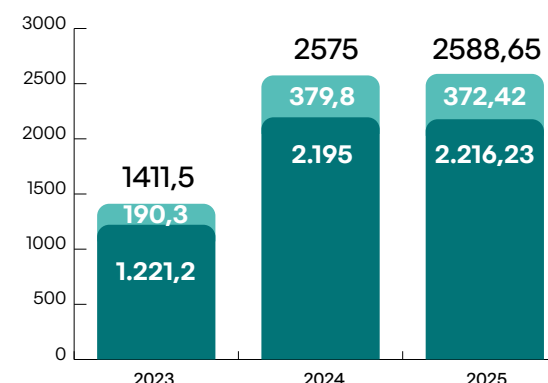
Al 31 dicembre 2025, il 100% delle persone impiegate nelle società italiane del Gruppo opera nell'ambito del Contratto Collettivo Nazionale Metalmeccanico. Le risorse attive presso gli uffici commerciali e service esteri sono invece contrattualizzate secondo la normativa vigente nei rispettivi Paesi.



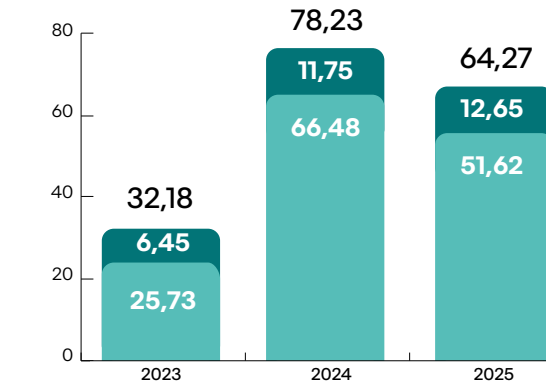
GRI 2-7 DIPENDENTI PER GENERE E CONTRATTO DI LAVORO*

LEGENDA: ● Uomini ● Donne

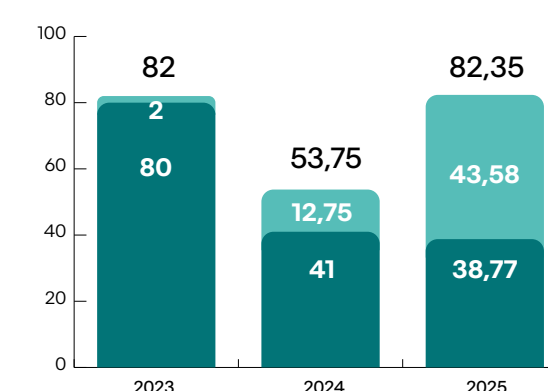
Dipendenti a tempo indeterminato



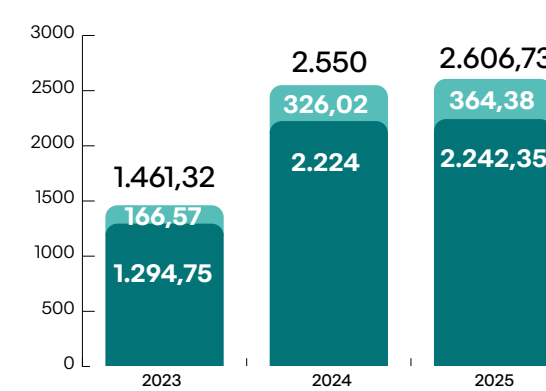
Dipendenti part time**



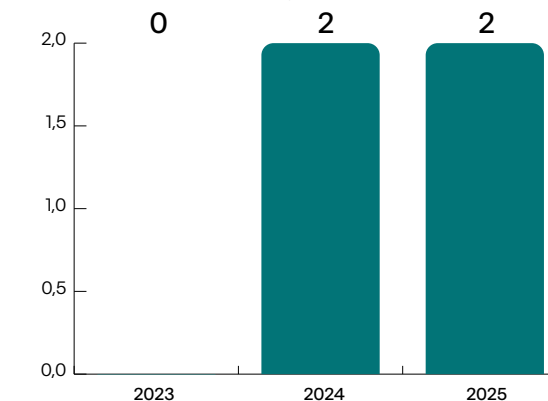
Dipendenti a tempo determinato**



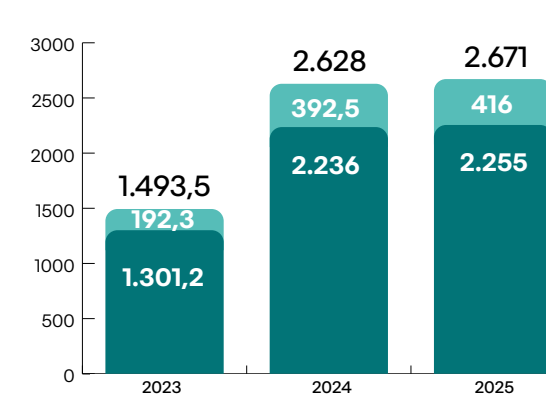
Dipendenti full time



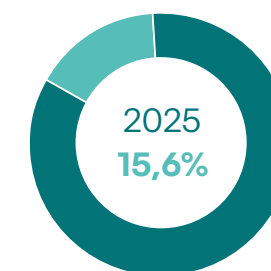
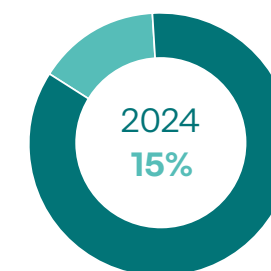
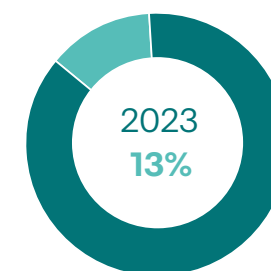
Dipendenti a ore non garantite (ex "a chiamata")



Dipendenti totali



% DONNE SUL TOTALE



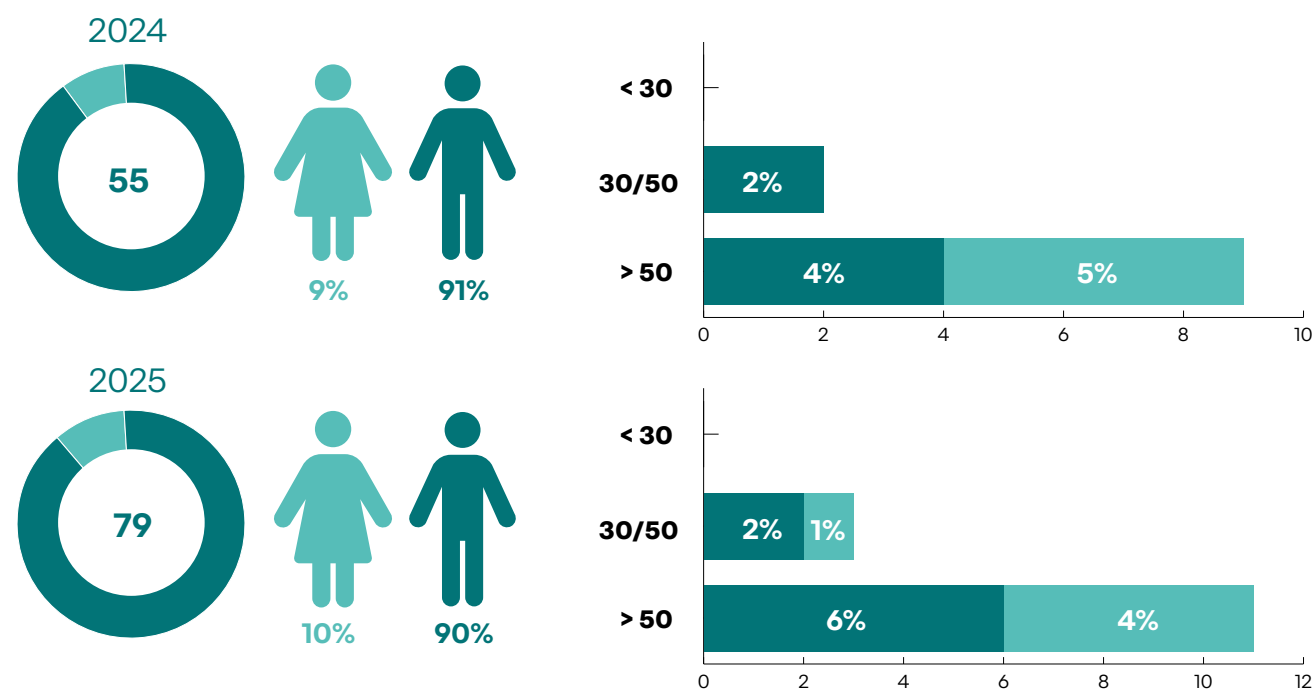
* Il dato è calcolato in dipendenti equivalenti a tempo pieno ETP e aggiornato a consuntivo al 31/12.

** I contratti a tempo determinato riguardano, nella maggior parte dei casi, i ruoli legati alla produzione e alla logistica per supportare un incremento temporaneo delle attività.

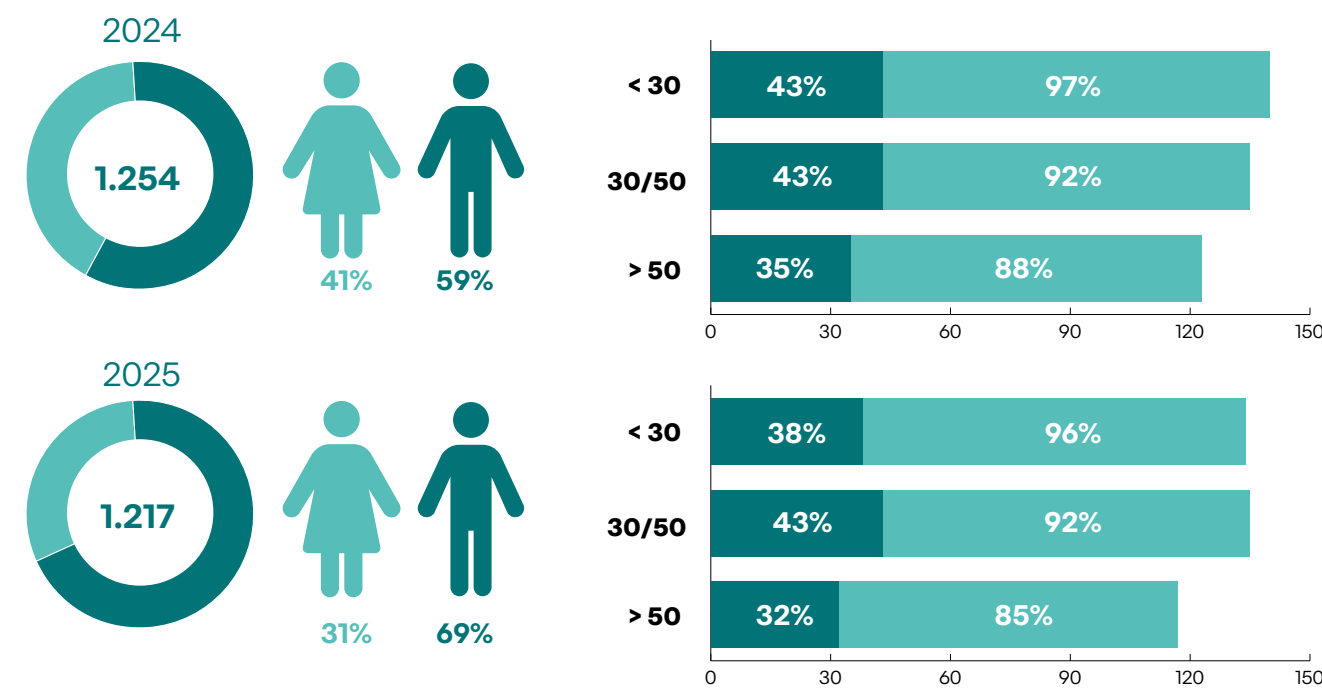
GRI 405-1 PERCENTUALE DIPENDENTI PER CATEGORIA (LIVELLO), GENERE E FASCIA D'ETÀ*

LEGENDA: ● Uomini ● Donne

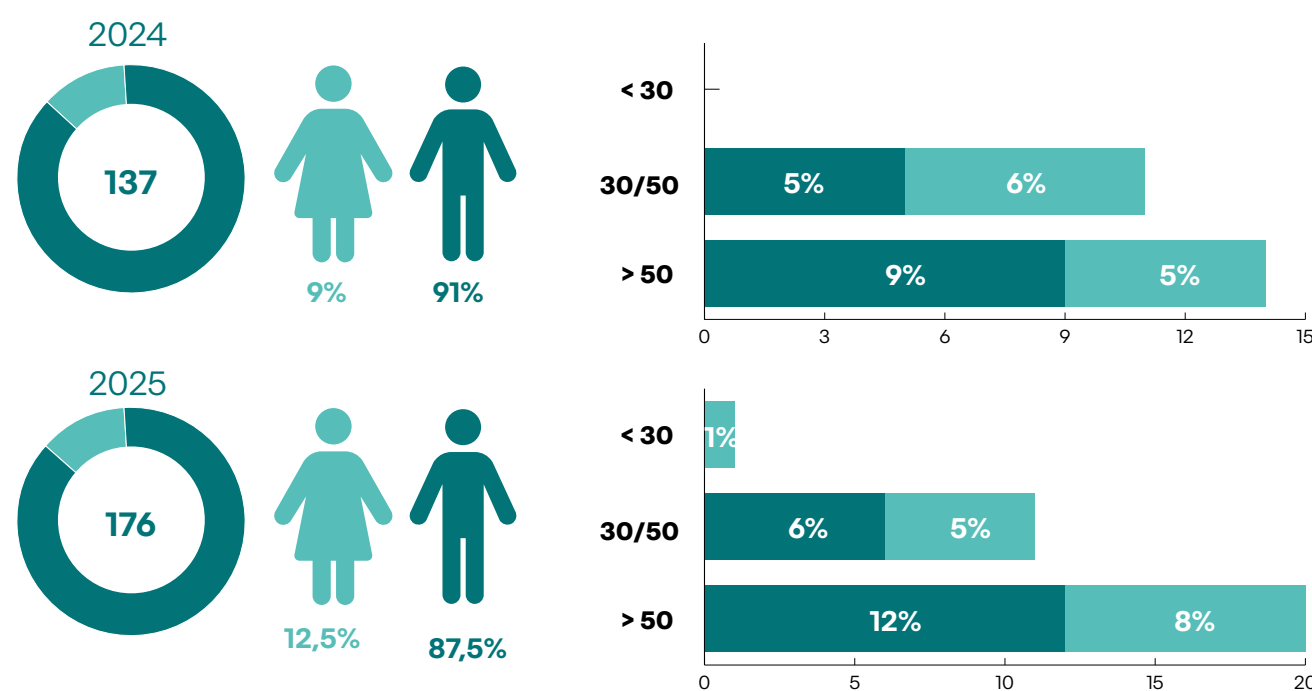
Dirigenti



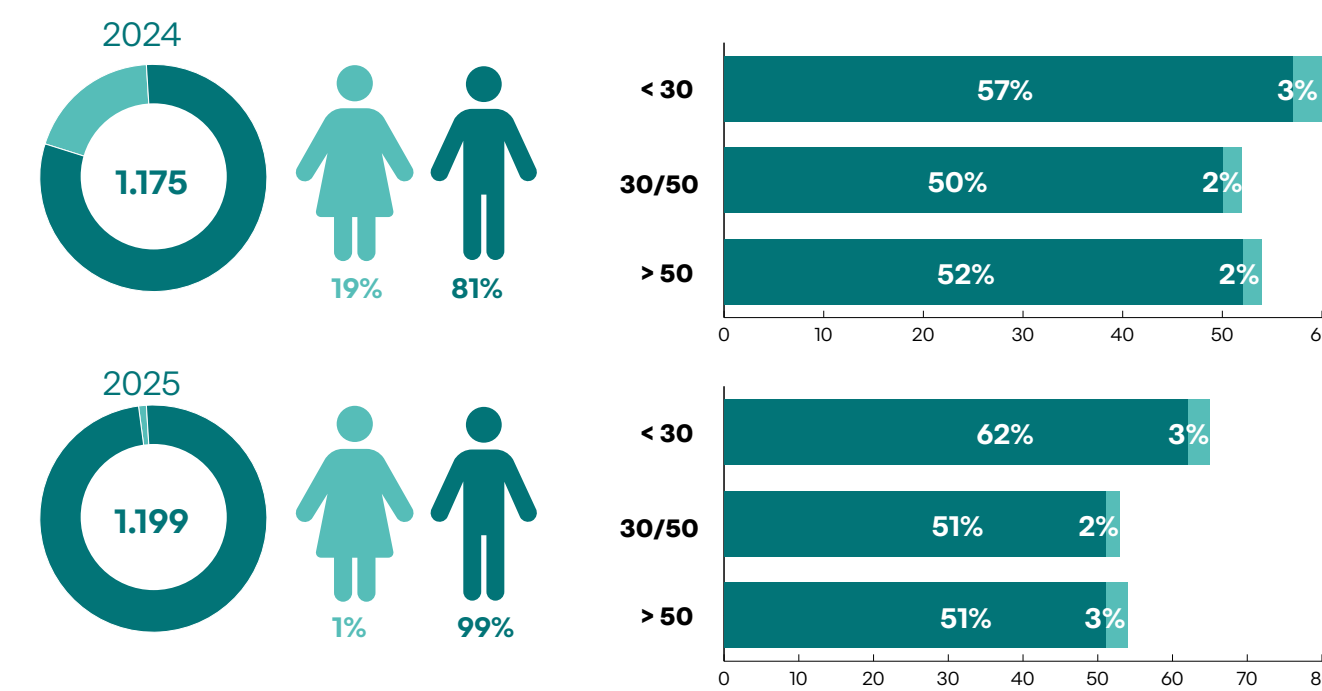
Impiegati



Quadri



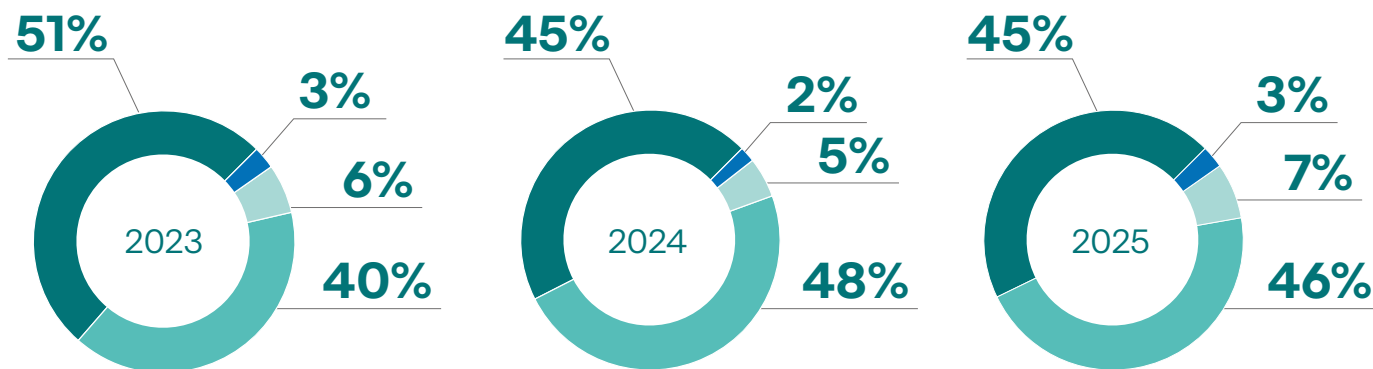
Operai



*Il calcolo è basato su numero totale dipendenti ETP

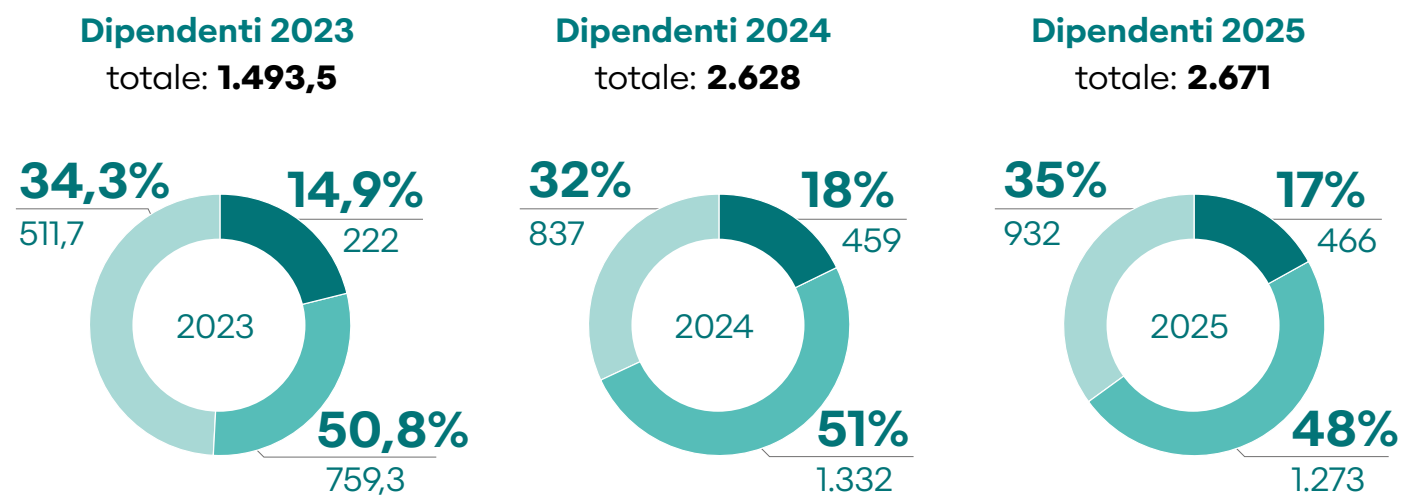
PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER CATEGORIA SUL TOTALE*

● Dirigenti ● Quadri ● Impiegati ● Operai



NUMERO DIPENDENTI ETP, GENERE E PERCENTUALE PER FASCIA D'ETÀ*

LEGENDA: ● <30 ● 30-50 ● >50



Cultura della sicurezza

Nei nostri stabilimenti produttivi si svolgono attività complesse e altamente specializzate: assemblaggio di componenti elettriche, elettroniche, meccaniche e pneumatiche, lavorazioni di carpenteria, saldatura, trattamenti superficiali, montaggio, attività di magazzino e assistenza tecnica presso i clienti. La pluralità dei ruoli coinvolti carpentieri, saldatori, addetti al montaggio e al magazzino, tecnici trasfertisti e personale d'ufficio rende la salute e sicurezza sul lavoro uno dei temi materiali più rilevanti della nostra operatività.

La sicurezza non coincide soltanto con il rispetto delle regole. Richiede comportamenti coerenti, responsabilità diffuse e capacità di apprendere dagli incidenti e dalle situazioni che avrebbero potuto generare un danno. Per questo promuoviamo formazione continua, uso corretto dei dispositivi di protezione individuale, applicazione delle procedure operative e segnalazione dei near miss e delle condizioni di rischio.

GRI 403-1 | Il Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Salute e Sicurezza è coordinato a livello di Gruppo e applicato operativamente nei siti. Si fonda sulla Politica Integrata QSA e sul Protocollo HSE di Gruppo, che disciplinano la valutazione dei rischi, il monitoraggio delle condizioni di lavoro, la gestione e l'analisi degli eventi, la sorveglianza sanitaria e la formazione. Il sistema è sviluppato in coerenza con il D.Lgs. 81/2008 per le società italiane e con la norma ISO 45001:2018.

GRI 403-8 | Il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza certificato copre 2.543 lavoratori dipendenti su 2.671, pari al 95,2% della forza lavoro al 31 dicembre 2025.

SORVEGLIANZA SANITARIA, PARTECIPAZIONE E FORMAZIONE

GRI 403-3 | Nelle società italiane la sorveglianza sanitaria è assicurata dal Medico Competente secondo protocolli definiti in funzione delle mansioni e dei rischi. Sono previste visite preventive, periodiche, straordinarie e, quando motivato, su richiesta del lavoratore. Il Medico Competente collabora con il Datore di Lavoro, il Servizio di Prevenzione e Protezione, la funzione People & Organization e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), contribuendo alla definizione delle misure preventive.

Le informazioni sanitarie sono gestite nel rispetto della riservatezza. All'azienda viene consegnato e archiviato esclusivamente il giudizio di idoneità alla mansione, mentre le cartelle sanitarie e di rischio sono conservate dal Medico Competente.

GRI 403-4 | La partecipazione dei lavoratori alla gestione della salute e sicurezza avviene attraverso i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), consultati nella valutazione dei rischi e in occasione di eventi infortunistici. Riunioni periodiche, sopralluoghi annuali con il Medico Competente, audit interni con RSPP, HSE Officer e consulenti di sicurezza, oltre a incontri con i preposti, supportano la comunicazione dei mancati infortuni, la condivisione di buone pratiche e il miglioramento dei presidi di sicurezza.

GRI 403-5 | La formazione in materia di salute e sicurezza comprende formazione generale e specifica, antincendio, primo soccorso, addestramento all'uso di attrezzature e DPI, e formazione sui rischi connessi alla mansione. La formazione obbligatoria è a carico dell'azienda, si svolge durante l'orario di lavoro ed è registrata tramite strumenti digitali. La verifica dell'efficacia avviene tramite test o audit interni, secondo le procedure aziendali.

ANDAMENTI DEGLI INFORTUNI

GRI 403-9 | Nel 2025 sono stati registrati 25 infortuni, 6 in meno rispetto al 2024 e 4 in più rispetto al 2023. Tale dato va sicuramente rapportato al numero di dipendenti che è notevolmente aumentato dal 2023 ad oggi: misurando quindi il rapporto infortuni/numero dipendenti il dato migliora passando da 1,43 a 0,93, dato che conforta avendo una maggiore esposizione al rischio ma in realtà un minore accadimento di eventi infortunistici. La diminuzione dell'indice di frequenza rispetto al 2024 riflette la riduzione del numero di infortuni registrabili, nonostante l'aumento del totale delle ore lavorate. L'indice di frequenza è sceso da 6,8 nel 2024 a 5,4 nel 2025.

Gli eventi registrati hanno riguardato i siti produttivi italiani e sono stati ricondotti prevalentemente a contusioni e ferite lacero contuse.

Per ogni infortunio è stata predisposta una relazione dedicata, contenente la descrizione dell'evento, l'analisi delle cause e le azioni correttive e formative adottate. La conclusione delle attività è documentata attraverso specifici verbali.

*Il calcolo è basato su numero totale dipendenti ETP

Nel 2025 abbiamo inoltre registrato 31 near miss. Il dato riflette anche il rafforzamento della cultura della segnalazione, sostenuto da una campagna formativa rivolta ai preposti, che hanno sensibilizzato gli operatori sull’importanza di individuare, comunicare e registrare tempestivamente le situazioni potenzialmente pericolose.

I dati relativi alla salute e sicurezza, consuntivati a fine anno, sono condivisi nell’ambito della Riunione annuale della sicurezza, svolta per ciascuna società secondo quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, e nel Riesame della Direzione, in coerenza con i requisiti della ISO 45001. In queste sedi vengono analizzati gli indicatori, discusse le principali evidenze emerse e definite le opportune azioni di miglioramento.

GRI 403-10 | Nel triennio 2023–2025 non sono stati registrati decessi né casi di malattie professionali tra i dipendenti diretti o tra i lavoratori non dipendenti la cui attività o luogo di lavoro siano sotto il controllo del Gruppo. Il monitoraggio degli aspetti di salute e sicurezza lungo la catena del valore non è invece ancora pienamente strutturato; per questo motivo, il rafforzamento dei presidi HSE sui fornitori e sugli appaltatori rappresenta una delle aree di lavoro previste per il prossimo periodo.

403-9 - TASSI INFORTUNISTICI DIPENDENTI AL 31/12

	2023	2024	2025	Variazione rispetto anno precedente
Numero di infortuni registrati	21	31	25	-19%
di cui gravi esclusi i decessi	-	3	0	-100%
di cui mortali	0	0	0	-
di cui in itinere	-	-	-	-
Totale ore lavorative	2.517.050	4.532.755	4.622.419	+2%
Indice di gravità *	0,3	0,13	0,17	+31%
Indice di frequenza**	11,4	6,8	5,4	-21%

* Il tasso è calcolato moltiplicando il numero di giorni di assenza per 1.000 diviso per il numero complessivo di ore lavorate.
** Il tasso è calcolato moltiplicando il numero di infortuni registrati per 1.000.000 diviso per il numero complessivo di ore lavorate.

403-9 TASSI INFORTUNISTICI APPALTATORI AL 31/12*

	2023	2024	2025	Variazione rispetto anno precedente
Numero di infortuni registrati	0	0	0	0
di cui mortali/gravi conseguenze	n.d.	n.d.	n.d.	-
di cui in itinere	n.d.	n.d.	n.d.	-
Totale ore lavorative	137.600	62.500	71.280	+14%
Indice di gravità **	0	0	0	0
Indice di frequenza	0	0	0	0

*Gli appaltatori sono fornitori impiegati per specifiche attività di installazione e manutenzione delle nostre linee di produzione e macchinari.
**Il tasso è calcolato moltiplicando per 200.000 il numero di infortuni registrati diviso per il numero complessivo di ore lavorate

TASSO DI ASSENZA PER INFORTUNIO DIPENDENTI AL 31/12

	2023	2024	2025	Variazione rispetto anno precedente
Giorni persi per infortunio*	764	466	694	+49%
Tasso di gravità degli infortuni**	0,3	0,13	0,17	+31%
Tasso di assenza***	3,5%	2,4%	2,3%	-4,2%



I dati sono definiti secondo le modalità di calcolo applicate nei nostri report di avanzamento periodico.

*Nel calcolo sono incluse sia le giornate perse a seguito di infortunio, sia le giornate lavorative perse a causa di incidenti imprevisti che hanno causato interruzione del lavoro. Le **giornate sono espresse in giornata intera equivalente** per rendere confrontabili giornate lavorative di durata differente.

**Il tasso viene calcolato come segue: numero di giornate lavorative perse (a causa di infortuni di lavoro) x 1.000/totale ore lavorate.

***Il tasso viene calcolato come il totale delle giornate perse per malattia, infortunio, etc. (incluso il congedo per malattia retribuito, ma esclusi altri diritti a periodi di aspettativa dal lavoro retribuita come ad es. ferie retribuite, giorni festivi), diviso per le giornate di lavoro previste per il personale.

Un ambiente di lavoro orientato al benessere

Per noi, garantire il benessere delle persone significa creare condizioni che favoriscano salute fisica e mentale, equilibrio tra vita privata e lavoro, sostegno nei momenti significativi della vita personale e accesso a strumenti di welfare coerenti con i bisogni della popolazione aziendale. Nel 2025 l’integrazione di nuove società ha richiesto un ulteriore lavoro di armonizzazione, con l’obiettivo di rendere progressivamente più omogenee regole e opportunità all’interno del perimetro italiano.

WELFARE AZIENDALE

Da gennaio 2024, le società italiane di Omnia Technologies hanno adottato un **Piano di Flexible Benefits** accessibile attraverso la piattaforma Willis Towers Watson (WTW). Nel 2025 il modello è stato progressivamente esteso e standardizzato, includendo anche le società di più recente acquisizione e favorendo una gestione più omogenea degli strumenti di welfare. Il Piano prevede l’erogazione di un budget welfare, sotto forma di punti utilizzabili in piattaforma, in coerenza con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato. I benefici legati allo sviluppo delle competenze sono resi disponibili in forma equivalente anche ai dipendenti a tempo determinato e part-time. Il pacchetto welfare comprende misure economiche, previdenziali, sanitarie e di conciliazione vita-lavoro. Tra queste rientrano il **servizio di mensa aziendale** o, in alternativa, i buoni pasto; l’accesso al fondo di **assistenza sanitaria integrativa** Metasalute dopo il periodo di prova (**GRI 403-6**) e la possibilità di destinare il Trattamento di Fine Rapporto a fondi pensione complementari, come Cometa o Solidarietà Veneto.

Per le prime linee, dove il CCNL prevede la copertura assicurativa vita e infortuni e l’iscrizione volontaria al Fondo Assistenza Sanitaria FASI, il Gruppo Omnia Technologies prevede una copertura sanitaria integrativa per tutte le spese sanitarie per sé e i familiari. Accanto agli strumenti economici e previdenziali, il welfare di Gruppo comprende iniziative a sostegno della genitorialità e dello sviluppo delle competenze. Oltre alle tutele previste dal contratto collettivo, abbiamo formalizzato una Parental Policy di Gruppo, che riconosce un bonus nascita e che nel 2026 sarà ampliata con misure di accompagnamento al rientro post-congedo e con una gestione più omogenea delle tutele alla genitorialità nelle diverse legal entity.

Lo **smart working**, in vigore da aprile 2023 e disciplinato dal Regolamento Smart Working di Gruppo, rappresenta uno strumento di conciliazione vita-lavoro per i ruoli compatibili con questa modalità. Nel 2025 abbiamo avviato una revisione della policy, con l’obiettivo di introdurre maggiore flessibilità e criteri di applicazione più omogenei tra le diverse legal entity, anche alla luce delle evidenze emerse dall’indagine Great Place to Work®. Nel 2025 il tasso di utilizzo dello smart working tra i dipendenti aventi diritto è stato pari al 30%, in crescita rispetto al 17% del 2024. Il dato esclude i ruoli operativi e di produzione, le funzioni di reception e portineria e le persone neoassunte, per le quali il lavoro agile non è strutturalmente applicabile o non è previsto nella fase iniziale di inserimento.

Nel 2026 intendiamo proseguire l’evoluzione del modello attraverso tre interventi principali: l’**introduzione della Banca Ore**, per consentire una gestione più flessibile delle ore di straordinario; l’attivazione del servizio mensa per la Divisione Components e la Divisione Life Sciences, oggi servite dai buoni pasto; e il potenziamento della piattaforma WTW, con un ampliamento dei servizi disponibili e una maggiore facilità di utilizzo. Il Gruppo si pone inoltre l’obiettivo di portare al 60% l’adesione ai fondi pensione complementari, anche in considerazione delle nuove disposizioni sull’adesione automatica alla previdenza complementare per i neoassunti del settore privato, in vigore dal 1° luglio 2026.

GRI 401-2 BENEFIT E STRUMENTI WELFARE PERIMETRO ITALIA DISPONIBILI PER I DIPENDENTI FULL-TIME

	2023	2024	2025
Accesso alla piattaforma welfare WTW	n.d.	100%	100%
Utilizzo buoni welfare digitali	n.d.	100%	100%
Adesione fondi pensione complementari	n.d.	41%	50%
Utilizzo smart working* tra dipendenti eleggibili	n.d.	17%	30%
Assistenza sanitaria integrativa Metasalute	n.d.	100%	100%
Assicurazione vita prime linee	n.d.	n.d.	15 persone
Bonus nascita	n.d.	n.d.	500 euro

* il perimetro copre il Gruppo; le regole di smart working sono in corso di armonizzazione tra le legal entity

GRI 401-3 CONGEDO PARENTALE

LEGENDA: ● Uomini ● Donne

	2023		2024		2025	
Numero dipendenti totale (ETP)	1.301,2	193,3	2236	392,5	2256	415
dipendenti che ne avevano diritto	1.301,2	193,3	2236	392,5	2256	415
dipendenti che ne hanno usufruito	14	2	47	7	5	14
dipendenti che sono tornati al lavoro nel periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	14	2	43	6	5	14
dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che erano ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro	14	2	43	6	43	6
Tasso di rientro al lavoro dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale*	100%		100%		100%	
Tasso di retention in azienda dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale*	100%		100%		100%	

*I tassi sono calcolati come il numero totale dei dipendenti (rientrati/rimasti nei 12 mesi successivi) diviso il numero totale di dipendenti che sarebbero dovuti tornare dopo il congedo/ritornati nei periodi di rendicontazione precedenti, per 100. Il tasso di rientro considera anche quelli con congedo in corso a fine esercizio.

ASCOLTO E CLIMA AZIENDALE

GRI 2-29 | L’ascolto interno è uno dei principali strumenti con cui leggiamo la qualità dell’esperienza lavorativa nel Gruppo: ci permette di monitorare il clima organizzativo, raccogliere segnali utili a indirizzare le scelte gestionali e individuare le aree su cui intervenire con maggiore priorità. In una fase di crescita e progressiva integrazione di nuove società, disporre di canali strutturati di confronto è particolarmente rilevante: aiuta a costruire un linguaggio comune, rafforzare il senso di appartenenza e favorire il dialogo tra funzioni e realtà aziendali diverse, accompagnando le persone nei cambiamenti organizzativi in corso.

Per dare profondità a questo ascolto, dal 2024 abbiamo scelto la metodologia **Great Place To Work®**, lo standard internazionale di riferimento per la misurazione del clima e della cultura organizzativa, utilizzato in oltre cento Paesi e basato su un framework comparabile a livello globale. Il suo indicatore di sintesi, il Trust Index®, esprime in percentuale di risposte positive su un questionario di circa 60 affermazioni il livello di fiducia delle persone verso la propria organizzazione attraverso cinque dimensioni: Credibilità del management, Rispetto delle persone, Equità delle pratiche di gestione, Orgoglio per il proprio lavoro e Coesione del gruppo aziendale. Superare la soglia minima del Trust Index consente di accedere alla certificazione *Great Place to Work-Certified™*.

Nel primo semestre 2025 abbiamo condotto la seconda edizione della survey Great Place To Work One Omnia estesa per la prima volta a tutto il perimetro di Gruppo: abbiamo coinvolto 2.017 persone e raccolto 1.460 risposte, con un tasso di partecipazione del 72%. Il Trust Index complessivo si è attestato al 47%⁵, in crescita rispetto al 45% del 2024. I risultati restituiscono l’immagine di un’organizzazione in evoluzione, con punti di forza nella fiducia verso la Direzione e nella percezione di inclusione, accanto ad ambiti su cui intervenire in modo mirato in particolare l’equità retributiva percepita, la meritocrazia nei percorsi di promozione e l’accesso a opportunità di formazione e crescita. A partire da queste evidenze, abbiamo avviato alcune azioni di lavoro prioritarie, tra cui la revisione della policy di smart working e la progettazione del Performance Management System 2025-2026.

Nel corso del 2025 abbiamo affiancato alla survey altri due canali di comunicazione diretta, complementari per natura e finalità. A partire dal primo trimestre, l’Amministratore Delegato ha avviato i **Townhall**, assemblee plenarie nelle quali condivide periodicamente con tutta la popolazione aziendale strategie, messaggi chiave e priorità del Gruppo. Nel primo semestre, inoltre, il team Sostenibilità ha realizzato insieme ai Managing Director delle diverse divisioni un **Roadshow** nei principali siti produttivi, coinvolgendo 2.108 persone in momenti di confronto diretto su progressi, progettualità in corso e percorso di sviluppo responsabile dell’azienda.

Survey, Townhall e Roadshow costituiscono così tre canali complementari di un unico sistema di ascolto e partecipazione: la survey ci permette di raccogliere dati strutturati e comparabili sull’esperienza delle persone, i Townhall favoriscono l’allineamento sulle strategie e sulle decisioni aziendali, il Roadshow porta il dialogo nei luoghi in cui il Gruppo opera ogni giorno.

UN’ORGANIZZAZIONE FONDATA SUI VALORI DI DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

Nel settore metalmeccanico la presenza maschile è storicamente prevalente, soprattutto nei ruoli produttivi e tecnico-specialistici. Questa caratteristica riflette fattori strutturali del mercato del lavoro, dei percorsi formativi e della disponibilità di competenze tecniche, che incidono ancora oggi sulla composizione dell’organico e sul bacino di talenti disponibili.

In questo contesto, il nostro approccio alla Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) si traduce in policy, formazione, analisi dei dati, sistemi di gestione e momenti di confronto interni. L’obiettivo è integrare progressivamente l’inclusione nei processi aziendali, dalla selezione all’onboarding, dalla formazione alla crescita professionale, fino al monitoraggio dell’equità retributiva e delle opportunità di sviluppo.

La parità di genere è stata inserita tra le priorità del nostro Piano d’Azione 2030, con l’obiettivo di rafforzare la rappresentanza femminile, promuovere percorsi di crescita più equi e valorizzare competenze, esperienze e sensibilità diverse. Il percorso, avviato formalmente nel 2022 e sostenuto dalla leadership aziendale, si è consolidato attraverso iniziative strutturate e progressivamente estese al perimetro italiano.

Nel 2025 abbiamo completato l’estensione del **Sistema di Gestione DE&I** alle società italiane del Gruppo, in coerenza con la **UNI/PdR 125:2022** sulla parità di genere e con la linea guida **ISO 30415:2021** sulla diversità e inclusione. Il percorso ha incluso gap analysis, audit interno, riesame della Direzione e analisi del divario retributivo di genere sulle legal entity italiane, rafforzando un sistema più strutturato di presidio, monitoraggio e miglioramento.

Nel 2024 avevamo registrato un incremento del 38% delle assunzioni femminili rispetto all’anno precedente,

5. Il dato 47% TI è il risultato combinato di due campagne. La survey Omnia Technologies Group è stata condotta a novembre 2024; la survey ACMI in aprile 2025. Il report aggregato One Omnia Group è stato elaborato nel 2025.

prevalentemente in posizioni di staff corporate. Nel 2025 le assunzioni femminili sono cresciute di 12 unità, pari a circa +33% rispetto al 2024. Oggi sono coordinate o gestite da management femminile aree quali Marketing e Sustainability, Service e After Sales, People & Organization, Backoffice commerciale, Miglioramento Continuo degli stabilimenti produttivi e ruoli di Area Manager. Alla data di pubblicazione del presente report, nessuna legal entity ha ancora raggiunto il target del 40% di donne nei ruoli di responsabilità, coerentemente con gli obiettivi e i KPI stabiliti dalla UNI/PdR 125:2022.

Nel 2025 abbiamo inoltre erogato complessivamente 2.222 ore di formazione sui temi DE&I, coinvolgendo tutta la popolazione del Gruppo. Il programma ha incluso corsi obbligatori, contenuti corporate, webinar tematici sulla prevenzione delle molestie e sul ruolo degli uomini nella parità di genere. L'indice di partecipazione alla formazione DE&I ha raggiunto il 79% della popolazione aziendale.

GRI 406-1 | Nel 2025 è pervenuta una segnalazione di un possibile episodio di discriminazione attraverso il canale whistleblowing aziendale. La segnalazione è stata esaminata secondo la procedura interna e, al termine dell'istruttoria, non sono emersi elementi tali da confermare un episodio discriminatorio. **Non risultano pertanto piani di rimedio attivi collegati a casi accertati.**

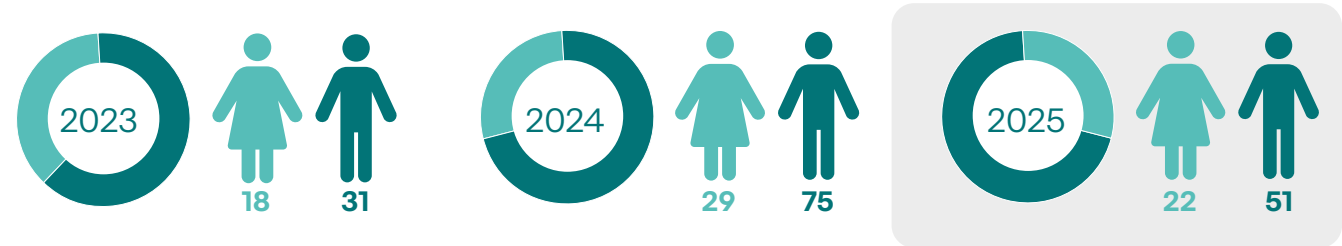
LEGENDA: ● Uomini ● Donne Dati aggiornati al 31/12/2025.

C-SUITE* - DIPENDENTI ETP



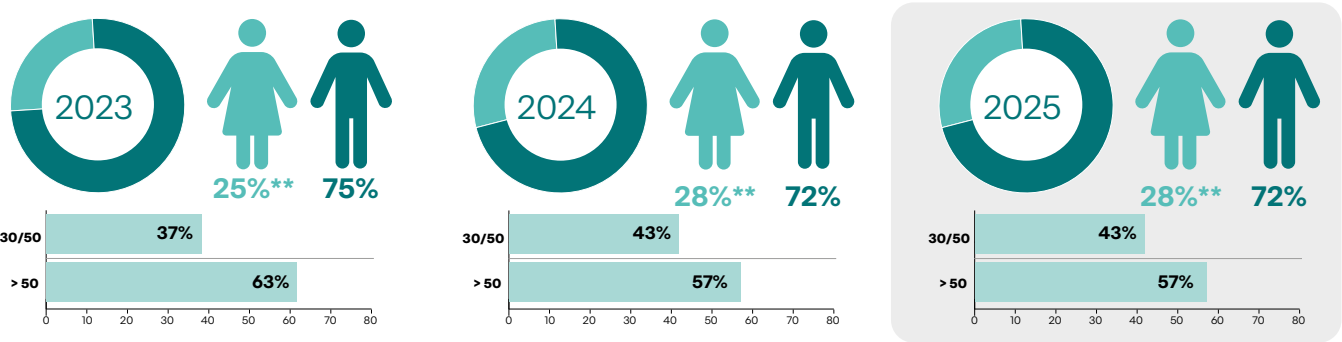
*Con il termine C-Suite si intende l'insieme dei dirigenti che riportano direttamente all'Amministratore Delegato.

SENIOR MANAGEMENT* - DIPENDENTI ETP



*Persone che per anzianità di servizio e/o esperienza ricoprono posizioni e/o responsabilità manageriali (dirigenti, quadri e loro diretti riporti). Corrisponde alla C-Suite e ad un livello di reporting inferiore

Composizione del CDA



**Inserimento di una nuova Figura all'interno del CDA.

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI CATEGORIE PROTETTE SUDDIVISI PER CATEGORIA PROFESSIONALE, FASCIA D'ETÀ E GENERE*

LEGENDA: ● Uomini ● Donne

Categorie professionali	<30 anni		30-50 anni		>50 anni		Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0
% Dirigenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Quadri	0	0	0	0	0	0	0
% Quadri	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Impiegati	0	0	7	5	17	9	38
% Impiegati	0%	0%	2%	3%	7%	8%	3%
Operai	2	0	15	0	41	0	58
% Operai	1%	0%	3%	0%	10%	0%	5%
Totale	2	0	22	5	58	9	96
Totale in %	1%	0%	2%	2%	7%	6%	4%

*Il dato si riferisce agli ETP nelle categorie protette, conformemente ai limiti di legge e in proporzione al numero totale dei dipendenti. Nel 2023 sono stati impiegati 23 lavoratori (4 impiegati e 19 operai, tra cui 5 donne). Nel 2024 la presenza è aumentata a 67 persone (26 impiegati e 41 operai, con 11 donne) grazie alle fusioni e all'espansione del personale, mantenendo una percentuale stabile rispetto al totale dei dipendenti. Nel 2025 la presenza è aumentata a 96 persone di cui 16 donne (68 operai , 28 impiegati) grazie all'ampliamento del perimetro.

RETRIBUZIONE EQUA E LIVING WAGE

Omnia Technologies si è dotata di una Politica sulla Giusta Retribuzione che definisce i principi e i criteri applicati a tutta la popolazione aziendale. Tra gli impegni fondamentali del Gruppo vi è la garanzia che **nessun dipendente a tempo pieno percepisca una retribuzione inferiore a un livello sufficiente a coprire i bisogni essenziali** di una famiglia standard e a garantire un margine di reddito discrezionale. Tale livello viene valutato annualmente attraverso benchmark esterni riconosciuti, tra cui le metodologie di riferimento sviluppate da WageIndicator.org.

La politica esclude espressamente dal perimetro di calcolo della retribuzione fissa i premi variabili, i bonus, gli incentivi, gli straordinari e i contributi a lungo termine: **la soglia di equità retributiva è verificata esclusivamente sulla componente contrattuale fissa, sulle indennità fisse garantite e sul valore equivalente dei benefit strutturali** (assicurazioni, buoni pasto, trasporto, mensa).

Il Gruppo si impegna inoltre a garantire uguale retribuzione per lavoro di pari valore, senza discriminazioni di genere, età, origine o qualsiasi altra caratteristica personale non rilevante per la performance lavorativa. Il rispetto di questo principio è oggetto di verifica annuale nell'ambito del percorso di certificazione UNI/PdR 125:2022.

In merito al rapporto tra la retribuzione di ingresso e il salario minimo legale o contrattuale applicabile (GRI 202-1), si segnala che il dato quantitativo non è attualmente disponibile per limitazioni nei sistemi informativi HR del Gruppo. Con l'implementazione di SAP SuccessFactors, avviata nel primo semestre 2026, sarà possibile estrarre questo indicatore in forma strutturata a partire dal prossimo ciclo di rendicontazione.



Il divario retributivo grezzo complessivo a livello di Gruppo si attesta al **31,6%**, la somma non ponderata delle medie di categoria, quindi non rappresenta un gap complessivo valido. Inoltre il testo parla di componente fissa, mentre la nota include variabili e benefit a favore della componente maschile. Il calcolo è stato condotto sulla retribuzione oraria lorda per categoria contrattuale (Dirigenti, Quadri, Impiegati, Operai), in coerenza con la metodologia adottata per la certificazione UNI/PdR 125:2022 e con i principi della Politica sulla Giusta Retribuzione, che prevede l'inclusione della sola componente fissa contrattuale e dei benefit strutturali garantiti.

Il Comitato Diversità, Equità e Inclusione, riunito il 16 dicembre 2025, ha rilevato che il divario retributivo supera il 10% in tutte le legal entity del Gruppo. Tale situazione è riconosciuta come area di miglioramento prioritaria: è in corso di definizione un piano di azione specifico, con obiettivi quantitativi e scadenze, che sarà implementato nel corso del 2026, anche in anticipazione delle disposizioni della Direttiva UE sulla trasparenza retributiva (2023/970/UE).

RETRIBUZIONE MEDIA ORARIA LORDA 2025 – PERIMETRO ITALIA
(applicati i minimi del CCNL Metalmeccanica Industria validi nel 2025)

Tipologia di dipendente	Uomini	Donne	Divario retributivo donna-uomo
Dirigenti	49,72	30,33	39,00%
Quadri	28,6	21,26	25,66%
Impiegati	18,24	13,6	25,44%
Operai	13,38	10,03	25,04%
Totale	109,94	75,22	32%

Sono presi a riferimento i minimi contrattuali ed elementi quali superminimo assorbibile e non assorbibile che compongono la Retribuzione Annuale Base.

INVESTIRE NELLA CRESCITA PERSONALE E PROFESSIONALE

In un settore in cui le competenze tecniche evolvono rapidamente e la disponibilità di profili specializzati rappresenta una sfida strutturale, la formazione è uno strumento essenziale di continuità industriale. Investire nelle competenze significa sostenere la qualità del prodotto, la sicurezza operativa, l'innovazione e la capacità del Gruppo di accompagnare le persone nei cambiamenti organizzativi e tecnologici. Nel 2025 abbiamo erogato 26.907 ore di formazione, con un incremento del 4,7% rispetto al 2024 e del 144% rispetto al 2023. La crescita più significativa riguarda la formazione non obbligatoria, che ha raggiunto 18.283 ore (pari al 68% del totale) e un tasso di partecipazione pari all'81% della forza lavoro (considerando almeno 1 ora di formazione).

GRI 404-2 | Questo risultato riflette il rafforzamento dei programmi di aggiornamento e sviluppo professionale: Omnia Academia è stata estesa al perimetro ACMI e alle nuove società, mentre Docebo è stato progressivamente standardizzato come hub formativo centrale del Gruppo.

Attraverso questi strumenti, intendiamo rendere l'accesso alla formazione più omogeneo, tracciabile e coerente con le esigenze tecniche, digitali, linguistiche e manageriali delle diverse funzioni. L'efficacia dei corsi viene monitorata con modalità differenziate in base alla tipologia di formazione. Per i percorsi obbligatori in materia di Sicurezza e Ambiente, Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) e protezione dei dati personali, l'apprendimento è verificato tramite test finali online. Per il corso di Compliance, che include Codice Etico, Modello 231 e Antitrust ed è svolto in modalità live su Microsoft Teams, la valutazione dell'efficacia è affidata al docente legale, che effettua una verifica orale al termine della sessione.

Alla data di rendicontazione non risultano attivi programmi specifici di assistenza alla transizione per pensionamento anticipato.

Il Performance Management System è in fase di progettazione. Nel 2025 la valutazione formale delle performance ha coinvolto 16 dipendenti su 2.671, pari allo 0,6% della popolazione aziendale, con un perimetro limitato ai ruoli ExCommittee. Il sistema strutturato sarà esteso nel corso del 2026, con l'obiettivo di raggiungere una copertura superiore al 90% della popolazione aziendale.

FORMAZIONE DIPENDENTI

Le ore includono la formazione non obbligatoria sia su e-learning che in aula, che la formazione obbligatoria, tra cui sicurezza e compliance e DE&I.

	2023	2024	2025
Ore totali di formazione	10.980	25.703	26.907
Ore medie di formazione per dipendenti (ETP)	7,5	9,6	10,1 h
Formazione obbligatoria sul totale (%)	55,4%	35%	32%
Formazione non obbligatoria sul totale (%)	41,7%	65%	68%

FORMAZIONE NON OBBLIGATORIA

Dal 1 gennaio al 31 dicembre 2025.

Categorie professionali	N. ore medie uomini	N. ore medie donne	Media complessiva
Dirigenti	16,93	17,00	16,94
Quadri	12,79	12,73	12,78
Impiegati	5,80	5,79	5,80
Operai	6,55	6,56	6,55
Totale	7,03	6,38	6,93

FORMAZIONE NON OBBLIGATORIA

Dal 1 gennaio al 31 dicembre 2025.

Categorie professionali	N. ore uomini	N. ore donne	N. ore totali
Dirigenti	1.202	119	1.321
Quadri	1.944	280	2.224
Impiegati	4.841	2.143	6.984
Operai	7.695	59	7.754
Totale	15.682	2.601	18.283



Approfondimento

Omnia Academia: un ecosistema di apprendimento in continua evoluzione

L'obiettivo di investire nella crescita personale e professionale delle nostre persone non è una dichiarazione di principio, ma un percorso che si trasforma con noi. Omnia Academia ne rappresenta la traduzione operativa più matura: nata nel 2024 come ecosistema di apprendimento continuo, ha conosciuto in pochi anni un'evoluzione coerente con la crescita del Gruppo, fino a diventare oggi una leva strategica per la transizione verso il modello One Omnia.

2024
Il lancio: una
piattaforma
comune per un
Gruppo in crescita

Nel 2024 abbiamo lanciato Omnia Academia con l'ambizione di mettere la formazione continua al centro delle strategie di sviluppo del Gruppo. In una fase di forte espansione, segnata da nuove acquisizioni e dall'integrazione di realtà industriali con storie, mestieri e culture differenti, abbiamo sentito l'esigenza di costruire un linguaggio condiviso. Omnia Academia è nata così: come spazio di apprendimento trasversale, capace di valorizzare il talento e di sostenere lo sviluppo delle competenze tecniche, trasversali e manageriali necessarie all'evoluzione del business.

2025
La trasformazione:
rinnovamento
tecnologico e
ampliamento del
perimetro

Il 2025 ha rappresentato un anno di profonda revisione. Abbiamo avviato un importante lavoro di aggiornamento della piattaforma e-learning sotto il profilo tecnologico, strutturale e dei contenuti, per renderla più accessibile, flessibile e inclusiva. Parallelamente, abbiamo ampliato in modo significativo l'offerta formativa, passando da 10.648 ore di formazione non obbligatoria erogate nel 2024 a 18.283 ore nel 2025, con l'81% delle nostre persone coinvolto in almeno un'ora di formazione. È stato un anno di consolidamento, in cui Omnia Academia ha iniziato a essere percepita non più come un progetto isolato, ma come parte integrante dell'esperienza lavorativa.

2026
L'integrazione
strategica: i cinque
pilastri della nuova
Academia

Nel 2026 Omnia Academia entra in una nuova fase. Il rinnovamento tecnologico si integra all'interno della nuova strategia formativa di Gruppo, che ripensa in modo organico l'intero ecosistema di apprendimento dalla formazione in presenza ai percorsi digitali per accompagnare l'evoluzione dei business in una fase di forte crescita, integrazione e complessità tecnologica.

La strategia si articola in cinque pilastri che traducono la visione del Gruppo in un percorso strutturato di sviluppo delle persone:

Omnia Identità e Valori racconta ciò che siamo come Gruppo, rafforzando i valori condivisi e il senso di appartenenza.

Omnia Fondamentali fornisce le conoscenze di base e le competenze essenziali per lavorare in modo efficace, parlando lo stesso linguaggio.

Omnia Mestieri sviluppa e rafforza le professioni chiave e le competenze tecniche che definiscono la nostra identità industriale.

Omnia Manageriale sviluppa le competenze di leadership e gestione necessarie per guidare i team in un contesto in continua evoluzione.

Omnia Prodotti offre una visione completa delle industrie in cui operiamo, dei processi, dei prodotti e delle tecnologie del Gruppo.

UNA TRAIETTORIA DI EVOLUZIONE CONTINUA

Il percorso di Omnia Academia è la dimostrazione concreta di come l'investimento nelle persone non sia mai un punto di arrivo, ma un'evoluzione continua: dal lancio nel 2024, al consolidamento nel 2025, fino all'integrazione strategica del 2026, abbiamo accompagnato la crescita del Gruppo con uno strumento che cambia con noi.

L'obiettivo per il prossimo anno è chiaro: portare a 18.525 le ore di formazione non obbligatoria erogate, estendere l'accesso alla piattaforma e-learning alla totalità delle persone in Italia e nelle sedi estere e consolidare Omnia Academia come motore di una cultura comune fatta di performance, innovazione ed eccellenza industriale.





OmniA: l'intelligenza artificiale al servizio delle persone e dei processi

L'intelligenza artificiale generativa rappresenta una delle trasformazioni tecnologiche più significative degli ultimi anni e Omnia Technologies ha scelto di affrontarla non come un tema puramente tecnologico, ma come un percorso di evoluzione culturale e organizzativa. È con questa visione che è nato OmniA, il programma dedicato all'adozione consapevole della Generative AI in azienda: un ecosistema strutturato di formazione, assessment, sperimentazione e sviluppo di agenti digitali, pensato per accompagnare tutte le persone del Gruppo verso un modo di lavorare più intelligente, più efficace e più consapevole.

UN PERCORSO COSTRUITO SULLE PERSONE

OmniA nasce dalla convinzione che il valore dell'AI si generi nelle mani di chi la utilizza. Per questo il programma è stato disegnato come un percorso multilivello che coinvolge l'intera popolazione aziendale, con l'obiettivo di sviluppare competenze diffuse e costruire una cultura comune dell'innovazione. Il percorso si apre con una survey di assessment iniziale, che consente di fotografare il punto di partenza dell'organizzazione in termini di conoscenza e utilizzo degli strumenti di AI generativa e di calibrare i successivi interventi formativi sulle reali esigenze delle persone e dei ruoli. A questa fase seguono i webinar aperti a tutta l'azienda, in italiano e in inglese, che rappresentano il primo tassello di un percorso di formazione strutturato su più livelli: un modo per costruire un linguaggio condiviso e chiarire i concetti fondamentali dell'AI, offrendo a ciascuno l'opportunità di sviluppare competenze concrete in linea con il proprio ruolo.

Per dare continuità ai webinar e permettere a tutti di riprendere e approfondire i contenuti anche in autonomia, sono state rese disponibili sulla piattaforma e-learning di Omnia Academia le pillole formative sulla Generative AI. In parallelo, il programma è entrato in una fase dedicata alla leadership, con sessioni formative rivolte ai manager e focalizzate sull'utilizzo di Microsoft 365 Copilot per attività quotidiane come sintesi, analisi dei dati, gestione delle informazioni e creazione di agenti. L'approccio adottato è stato fortemente pratico, basato su esempi concreti e applicazioni immediate al lavoro quotidiano, con l'obiettivo di portare l'AI direttamente all'interno dei processi decisionali e operativi del management. I feedback raccolti hanno confermato l'efficacia del modello, con valutazioni molto elevate sia sui contenuti sia sulla capacità della formazione di generare impatto reale.

DALLA PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE ALL'INNOVAZIONE DEI PROCESSI

Accanto alla crescita delle competenze delle persone, OmniA rappresenta anche la base per un'evoluzione più profonda del modo di lavorare del Gruppo. Parallelamente alla formazione, il programma prevede la raccolta di use case - idee, necessità e processi che possono essere ripensati grazie all'AI generativa - che verranno progressivamente trasformati in veri e propri agenti GenAI, capaci di supportare le persone, velocizzare le attività a minor valore aggiunto e liberare tempo per il pensiero critico, la creatività e la relazione. È una prospettiva che intreccia direttamente competenze, processi e cultura organizzativa, e che rende OmniA un progetto trasversale, non riconducibile a una singola funzione ma di tutte le persone del Gruppo.

"Non si tratta solo di conoscere nuovi strumenti, ma di imparare a lavorare in modo più semplice, efficace e consapevole, integrando l'AI nelle attività quotidiane. È attraverso momenti concreti come questi che sviluppiamo competenze diffuse e costruiamo una cultura comune dell'innovazione, che coinvolge tutte le nostre persone e supporta la crescita di Omnia Technologies."

Lorenzo Merlini, Chief Information & Digital Officer

Attraverso OmniA, Omnia Technologies rafforza la propria capacità di anticipare l'evoluzione tecnologica invece di inseguirla, mettendo a disposizione delle proprie persone strumenti nuovi, potenti e sicuri, e trasformando l'adozione dell'AI in una leva concreta di sviluppo delle competenze, di innovazione dei processi e di crescita condivisa.

Relazioni con i territori

Il radicamento nei territori in cui operiamo è parte della nostra identità industriale e accompagna la crescita del Gruppo. Le attività di employer branding, le collaborazioni con scuole e università e le iniziative a favore delle comunità non sono interventi separati dalla strategia HR e industriale: contribuiscono a costruire relazioni di lungo periodo, a far conoscere Omnia Technologies alle nuove generazioni e a rafforzare il legame tra sviluppo aziendale e contesto locale.

Nel 2025 abbiamo partecipato a 33 eventi di employer branding, tra career day, open day e visite aziendali realizzate con istituti superiori e università. Abbiamo inoltre sostenuto sette associazioni territoriali, completato cinque progetti e coinvolto oltre 1.900 partecipanti nelle iniziative realizzate.

Indicatore	2023	2024	2025
Investimenti nella comunità / donazioni e sponsorship	n.d.	33.000 €	≥ 50.000 €
Associazioni territoriali coinvolte	n.d.	6	7
Progetti comunità completati / avviati	n.d.	4/4	5/5
Partecipanti totali ai progetti comunità	n.d.	1.311	≥ 1.900
Eventi employer branding	n.d.	24	33 (+38%)

Coinvolgimento e sviluppo talenti

Nel settore metalmeccanico la disponibilità di competenze tecniche specializzate rappresenta una sfida strutturale. Figure come saldatori, montatori, tecnici trasfertisti e profili di automazione sono essenziali per garantire continuità operativa, qualità del servizio e capacità di crescita, ma non sono sempre facilmente reperibili sul mercato.

Per rispondere a questa esigenza, lavoriamo su più leve complementari: ricerca attiva di profili qualificati, collaborazione con scuole, ITS e università, rafforzamento della formazione interna e valorizzazione dei mestieri tecnici. In questo modo intendiamo avvicinare nuove competenze al Gruppo e, al tempo stesso, preservare il know-how che si costruisce attraverso l'esperienza sul campo.

Nel 2025 abbiamo registrato 228 nuove assunzioni equivalenti a tempo pieno (ETP), in aumento rispetto alle 154 del 2024. L'incremento delle assunzioni riflette anche l'allargamento del perimetro aziendale e l'integrazione di nuove realtà societarie.

Per rendere più strutturato il processo di attraction e selezione, nel 2025 abbiamo implementato il sistema ATS Alibo per la gestione centralizzata delle candidature. Abbiamo inoltre aggiornato la procedura di selezione, con l'obiettivo di garantire neutralità di genere negli annunci e imparzialità nei colloqui, in coerenza con i requisiti della UNI/PdR 125. Anche l'onboarding è stato progressivamente standardizzato a livello di Gruppo. Il percorso prende avvio prima dell'ingresso, con una comunicazione dedicata del team People & Organization contenente le informazioni pratiche per la prima giornata. Prosegue con un momento di accoglienza e presentazione del

Gruppo e con un percorso digitale attraverso intranet e piattaforma Docebo, dove i neoassunti possono accedere a contenuti formativi e materiali dedicati alla conoscenza dell'organizzazione, dei suoi valori e del suo funzionamento operativo.

Selezione e onboarding rappresentano quindi i primi passaggi di un percorso più ampio di integrazione, sviluppo e retention, orientato a costruire una relazione solida tra il Gruppo e le sue persone fin dall'ingresso in azienda.



LEGENDA: ● Uomini ● Donne | Dati aggiornati al 31/12/2025.

Assunzioni Dipendenti ETP a tempo indeterminato



Cessazioni Dipendenti ETP a tempo indeterminato*



*Nel conteggio, si considerano sia le dimissioni volontarie che i licenziamenti

PERIMETRO OMNIA TECHNOLOGIES AL 31/12/2025

	U.M.	2025
Copertura delle posizioni chiave aperte	tempo	2 mesi
Candidature ricevute per posizioni chiave	numero	50
Accettazione delle offerte per posizioni (chiave - da decidere) aperte	%	80%
Tirocini convertiti in assunzioni	%	65%
Variazione annuale delle assunzioni femminili	%	33%

Approfondimento

Acmi Transformation Program: la formazione tecnica come leva di crescita delle persone

L'Acmi Transformation Program (ATP) è un percorso formativo che si inserisce all'interno di Omnia Academia, l'ecosistema di apprendimento del Gruppo, e in particolare nel pilastro Omnia Mestieri, dedicato al rafforzamento delle competenze tecniche e operative per i ruoli altamente specialistici. Il programma è pensato per i tecnici trasfertisti, figure professionali chiave che operano direttamente presso i clienti in ogni parte del mondo e che rappresentano il volto di Omnia Technologies sul campo. Il percorso ha una durata di tre settimane e prepara i partecipanti a operare in cantiere con un elevato livello di autonomia, efficacia e sicurezza. La metodologia formativa combina momenti d'aula ed esperienze pratiche: accanto alla componente teorica, i partecipanti lavorano all'interno di veri e propri "dojo", spazi reali dedicati all'allenamento in cui è possibile testare le tecnologie, sviluppare competenze e mettere in pratica quanto appreso operando direttamente sulle macchine. Proprio le esercitazioni nei dojo rappresentano uno degli elementi più apprezzati dai partecipanti, perché consentono di consolidare le conoscenze in un contesto che replica fedelmente le condizioni reali di lavoro. L'obiettivo del programma è sviluppare un mix equilibrato di hard e soft skill: da un lato le competenze tecniche, indispensabili per operare in modo autonomo e sicuro sulle macchine installate presso i clienti; dall'altro le capacità trasversali comunicazione, problem solving, gestione degli imprevisti e delle relazioni con il cliente sempre più centrali nel lavoro dei tecnici trasfertisti, chiamati non soltanto a intervenire sui macchinari ma anche a rappresentare il Gruppo e a costruire fiducia con gli interlocutori sul campo. L'ATP è parte di un modello formativo più ampio che Omnia Academia mette a disposizione di tutte le strutture del Gruppo, con l'obiettivo di standardizzare i processi, valorizzare l'esperienza tecnica maturata all'interno dell'organizzazione e trasformare la formazione in un vero strumento di crescita per le persone e di sviluppo di valore per l'intero Gruppo.

"In ambito aziendale, la formazione sta assumendo un ruolo sempre più strategico: non è soltanto uno strumento per trasferire conoscenze, ma un vero elemento di crescita per le persone, di standardizzazione dei processi e di valorizzazione dell'esperienza tecnica maturata all'interno dell'organizzazione. Il metodo che abbiamo creato in questi anni funziona ed è messo a disposizione di tutte le strutture aziendali, per spingere il volano di sviluppo a valore per tutto il Gruppo."

Saverio Bombardiere, Beverage Bottling& Packaging

Attraverso questo approccio integrato, l'Acmi Transformation Program contribuisce a formare figure professionali complete, capaci di affrontare contesti diversi e di rappresentare al meglio Omnia Technologies presso i clienti di tutto il mondo.



3.3

Riduzione degli impatti ambientali

Per scoprire le attività svolte negli anni precedenti inquadra o clicca qui



A che punto siamo del nostro Piano

GRI 102-1 a, b, e, f

OBIETTIVO	ATTIVITÀ 2024	ATTIVITÀ 2025	OBIETTIVI 2026
12 Aspirare alla Net Zero Emission di Gruppo	- Sviluppo della piattaforma di gestione ESG (Salesforce Net Zero Cloud) - Valutazione degli obiettivi SBTi 2022 - Calcolo e compensazione delle emissioni Scope 1, 2 e 3	- Ricalcolo baseline SBTi e definizione obiettivi per perimetro 2024 - Ricalcolo emissioni Scope 1, 2 e 3 per il 2024	Implementazione delle azioni per il raggiungimento dei target definiti nel percorso SBTi
13 Costruire un modello energetico verde e circolare	- Aumento della fornitura di energia verde nelle aziende recentemente acquisite - FTV nella nuova sede centrale - Piano d'azione per la flotta verde - Installazione di sensori per il monitoraggio energetico ordinati	- Inserimento nuove acquisizioni nella piattaforma Sinergia - Piano d'azione per la flotta verde (% veicoli elettrici/ ibridi – 10,8%) - Installazione sensori energetici in due sedi pilota	- Acquisto di energia verde anche per le nuove aziende acquisite nel 2025. - Verifica del monitoraggio dei sensori energetici nelle sedi già installate, valutazione della possibilità di installazione anche su altri siti (in base alla dimensione) e monitoraggio dei consumi presso l'HQ
14 Sviluppare un modello circolare dei materiali	- Comunicazione della procedura di gestione dei rifiuti alla popolazione di Omnia Technologies - Definizione di obiettivi e piano d'azione sui materiali di imballaggio per ridurre l'impatto – acquisti verdi - Questionario ESG ai fornitori per identificare le buone pratiche esistenti e monitorare la filiera	- Nuova piattaforma controllo gestione rifiuti (in linea con RENTRI) - Definizione politica di acquisto sostenibile - Filiera: coinvolgimento fornitori dopo la valutazione	Implementazione piattaforma per le società acquisite nel 2025 (in linea con il Rentri)
15 Minimizzare il consumo dell'acqua	- Progettazione del sistema di processo per il lavaggio delle macchine - Avvio del primo sistema di recupero dell'acqua	Recupero dell'acqua della fase di collaudo nella sede di Signoressa	Riqualfica dei plant produttivi in ottica di riduzione dei consumi
16 Implementare un Sistema di Gestione Ambientale	Mantenimento di tutte le certificazioni e integrazione delle aziende recentemente acquisite	- Mantenimento di tutte le certificazioni - Integrazione delle nuove aziende acquisite	- Mantenimento di tutte le certificazioni - Integrazione delle nuove aziende acquisite
17 Rendere gli ambienti di lavoro ecofriendly	- Progetto di design degli interni ed esterni per la nuova sede di Omnia Technologies a Signoressa - Certificazione LEED per il nuovo edificio della sede centrale	- Progetto design interni/ esterni nuova sede Omnia Technologies a Signoressa - Certificazione LEED per il nuovo edificio della sede centrale	Certificazione LEED Gold e WELL Health-Safety per il nuovo edificio della sede centrale

Gli obiettivi 2026 scritti in verde corsivo sono già stati raggiunti

GRI 3-3 | La riduzione dell'impatto ambientale è uno dei **pilastri fondamentali** della nostra strategia di sostenibilità. Riconosciamo che le nostre attività produttive generano impatti sull'ambiente in termini di consumi energetici, emissioni di gas a effetto serra, utilizzo di risorse idriche e produzione di rifiuti e ci impegniamo a gestirli in modo sistematico, trasparente e orientato al miglioramento continuo. Il nostro approccio si articola su tre assi principali: la **riduzione delle emissioni di GHG** con obiettivi sottoposti a validazione SBTi; l'**uso responsabile delle risorse naturali** (energia, acqua, materiali); e l'**innovazione tecnologica** per minimizzare gli impatti operativi.

Energia e cambiamento climatico

GRI 103-1 a | GRI 103-2 | GRI 103-5 | Continuiamo 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 nostro consumo totale di energia (elettricità + gas naturale) è stato pari a circa 20 milioni di kWh, con una quota di energia rinnovabile pari al 40% del mix complessivo e una percentuale di energia elettrica **da fonti rinnovabili che raggiunge l'77% del totale elettrico**. Questi risultati sono stati possibili grazie alla combinazione di impianti fotovoltaici installati sulle principali sedi italiane (Signoressa, Zimella, Spinea, Calamandrana), acquisto di energia elettrica verde attraverso tariffe dedicate, e misure di efficienza energetica focalizzate sull'analisi dei consumi di sito e sull'ottimizzazione degli impianti.

Il confronto triennale evidenzia una crescita significativa dei consumi tra il 2023 e il 2024, riconducibile all'ingresso della divisione Beverage Packaging che ha più che raddoppiato il nostro perimetro produttivo. Il 2025 registra una **riduzione dei consumi assoluti** rispetto al 2024 a parità di perimetro, grazie alle misure di efficienza e alla maggiore quota di rinnovabili nel mix elettrico.

GRI 103-2 | 103-5

	2023	2024	2025
Consumo totale di energia (kWh)	10.087.265	18.371.989	20.080.052
di cui: energia elettrica (kWh)	5.830.355	8.987.872	10.173.202
di cui: gas naturale (kWh)	4.256.910	9.384.117	9.906.851
% energia elettrica da fonti rinnovabili	68,6%	83%	76,7%
di cui: % di energia elettrica autogenerata da FV	17,6%	15,5%	14,9%
di cui: % di energia elettrica da fonti rinnovabili acquistata	n.d.	67,5%	72,6%
Capacità fotovoltaica installata (kWp)	n.d.	1.624	1.824



GRI 103-5 | La capacità fotovoltaica installata nelle nostre sedi ha raggiunto **1.824 kWp** complessivi, con impianti attivi a Signoressa di Trevignano, Zimella, Spinea e Calamandrana. Nel 2025 abbiamo installato un nuovo impianto fotovoltaico da 0,2 MW presso il nuovo HQ di Signoressa, che si attiverà nel 2026. È in fase di pianificazione un ulteriore impianto nella nuova sede in Toscana, integrato nel progetto di razionalizzazione degli stabilimenti.

Stiamo valutando la sostituzione delle caldaie con pompe di calore alimentate da elettricità rinnovabile, a partire dallo stabilimento AVE (Spinea), dove la conversione consentirebbe una riduzione stimata di circa 200 tCO₂e con un ritorno dell'investimento tra 3 e 5 anni.

GRI 103-4 | Nel triennio 2023–2025, l'**intensità energetica** registra un leggero aumento rispetto al 2024, mentre il **trend degli ultimi tre anni si conferma nel complesso stabile**. A fronte di una crescita rilevante dei ricavi pressoché raddoppiati tra il 2023 e il 2024 per effetto dell'espansione del nostro perimetro i consumi energetici assoluti hanno mostrato un andamento coerente con tale espansione, senza scostamenti significativi rispetto al percorso degli ultimi tre anni. Questa sostanziale stabilità tra crescita economica e consumo di energia rappresenta comunque un segnale positivo di tenuta della nostra efficienza operativa.

GRI 102-8

	2023	2024	2025
Fatturato in mln € (ricavo dalle vendite)	380,13	725,20	757,10
Consumo totale energia in kWh	10.087.265,00	18.371.988,00	20.080.052
Intensità energetica (kWh/fatturato in mln €)	26.536,36	25.333,68	26.522,32



La strategia climatica

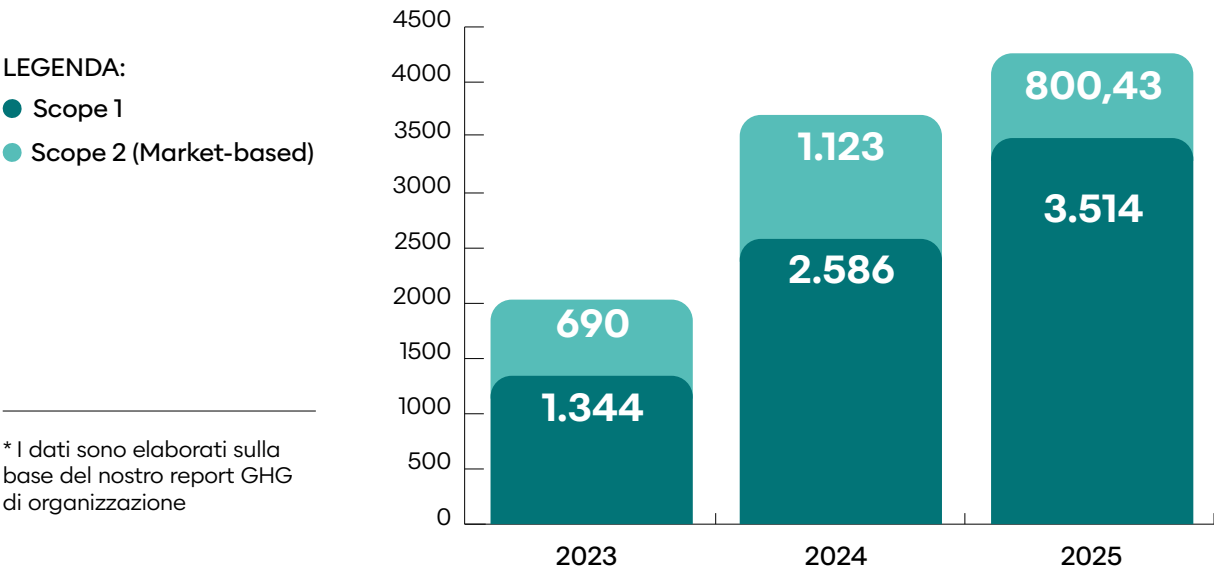
La misurazione delle emissioni rappresenta il presupposto fondamentale per intraprendere azioni efficaci di riduzione, per questo motivo, come ogni anno, abbiamo redatto un **Carbon Footprint Report di Gruppo**, in conformità con lo standard internazionale **GHG Protocol**, che rendiconta le nostre emissioni **Scope 1**, **Scope 2** e **Scope 3**. Questa attività ci consente di valutare in modo puntuale le performance emissive del Gruppo e di acquisire una visione chiara e completa dell’impatto ambientale generato dalle nostre attività lungo l’intera catena del valore.

Per la contabilizzazione di tutti gli Scope è stato applicato l’approccio del **controllo finanziario** ovvero sono state prese in considerazione tutte le emissioni derivanti dalle operazioni che rientrano sotto la nostra sfera di controllo economico e gestionale. Per le emissioni delle aziende per cui non è stato possibile raccogliere dati affidabili esse sono state stimate sulla base del fatturato.

Di seguito le fonti emissive considerate, suddivise per Scope:

- Le emissioni di **Scope 1** includono tutte le emissioni dirette derivanti dalle nostre operazioni, come quelle generate dalla combustione di combustibili nei nostri impianti e dai veicoli della nostra flotta.
- Le emissioni di **Scope 2** riguardano le emissioni indirette associate all’energia elettrica acquistata e consumata.
- Le emissioni di **Scope 3** coprono tutte le altre emissioni indirette lungo la catena del valore, inclusi il trasporto e la fase d’uso dei nostri macchinari venduti, i viaggi di lavoro, l’approvvigionamento di materiali, la gestione dei rifiuti e delle acque di scarico, il trasporto dei dipendenti e il consumo dei veicoli aziendali noleggiati/ in leasing.

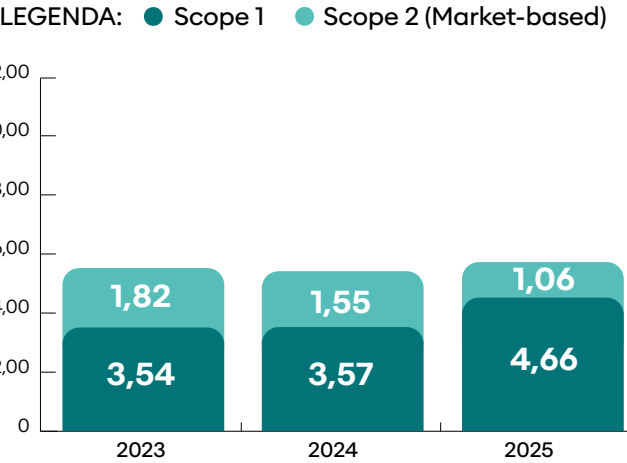
GRI 102-5 | 102-6 | EMISSIONI SCOPE 1 E SCOPE 2 DI GRUPPO (tCO2e)



Nel 2025, il Gruppo ha registrato un lieve aumento delle emissioni di gas a effetto serra rispetto all'anno precedente. Questo incremento riguarda le emissioni di Scope 1 ed è principalmente attribuibile all'ampliamento del perimetro aziendale, che ha incluso nuovi plant produttivi (Meccanica Italiana S.r.l., E4i LdA e Pharmagel Technology S.r.l.), oltre a un consolidamento delle attività in Italia. In dettaglio:

- Scope 1 sono passate da 1.344 tCO₂eq nel 2023, a 2.586 tCO₂eq nel 2024, fino a 3514 tCO₂e con un incremento del +35% rispetto al 2024 e del +160% rispetto al 2023.
- Scope 2 (Market-based) è sceso da 1123 tCO₂eq nel 2024 a 800,43 tCO₂eq nel 2025 registrando una riduzione del 28%. Questo risultato è stato reso possibile dall'aumento dell'utilizzo di energia da fonti rinnovabili, che ci ha consentito di ridurre del 43% il consumo di elettricità ad alta intensità di carbonio.

GRI 102-8 | INTENSITÀ EMISSIVA SCOPE 1 E 2 (tCO2e/€ M DI RICAVI)



Fonte: Report GHG di Gruppo

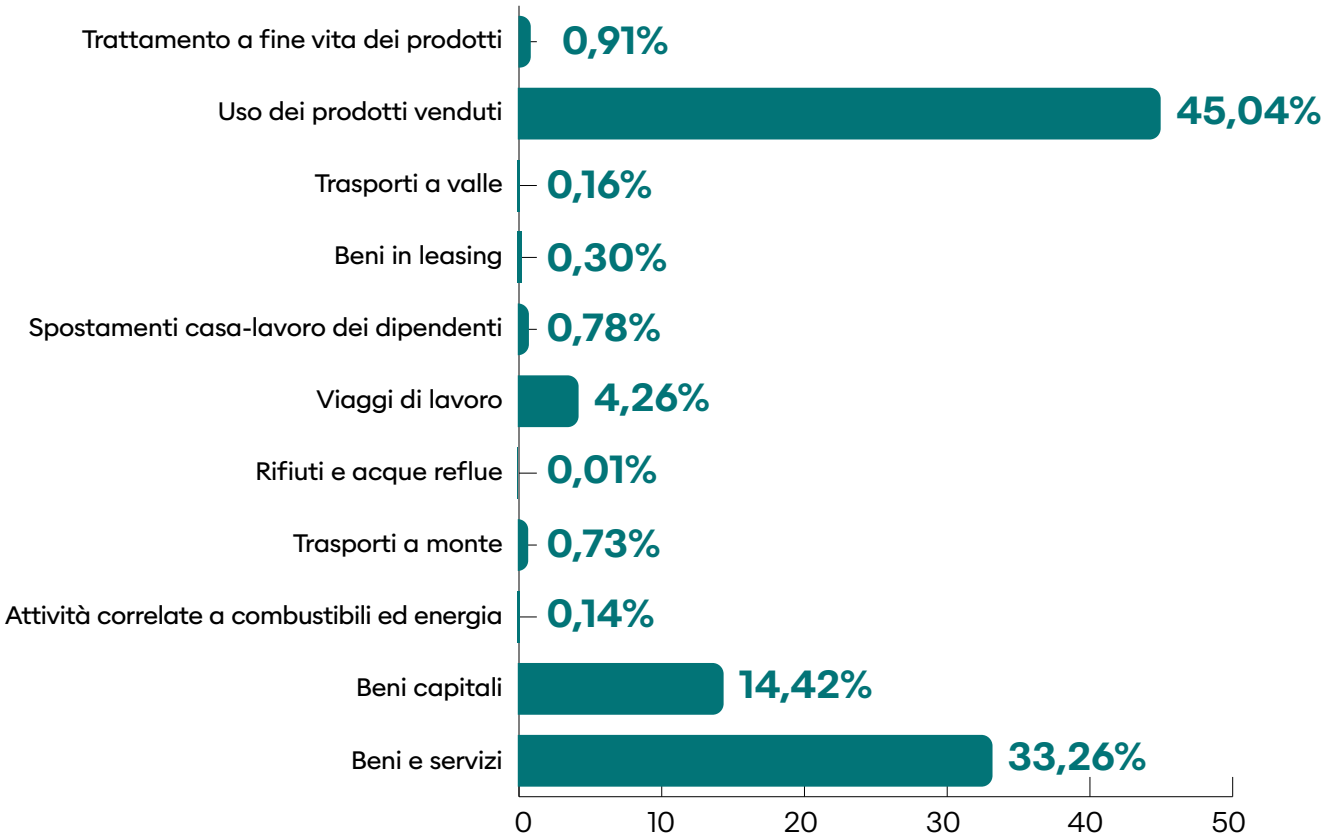
La fonte emissiva più impattante (Scope 1 e 2) si riconferma essere il consumo del gas naturale per il riscaldamento degli stabilimenti, seguita dal consumo di energia elettrica acquistata e dai combustibili impiegati per alimentare i veicoli di proprietà del Gruppo. Ogni anno, in occasione del rinnovo del parco auto aziendale, vengono proposte soluzioni sempre più orientate alla diminuzione delle emissioni, con l'introduzione di nuovi modelli caratterizzati da migliori performance ambientali.

Nel 2025, la percentuale di energia elettrica consumata da fonti rinnovabili è aumentata rispetto all'anno precedente, passando dal 67% nel 2024 al 72,6% nel 2025. Questo dato conferma l'impegno costante del Gruppo nel contribuire alla riduzione delle emissioni di Scope 2 secondo l'approccio Market-Based, che diversamente dall'approccio Location-Based tiene conto delle scelte effettive di approvvigionamento da fonti rinnovabili certificate.

GRI 102-7 | EMISSIONI DI SCOPE 3 (TCO2EQ)

Unità di misura	2023	2024	2025
tCO ₂ eq	162.246	744.476	672.436

EMISSIONI SCOPE 3 PER CATEGORIA



Fonte: Report GHG di Gruppo

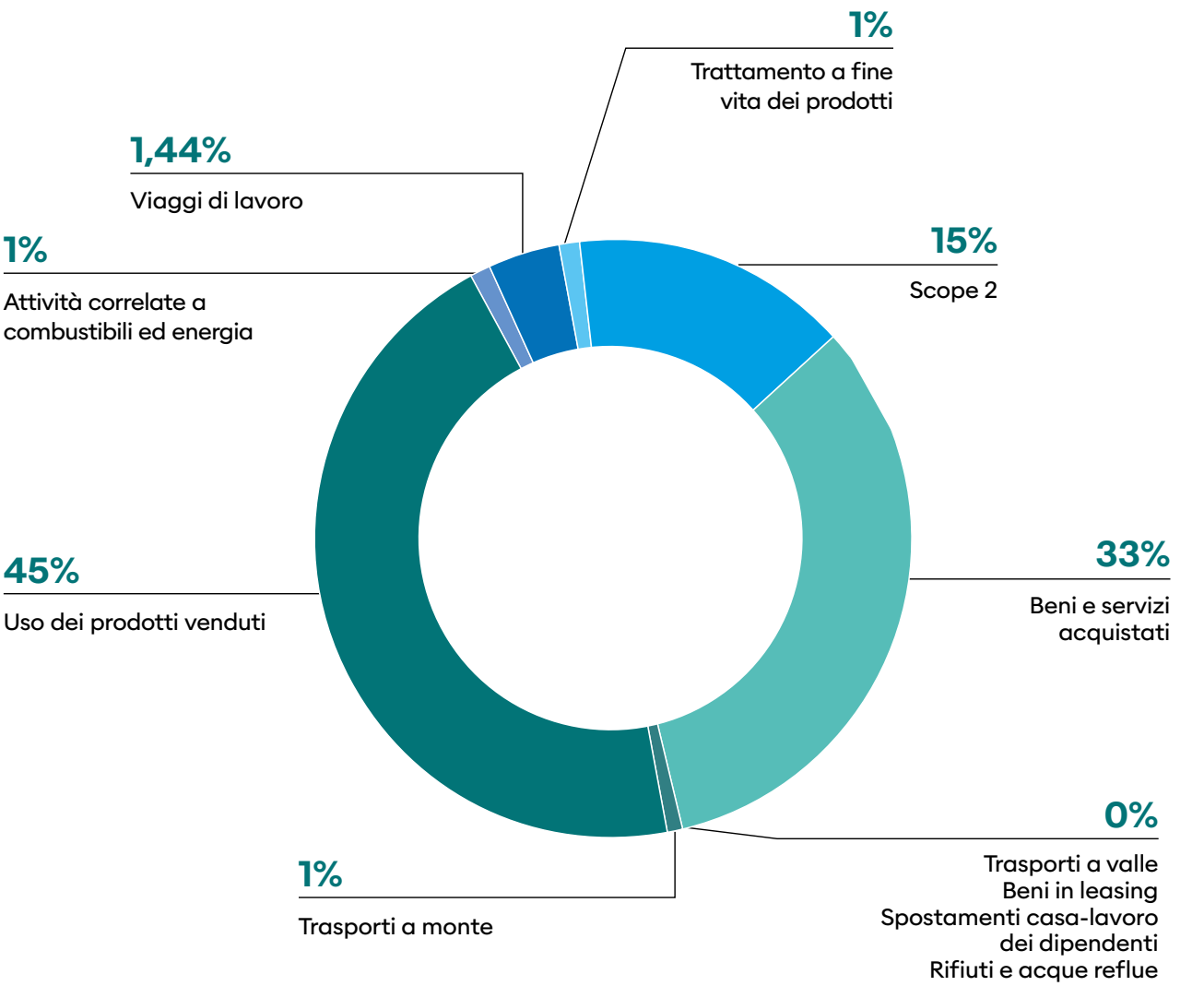
Nel 2025, le emissioni Scope 3 del Gruppo hanno raggiunto un totale di **672.436 tonnellate di CO₂ equivalente**, confermandosi come la componente largamente predominante dell'impronta carbonica complessiva. L'analisi delle singole categorie evidenzia una forte concentrazione in due ambiti principali:

L'uso dei prodotti venduti (S3.11), che da solo rappresenta il 45% delle emissioni Scope 3, e i **beni acquistati (S3.1)**, che incidono per circa il 34%. Questi dati riflettono l'impatto ambientale generato sia a valle, durante il ciclo di vita operativo dei prodotti venduti, sia a monte, attraverso i materiali impiegati nei processi produttivi. La somma di queste due categorie rappresenta quasi l'**80% delle emissioni Scope 3**, evidenziando la necessità di concentrare gli sforzi di decarbonizzazione lungo l'intera catena del valore.

Le categorie minori, pur con impatti più contenuti, offrono margini di miglioramento attraverso iniziative mirate come la mobilità sostenibile, l'ottimizzazione logistica e la gestione dei rifiuti.

I risultati ottenuti sono pienamente coerenti con quanto evidenziato dal report CDP 2022, che sottolinea come, nel settore dei beni strumentali, **l'uso dei prodotti venduti rappresenti la principale fonte di emissioni Scope 3**.

SCOPE 3: IMPATTO % SUL TOTALE DELLE EMISSIONI - SETTORE MANIFATTURIERO / BENI STRUMENTALI 2025 (tCO₂e)



Fonte: CDP Technical Note: Relevance of Scope 3 Categories by Sector

GRI 102-4 | La misurazione delle emissioni costituisce per il Gruppo il punto di partenza di una traiettoria di decarbonizzazione chiara e misurabile. Già nel 2024 Omnia Technologies ha aderito alla **Science Based Targets initiative (SBTi)**, avviando la definizione di obiettivi di riduzione delle emissioni di gas serra su base scientifica. Nel 2025, in un contesto di forte crescita del Gruppo con nuove acquisizioni e un perimetro più ampio e complesso la strategia climatica è stata riallineata ricalcolando la baseline al 2024, così da renderla coerente con l'effettiva configurazione delle attività. Gli obiettivi elaborati su questa nuova baseline costituiscono lo scenario di riduzione near-term, con orizzonte al 2030, applicato nel 2025 e sottoposto alla SBTi. Parallelamente sono stati rafforzati gli investimenti in energia rinnovabile ed

efficienza energetica, è proseguita la compensazione delle emissioni residue ed è stato avviato un lavoro strutturato sulla catena di fornitura, con un focus specifico sulla decarbonizzazione degli acquisti.

Nel dettaglio, il target near-term prevede che Omnia Technologies si impegni a ridurre le emissioni assolute di Scope 1 e 2 del 42% entro il 2030, assumendo il 2024 come anno base, e a ridurre le emissioni assolute di Scope 3 del 25% entro il medesimo orizzonte temporale.

Il raggiungimento di questi obiettivi near-term, poggia su due scenari complementari, orientati ad agire sulle componenti più rilevanti dell'impronta di carbonio del Gruppo:

-25%

del consumo energetico medio

-10%

delle emissioni

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

associate ai beni e servizi acquistati, anche attraverso strategie di approvvigionamento di acciaio riciclato o a ridotte emissioni di carbonio.

GRI 102-4 | 102-5 | 102-6 | 102-7 | 102-8

	2023	2024	2025
Emissioni Scope 1 gas naturale (tCO ₂ e)	1.344	2.586	3.514
Emissioni Scope 2 market-based elettricità (tCO ₂ e)	690	1.123	800,43
Emissioni Scope 3 (tCO ₂ e - supply chain)	162.246	744.476	672.436
Target SBTi Scope 1+2 al 2030 (vs baseline 2024) al 2030	-42%		
Target SBTi Scope 3 al 2030 (vs baseline 2024) al 2030	-25%		
Intensità emissiva (tCO ₂ e Scope 1/ricavi in mln €)	3,54	3,57	4,66
Intensità emissiva (tCO ₂ e Scope 2/ricavi in mln €)	1,82	1,55	1,06

Dalla strategia alle leve operative di decarbonizzazione

Per raggiungere gli obiettivi di riduzione delle emissioni di Scope 1 e 2, la strategia di decarbonizzazione individua alcune leve principali.

La prima è l'elettrificazione e l'autoproduzione da fonte solare: l'ampliamento degli impianti fotovoltaici già installati nel 2024 (1,6 MW complessivi) e la nuova installazione sull'HQ di Signoressa realizzata nel 2025 (0,2 MW), che entrerà in funzione nel 2026, cui si aggiunge la pianificazione di un ulteriore impianto presso la nuova sede in Toscana, integrato nel progetto di razionalizzazione degli stabilimenti.

La seconda leva riguarda l'ottimizzazione degli stabilimenti, con l'accorpamento e l'adeguamento degli impianti in Toscana e l'upgrade dei siti Sirio Aliberti, Acmi Labelling, Acmi Beverage e Bertolaso, per un utilizzo più efficiente degli spazi e delle utilities. La terza leva è la progressiva sostituzione delle caldaie con pompe di calore: presso il sito Ave Technologies è già stata avviata la valutazione tecnica, dove la conversione consentirebbe una riduzione stimata di circa 200 tCO₂e.



Il piano di compensazione delle emissioni residue

GRI 102-10 | A complemento delle iniziative intraprese per ridurre le emissioni assolute di gas a effetto serra (GHG), dal 2022 acquistiamo **crediti di carbonio** per compensare le emissioni operative residue di Scope 1 e Scope 2. La riduzione progressiva delle emissioni assolute rimane il nostro approccio primario alla mitigazione climatica: i crediti **intervengono sulle emissioni residue e finanziano al contempo progetti di mitigazione** situati al di fuori della nostra catena del valore. I due progetti dai quali acquistiamo crediti sono il **Great Bear Forest Carbon Project** in Canada e il **Guatemalan Conservation Coast** in America Centrale, selezionati per le solide credenziali ambientali, la tutela della biodiversità e le iniziative sociali che li contraddistinguono.

PROGETTO GREAT BEAR FOREST CARBON⁶, CANADA

La Great Bear Rainforest è una delle foreste pluviali più estese e integre al mondo: 6,4 milioni di ettari lungo la costa settentrionale della Columbia Britannica, custoditi dalle comunità delle First Nations da oltre 14.000 anni. Il territorio ospita una fauna ricca e diversificata, tra cui il raro orso Spirito (Spirit Bear), e contribuisce all'assorbimento del carbonio su vasta scala.

I Great Bear Forest Carbon Projects proteggono l'integrità ecologica e culturale di questa foresta e di Haida Gwaii. I proventi finanziano la pianificazione forestale, la gestione della biodiversità marina e terrestre e investimenti in settori sostenibili: energie rinnovabili, turismo, acquacoltura dei molluschi e prodotti forestali non legnosi. Acquistando crediti da questi progetti, contribuiamo a un'iniziativa di conservazione riconosciuta a livello globale, che salvaguarda foreste antiche, tutela i diritti delle popolazioni indigene e rafforza la resilienza delle comunità locali.

PROGETTO GUATEMALAN CONSERVATION COAST⁷, AMERICA CENTRALE

Il programma Guatemalan Conservation Coast contrasta le cause della deforestazione attraverso l'applicazione delle normative, la pianificazione dell'uso del suolo, l'istruzione, lo sviluppo di opportunità economiche e iniziative di agroforestazione sostenibile. Il progetto ha conseguito risultati concreti: la protezione di 30 specie arboree minacciate, la tutela del tapiro di Baird e del lamantino delle Indie Occidentali, la salvaguardia di 54.157 ettari di foresta all'interno del Corridoio Biologico Mesoamericano e la creazione o il sostegno di 487 posti di lavoro nelle comunità indigene e locali.

6. Il progetto Great Bear Forest Carbon è registrato presso il British Columbia Registry attraverso tre progetti distinti: Great Bear (South Central Coast) 104000000011319, Great Bear (Haida Gwaii) 104000000011559 e Great Bear (North and Central-Mid Coast) 104000000012798, ed è finalizzato a generare crediti di carbonio derivanti da Improved Forest Management e da attività di riforestazione.

7. Il progetto Guatemalan Conservation Coast è registrato presso il registro Verra come REDD+ Project for Caribbean Guatemala: The Conservation Coast 1622, applica il Verified Carbon Standard di Verra (VCS Standard v4.3 VM0015) e i Climate, Community and Biodiversity Standards v.3.1, e genererà crediti di carbonio derivanti da deforestazione non pianificata evitata, per un volume pari a circa 22 milioni di tonnellate di CO₂e.

L'adattamento ai cambiamenti climatici

GRI 102-2 | Abbiamo avviato un percorso strutturato di valutazione dei rischi climatici fisici, con l'obiettivo di comprendere in modo approfondito l'esposizione dei nostri asset produttivi e logistici agli impatti del cambiamento climatico. A supporto di questo processo, ci siamo avvalsi della metodologia sviluppata da Willis Towers Watson (WTW Climate Practice), uno dei principali riferimenti internazionali **nell'analisi quantitativa dei rischi climatici**, che ha permesso di mappare l'intera base asset su scenari di riscaldamento globale allineati agli accordi di Parigi e agli scenari IPCC.

L'analisi ha interessato le nostre 35 sedi operative, distribuite prevalentemente in Italia e con presenza internazionale in Europa, Asia e Sud America. Tutte le sedi analizzate presentano almeno un livello di esposizione a rischi climatici fisici, con gradazioni diverse in funzione della localizzazione geografica e della tipologia di pericolo. L'approccio adottato è multi-scenario e multi-orizzonte temporale: l'esposizione è stata valutata su traiettorie di riscaldamento differenti e proiettata fino alla fine del secolo, consentendoci di andare oltre la fotografia del rischio attuale e di anticipare le tendenze di lungo periodo.

I risultati dell'analisi indicano che la siccità e lo stress termico rappresentano le minacce fisiche di maggiore rilevanza strategica per noi, con un'intensificazione attesa significativa negli scenari di riscaldamento più severo. Queste evidenze hanno orientato la **definizione delle nostre strategie di adattamento**, che comprendono interventi infrastrutturali sugli edifici e sugli impianti, l'aggiornamento dei piani di continuità operativa con scenari climatici espliciti, la formazione del personale e una prima valutazione dell'esposizione climatica lungo la supply chain. L'analisi dei rischi climatici fisici è parte integrante del nostro sistema di gestione ESG e costituisce la base per l'integrazione progressiva della dimensione climatica nelle nostre decisioni strategiche e negli investimenti aziendali.

Rifiuti e circolarità

GRI 306-1 | GRI 306-2 | La gestione responsabile dei rifiuti è parte integrante del nostro Sistema di Gestione Integrato. Identifichiamo le principali tipologie di rifiuti generate nei processi produttivi prevalentemente scarti metallici e trucioli di lavorazione meccanica, oli esausti, stracci contaminati e imballaggi e definiamo per ciascuna le modalità di raccolta, stoccaggio e avvio a recupero o smaltimento, **privilegiando sempre la valorizzazione del rifiuto come risorsa**.

GRI 306-3 | GRI 306-4 | GRI 306-5 | Nel 2025, i rifiuti totali generati dalle nostre attività sono stati 2.719,68 tonnellate, di cui 847,3 ton pericolosi e 1.872,4 ton non pericolosi. **Il 99% dei rifiuti è stato avviato a recupero o riciclo**, con solo l'1% smaltito un risultato che conferma l'efficacia del nostro sistema di gestione e la cultura della circolarità diffusa nelle nostre sedi.

	2023	2024	2025
Rifiuti totali generati (ton)	2.095,4	3.203,6	2.719,7
Di cui recuperati	98,0%	99,5%	99%
Di cui smaltiti	2,0%	0,5%	1%
rifiuti pericolosi (ton)	719,7	876,4	847,3
rifiuti non pericolosi (ton)	1.375,6	2.327,2	1.872,4

Tutti i dati sui rifiuti provengono dai registri di carico/scarico, gestiti tramite software specifico o registro cartaceo e successivamente estrapolati per ogni società del Gruppo su base trimestrale e a fine anno. La crescita del dato aggregato tra 2023 e 2024 riflette l'ampliamento del nostro perimetro di rendicontazione conseguente alle acquisizioni del biennio.



Circolarità dei materiali

GRI 301-2 | Consideriamo la circolarità dei materiali una **priorità strategica**, in particolare per le materie prime ad alta intensità emissiva come l'acciaio. Nel 2025, il 55% dell'acciaio acquistato proviene da fornitori europei che garantiscono una quota di contenuto riciclato del 99%. Questo approccio riduce le emissioni di Scope 3 legate agli acquisti e contribuisce a costruire una filiera a minor impatto ambientale.

Parallelamente, prosegue il nostro lavoro di eco-design sui prodotti e soluzioni che offriamo: progettare macchine più efficienti dal punto di vista energetico significa ridurre non solo le emissioni operative, ma anche quelle prodotte durante l'uso da parte dei clienti, con un impatto positivo sullo Scope 3 nel medio-lungo periodo.

Gestione della risorsa idrica

Secondo il rapporto EEA *"Europe's Environment 2025"* (EEA, settembre 2025), lo stress idrico colpisce ogni anno il **20% del territorio europeo** e il **30% della popolazione**, con tendenza in peggioramento per effetto dei cambiamenti climatici. In Italia il quadro è confermato dal comunicato ISPRA del 21 marzo 2026: le risorse idriche rinnovabili nel 2025 si sono attestate a **128 miliardi di m³**, pari a -7% rispetto alla media storica e -19% rispetto al 2024, con deficit particolarmente acuti nel distretto dell'Appennino Centrale (-30%) e in Sardegna e Sicilia (-12/13%).

Il settore manifatturiero assorbe il **14% dell'acqua prelevata nell'UE** (EEA, 2025), con un potenziale di riduzione tra il **30% e il 50%** dei consumi attraverso riutilizzo, ottimizzazione dei lavaggi e tecnologie avanzate (EEA, *"Water Savings for a Water-Resilient Europe"*, 2025). Il quadro normativo si è rafforzato con il **Regolamento UE 2020/741** sul riutilizzo delle acque

(in vigore giugno 2023) e il **Regolamento Delegato (UE) 2024/1765**.

GRI 303-1 | GRI 303-5 | Il monitoraggio puntuale dei consumi è il punto di partenza per identificare aree critiche e migliorare la nostra efficienza idrica. I principali utilizzi sono il lavaggio delle macchine e i test di integrità e collaudo. L'acqua è prelevata da acquedotto o pozzo; dal 2023 la depurazione è esternalizzata a operatori specializzati. Operiamo prevalentemente in aree a basso rischio idrico, ma manteniamo un presidio costante sui consumi per identificare opportunità di riduzione e riutilizzo.

Il confronto triennale mostra una crescita significativa del prelievo idrico tra il 2023 (30.599 m³) e il 2024 (57.810,8 m³), riconducibile come per gli altri indicatori ambientali all'ampliamento del nostro perimetro produttivo.

GRI 303-1 GRI 303-5	2023	2024	2025
metri cubi	30.599	57.810,8	59.550

*I dati sono elaborati sulla base dei nostri report di avanzamento periodico

La gestione responsabile dell'acqua rappresenta per noi un impegno strutturale, che si traduce in investimenti continui in tecnologia, monitoraggio e pratiche operative orientate alla riduzione dell'impatto idrico lungo l'intera catena del valore.



Catena di fornitura responsabile

GRI 308-1 | GRI 308-2 | GRI 414-1 | GRI 414-2 | Poiché una quota significativa delle nostre emissioni complessive è legata ai beni acquistati e alla supply chain, nel 2025 abbiamo rafforzato il nostro impegno sul tema del Responsible Sourcing. Per ogni altra informazione si rimanda al capitolo **Upstream – L'approvvigionamento**.

Emissioni di inquinanti

GRI 305-7 | Per quanto riguarda le **emissioni di inquinanti non climalteranti**, queste riguardano prevalentemente **polveri e metalli** generati da specifiche lavorazioni industriali, tra cui il taglio, la saldatura, la verniciatura e, più in generale, le attività di trasformazione dei metalli. In tutti gli stabilimenti potenzialmente impattanti, manteniamo un monitoraggio continuo del quadro normativo di riferimento, con particolare attenzione a quanto previsto dall'**Autorizzazione Unica Ambientale (AUA)**.

Tale autorizzazione, rilasciata dagli enti competenti, disciplina le emissioni in atmosfera e impone alle aziende una serie di obblighi, tra cui: il rispetto di limiti emissivi specifici per le sostanze inquinanti, l'adozione di sistemi di abbattimento adeguati, la registrazione e il controllo periodico delle emissioni, nonché la presentazione di comunicazioni e aggiornamenti periodici. Il rispetto di tali prescrizioni è per noi un elemento imprescindibile per garantire la **conformità normativa e minimizzare l'impatto ambientale** delle nostre attività produttive.



CORPORATE

PERSONE

RIDUZIONE IMPATTI
AMBIENTALI

INNOVAZIONE

3.4

Innovazione

A che punto siamo del nostro Piano

OBIETTIVO	ATTIVITÀ 2024	ATTIVITÀ 2025	OBIETTIVI 2026
18 Orientare lo sviluppo prodotto alla generazione di benefici di sostenibilità	- Formazione su eco-design; - Progetto NEXT McKinsey e promozione commerciale delle soluzioni brushless; - R&S su sistemi di filtrazione CFK e nuovo modello OMNIA 85; - Innovation Lab UniPD Conegliano e Bertolaso; - Incremento della tecnologia Permawine; - Analisi degli impatti della filtrazione ceramica rispetto alla terra diatomacea per applicazioni nel settore beverage; - Sistemi di dealcolazione Libero & Reduco; - Smartline sviluppata dalla Divisione B&P e dal team R&S.	- Miglioramento dei processi di R&S attraverso l'adozione di un approccio agile, con team cross-funzionali che collaborano in modo dinamico per sviluppare prodotti pronti per il mercato e già industrializzati - Ottimizzazione del portafoglio prodotti: eliminazione delle ridondanze e integrazione delle soluzioni esistenti per migliorare l'efficienza produttiva e commerciale - Ottimizzazione mediante fluidodinamica computazionale (CFD) di valvole e piatti per distillazione, al fine di aumentare l'efficienza	- Integrare criteri di sostenibilità ed eco-design nei processi di sviluppo prodotto del Gruppo, adottando metodologie strutturate per la valutazione degli impatti ambientali lungo il ciclo di vita; <i>Ampliare il portafoglio di soluzioni tecnologiche finalizzate alla riduzione dei consumi energetici, idrici e dei materiali nei processi produttivi dei clienti;</i> - Sviluppare e industrializzare nuove tecnologie ad alta efficienza per i settori Beverage, Dairy, Pharma e Distilling, con particolare attenzione all'economia circolare e alla decarbonizzazione; <i>Estendere l'utilizzo di strumenti di simulazione digitale e modellazione avanzata per ottimizzare le performance ambientali e operative dei macchinari.</i>
19 Offrire ai clienti un servizio completo e innovativo con prodotti integrati e smart	- Definizione e implementazione della piattaforma digitale; - implementazione continua dell'interconnessione delle macchine 4.0; - Implementazione del progetto HMI unificato.	- Potenziare la strategia digitale del Gruppo, standardizzando i processi interni e ottimizzando le sinergie tra le persone all'interno dell'organizzazione - Applicazione di modelli di intelligenza artificiale generativa, automatizzando attività che richiedono tempo per concentrarsi su attività a maggior valore aggiunto - Implementazione a livello di Gruppo della piattaforma IoT, connettendo le macchine e consentendo la raccolta dati, e sviluppo di applicazioni personalizzate basate su casi d'uso specifici per migliorare la prossimità al cliente e offrire nuovi servizi digitali	- Sviluppo di applicazioni verticali per supervisione di linea, efficientamento energetico del macchinario e gestione della manutenzione; <i>Collaborazione con partner su agenti di Generative AI per l'efficientamento dei processi operativi e la formazione.</i>
20 Riorientare l'offerta verso la servitizzazione	- Implementare il piano di visione della servitizzazione, con focus sui contratti di manutenzione preventiva e sulla campagna di aggiornamenti proattivi - Avvio della piattaforma Salesforce.	- Implementazione di Salesforce – migliorare la vicinanza al cliente, la rapidità di risposta, la gestione delle richieste e l'efficienza interna complessiva. - Nuova organizzazione dei servizi per settore – superare le divisioni per concentrarsi sui clienti finali in segmenti specifici (pilota nel settore del Beverage), applicando un modello one-stop-shop.	<i>Consolidare il modello di service integrato di Gruppo, estendendo l'approccio one-stop-shop agli altri settori industriali</i> - Incrementare l'offerta di servizi a valore aggiunto attraverso contratti di manutenzione preventiva, assistenza da remoto e servizi basati sui dati raccolti dalle macchine connesse; - Sviluppare modelli di monitoraggio predittivo e manutenzione predittiva per migliorare affidabilità, continuità operativa e soddisfazione del cliente; - Rafforzare l'integrazione tra Salesforce, piattaforma IoT e organizzazione Service per offrire un'esperienza cliente sempre più personalizzata e proattiva.

Per scoprire le attività svolte negli anni precedenti inquadra o clicca qui



L'innovazione è il quarto pilastro del nostro Piano di Sostenibilità. Per noi innovare significa **mettere in relazione ricerca e sviluppo, digitalizzazione e servizio al cliente** con la capacità del Gruppo di generare valore nel tempo. I tre goal di questo pilastro Goal 18, 19 e 20 orientano le scelte di investimento, l'evoluzione dei processi interni e lo sviluppo di soluzioni che possano contribuire alla competitività dei clienti e, ove misurabile, alla riduzione degli impatti lungo il ciclo di vita degli impianti.

Nel 2025 il lavoro si è concentrato su tre fronti: **rendere più efficiente il processo di sviluppo prodotto, consolidare l'infrastruttura digitale** di Gruppo e **rafforzare il modello di servizio** lungo il ciclo di vita degli impianti.

Ricerca e sviluppo

INDICATORE

	2023	2024	2025
Investimento in R&D	6,5 milioni/€	14 milioni/€	17,2 milioni/€ Il valore include i costi del personale interno dedicato
Dipendenti R&D	400	400	400
Portafoglio brevetti e marchi attivi	240	601	852 Totale portafoglio attivo al 31 dicembre 2025

Vogliamo contribuire allo sviluppo sostenibile del nostro Gruppo attraverso prodotti e servizi che **riducano gli impatti dei clienti** e incrementino, al tempo stesso, la loro competitività. Nel 2025 abbiamo investito **17,2 milioni di euro in ricerca e sviluppo** pari al 2,3% del budget di Gruppo, includendo i costi del personale interno dedicato confermando il ruolo dell'innovazione come leva industriale e non come iniziativa accessoria.

Il nostro team di Ricerca e Sviluppo è composto da 400 professionisti, pari al 15,15% del totale dei dipendenti del Gruppo. Le competenze sono distribuite principalmente nelle sedi produttive e in alcune filiali commerciali e di service. La gestione è di tipo divisionale e risponde al Direttore R&D | Engineering, coordinato dal Managing Director divisionale, in collegamento con la governance corporate.

La selezione dei prodotti su cui investire nasce dall'ascolto del mercato e dei clienti, dall'analisi dei trend tecnologici e dal confronto con i principali competitor. A questo si aggiungono collaborazioni con **centri di ricerca nazionali e internazionali**, tra cui l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Piacenza e l'Università di Padova, che contribuiscono ai progetti con team dedicati e competenze scientifiche specifiche.

Sono tre le direttrici attraverso cui sviluppiamo la nostra visione dell'innovazione: **tecnologia, digitalizzazione e servitizzazione**. Le prime due riguardano sia i processi interni sia le soluzioni progettate per i clienti; la terza rafforza il passaggio da una logica centrata sulla vendita del macchinario a una relazione continuativa lungo il ciclo di vita dell'impianto. Queste tre direttrici traducono operativamente i tre goal del pilastro Innovazione del nostro Piano di Sostenibilità 2030: orientare lo sviluppo prodotto alla generazione di benefici di sostenibilità (Goal 18), offrire un servizio completo e innovativo attraverso soluzioni integrate e smart (Goal 19) e riorientare progressivamente l'offerta verso la servitizzazione (Goal 20).

TECNOLOGIA

Progettiamo i nostri prodotti con l'obiettivo di **migliorare efficienza, affidabilità e continuità operativa**. Quando disponibili dati tecnici validati, colleghiamo queste caratteristiche anche alla riduzione di consumi, sprechi, emissioni o altri impatti ambientali nei processi dei clienti. Questa distinzione è importante: alcune innovazioni generano benefici diretti nei nostri processi di progettazione e produzione, mentre altre producono effetti soprattutto nella fase d'uso presso il cliente.

Al 31 dicembre 2025, il portafoglio di proprietà intellettuale del Gruppo ammonta a **735 brevetti e 117 marchi attivi**. Questo patrimonio tecnologico riflette gli investimenti in R&D degli ultimi anni e contribuisce alla capacità del Gruppo di presidiare mercati caratterizzati da elevata specializzazione tecnica. In quanto Società Benefit, leggiamo questo patrimonio non solo come vantaggio competitivo, ma anche come leva per generare benefici comuni: l'attenzione all'eco-design e alla riduzione degli impatti in fase d'uso è parte integrante del modo in cui interpretiamo la finalità di beneficio dichiarata nel nostro statuto.

Le principali linee di sviluppo tecnologico richiamate dal foglio Innovation e dalla bozza di partenza riguardano:

- ottimizzazione mediante fluidodinamica computazionale (CFD) di valvole e piatti per distillazione, finalizzata ad aumentare l'efficienza dei processi;
- ricerca e sviluppo su sistemi di filtrazione CFK e nuovo modello OMNIA 85;
- analisi del ciclo di vita (Life Cycle Assessment, LCA) della filtrazione ceramica rispetto alla terra diatomacea, per applicazioni nel settore beverage, in collaborazione con Innovation Lab UniPD Conegliano e Bertolaso;
- sistemi di dealcolazione Libero & Reduco, sviluppati per la riduzione selettiva del contenuto alcolico nel vino;
- Smartline, sviluppata dal team R&D della Divisione B&P per aumentare efficienza produttiva e integrazione di impianto;
- incremento dell'implementazione della tecnologia Permawine.





Approfondimento

La R&S in Omnia Technologies

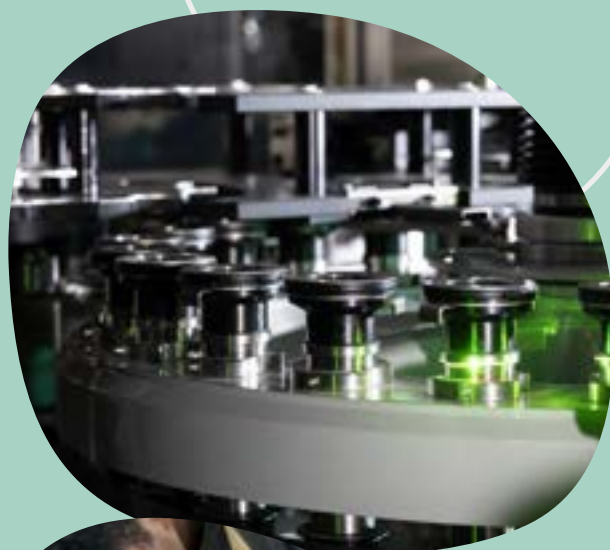
GOVERNANCE E PIPELINE

La governance della R&S in Omnia Technologies segue un modello divisionale, che riflette la diversità di tecnologie, mercati e sfide di sostenibilità presenti all'interno del Gruppo. Ciascuna Divisione dispone di una propria funzione R&S centralizzata, coordinata dal Divisional Managing Director, che assicura l'allineamento tra priorità di innovazione, strategia di business ed esigenze di mercato. A livello di Gruppo, il coordinamento segue una duplice logica: l'innovazione digitale e data driven - che include digitalizzazione, connettività e smart solutions - è presidiata centralmente per garantire coerenza e scalabilità, mentre la R&S di prodotto e di processo, inclusa l'innovazione legata alla sostenibilità, rimane sotto la governance divisionale, in riconoscimento del fatto che tecnologie, contesti normativi e leve di sostenibilità differiscono significativamente tra i segmenti beverage, life sciences, specialty e gli altri ambiti in cui il Gruppo opera.

La pipeline di R&S sostenibile è costruita attraverso un approccio ibrido, che combina miglioramento continuo, sviluppo reattivo e innovazione proattiva. Una quota significativa dell'attività è dedicata all'aggiornamento continuo dei prodotti esistenti e del parco installato - motori più efficienti, processi ottimizzati, componenti riprogettati e sistemi di controllo migliorati - con

interventi che affrontano in modo sistematico i temi del consumo energetico, dell'uso dell'acqua e della riduzione di prodotti chimici e detergenti, estendendo al tempo stesso la vita utile delle macchine installate. Accanto a questa attività di base, la pipeline include iniziative reattive attivate da specifici segnali di mercato o richieste dei clienti come lo sviluppo di linee PET compatte per il settore beverage e innovazione proattiva in aree strategiche che anticipano i trend di sostenibilità di medio lungo periodo, con le tecnologie di dealcolazione come esempio di riferimento: si tratta di investimenti guidati non soltanto dalla domanda attuale, ma anche dall'evoluzione dei comportamenti di consumo, dal quadro normativo emergente e da considerazioni di sostenibilità legate a energia, acqua ed efficienza di processo.

Le priorità di investimento sono definite attraverso una valutazione multi criterio, integrata nei processi divisionali di R&S e di project management. Ciascuna iniziativa è valutata sulla base dell'impatto atteso in termini di sostenibilità, della rilevanza di mercato e del valore per il cliente, della fattibilità e maturità tecnica - verificate attraverso approcci strutturati basati su logiche stage gate e TRL - dell'allineamento strategico con le priorità divisionali e di Gruppo e della solidità economica del progetto, in termini di investimento richiesto, scalabilità e capacità di generare valore nel lungo periodo.



DIGITALIZZAZIONE

La trasformazione digitale rappresenta per noi una leva per migliorare processi, qualità delle decisioni, tracciabilità e prossimità al cliente. Non consideriamo il digitale un fine in sé, ma un'infrastruttura abilitante: consente di collegare dati, funzioni e competenze e di rendere più coerente il modo in cui il Gruppo progetta, produce, assiste e misura le proprie attività.

L'architettura digitale del Gruppo integra **sistemi ERP (Enterprise Resource Planning)** per la pianificazione e il controllo dei processi aziendali, **CRM (Customer Relationship Management)** per la gestione delle relazioni con i clienti, **PLM (Product Lifecycle Management)** per presidiare il ciclo di vita del prodotto, **IIoT (Industrial Internet of Things)** per il monitoraggio degli impianti e **HCM (Human Capital Management)** per la gestione delle persone. L'interconnessione tra questi ecosistemi consente di ridurre duplicazioni informative, rafforzare la tracciabilità e supportare decisioni progressivamente più data-driven. Nel corso del 2025 abbiamo inoltre avviato le prime applicazioni di intelligenza artificiale generativa e di IoT in ambiti selezionati, con l'obiettivo di automatizzare attività a basso valore aggiunto e liberare tempo e competenze da destinare alla relazione con il cliente e allo sviluppo di nuovi servizi digitali.

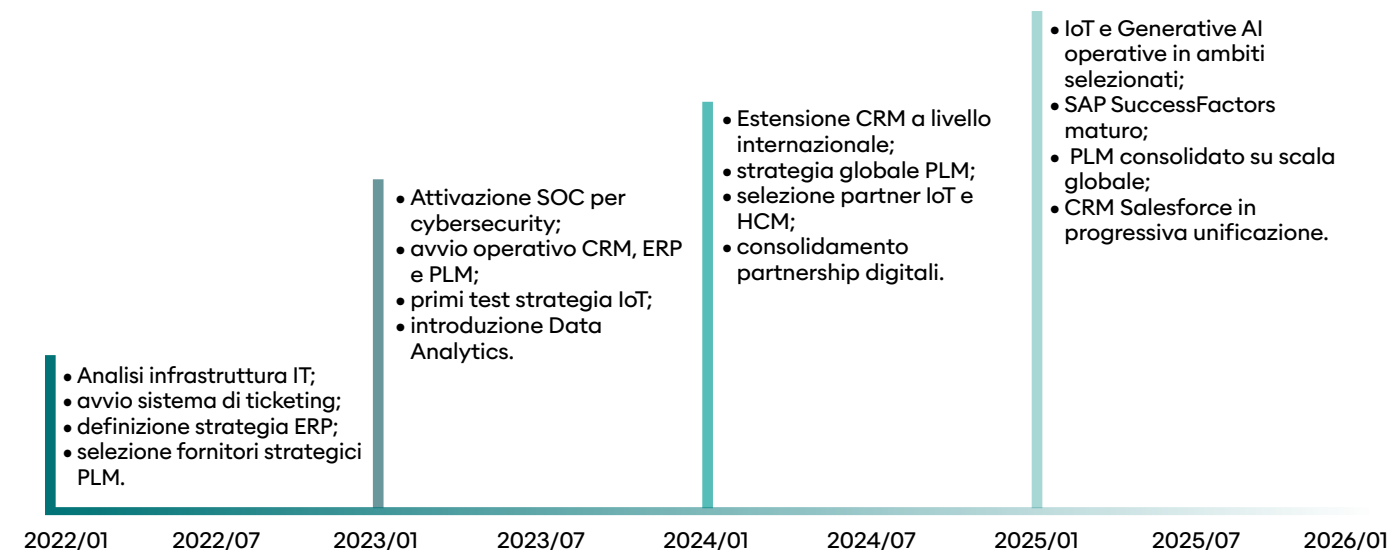
Sul piano ambientale, strumenti come **Smart Winery**, i **sistemi di energy monitoring** e la **piattaforma Net Zero Cloud di Salesforce** possono supportare la misurazione e il monitoraggio dei consumi energetici e delle emissioni di CO₂, sia nelle attività del Gruppo sia, quando applicabile, nei processi dei clienti. La possibilità di ridurre consumi ed emissioni dipende tuttavia dalla disponibilità di dati affidabili, da un perimetro di misurazione chiaro e dalla continuità del monitoraggio nel tempo.

Sul piano sociale, l'**adozione di SAP SuccessFactors** ha contribuito alla digitalizzazione dei processi HR, rendendo più accessibili informazioni, percorsi formativi e documentazione per le persone del Gruppo. Il dato 2025 indica una digitalizzazione dell'85% dei processi HR e un incremento del 30% nell'accesso self-service alla documentazione tecnica.

In termini di governance e trasparenza, il sistema PLM PTC Windchill supporta la **tracciabilità dei materiali e delle informazioni di prodotto lungo il ciclo di vita**, creando le condizioni operative per applicare criteri di eco-design e conformità normativa in modo più strutturato. Le piattaforme di Business Intelligence e l'integrazione tra sistemi, come SAP e Salesforce, contribuiscono inoltre a ridurre la frammentazione dei dati e a migliorare la coerenza dei processi decisionali.

EVOLUZIONE TECNOLOGICA 2022-2025

Da insieme di progetti puntuali a piattaforma di lavoro comune.





Il Project Manager in Omnia Technologies: un ruolo strategico per la crescita del Gruppo

All'interno di un Gruppo che progetta e realizza linee complete e macchine automatiche per i settori beverage, specialty e life sciences, il Project Manager è la figura che tiene insieme la complessità di ogni commessa: dal primo contatto commerciale con il cliente fino alla chiusura del progetto e alla fase di after sales, il PM è responsabile del rispetto di tempi, costi, qualità e rischi, coordina le funzioni interne e i partner esterni ed è il punto di riferimento unico per il cliente lungo l'intero ciclo di vita della fornitura. È per questo che, all'interno della strategia Omnia Technologies 2030, il Project Management è stato riconosciuto come uno degli abilitatori chiave dell'evoluzione del Gruppo, necessario per garantire qualità, controllo e valore lungo tutto il ciclo di vita delle commesse e di rafforzare la collaborazione tra funzioni.

UN RUOLO CHE STA EVOLVENDO INSIEME AL GRUPPO

L'integrazione di oltre 30 aziende in un'unica piattaforma industriale ha reso il ruolo del PM sempre più centrale: le commesse sono cresciute in dimensione, complessità e livello di integrazione tra tecnologie, arrivando a includere soluzioni end to end che combinano processo, imbottigliamento, packaging e servizi. In questo contesto, il PM è primo responsabile della gestione operativa della commessa, ma è anche il regista di un lavoro corale che coinvolge divisioni, business unit e stabilimenti diversi, spesso in continenti differenti. È una figura che unisce competenze tecniche, capacità di pianificazione, gestione degli stakeholder interni ed esterni, leadership del team di progetto e capacità di lettura dei rischi e delle opportunità. Per accompagnare questa evoluzione, Omnia Technologies ha portato avanti un percorso strutturato di PM Transformation, con l'obiettivo di trasformare il Project Management in un linguaggio condiviso e in un modo unico di lavorare in tutto il Gruppo, e posizionare il Gruppo come best in class di questa capability nell'industrial manufacturing. Il percorso poggia su tre pilastri: un modello metodologico comune, uno strumento end to end di gestione delle commesse e un investimento continuativo sulle competenze delle persone.

UN MODELLO CONDIVISO: IL PM PLAYBOOK

Il PM Playbook rappresenta il modello operativo di riferimento per la gestione delle commesse in Omnia Technologies. Costruito a partire da un processo standard basato su cinque fasi (project lead & feasibility, design & verification, execution, commissioning, project closure) e articolato in dieci milestone chiave dalla prima bozza di offerta fino alla chiusura il Playbook definisce ruoli, responsabilità, deliverable e regole di ingaggio per ciascuna fase, garantendo che ogni progetto segua un percorso coerente e tracciabile. Il playbook dettaglia e norma in modo chiaro anche la fase in loco, riconoscendo

il ruolo distintivo del cantiere all'interno della catena del valore e definendo con chiarezza il passaggio di responsabilità tra PM e Site Manager. Il Playbook non è un documento statico: si evolve per livelli progressivi di dettaglio e viene integrato con i template documentali e i processi di quality assurance, in modo da tradurre progressivamente il metodo in prassi quotidiana.

UNO STRUMENTO UNICO: CLARITY COME PIATTAFORMA END TO END

Ad affiancare il Playbook, Omnia Technologies ha adottato Clarity come sistema di Project & Portfolio Management di Gruppo. Progettato per gestire l'intero ciclo di vita delle commesse in una piattaforma unica, Clarity consente al PM di pianificare le attività, monitorare i costi, gestire le milestone, coordinare le risorse e condividere in tempo reale lo stato di avanzamento con le funzioni operative, il management di divisione e di gruppo e attraverso reportistica dedicata anche con il cliente. I numeri raccontano la portata dell'adozione: oltre 667 progetti censiti, 43 PM attivi, 590 risorse mappate, le quattro divisioni pienamente a bordo e un valore contrattuale in esecuzione superiore ai 630 milioni di euro, gestiti attraverso un unico processo Stage Gate condiviso. L'integrazione progressiva con gli altri sistemi aziendali SAP, Salesforce e SharePoint consente di automatizzare i flussi di creazione delle commesse, la gestione documentale e la reportistica finanziaria, liberando tempo dai task amministrativi e riportandolo dove genera più valore: la gestione del progetto e della relazione con il cliente.

LE PERSONE: SVILUPPO DELLE COMPETENZE E COMUNITÀ PROFESSIONALE

Un modello e uno strumento condivisi hanno valore solo se accompagnati da un investimento continuo sulle persone. Per questo il percorso di sviluppo del ruolo di PM è stato integrato in Omnia Academia, all'interno del pilastro Omnia Mestieri, con un'offerta formativa articolata su più livelli: dai PM Fundamentals, che costruiscono le basi metodologiche e il linguaggio comune tra Project Manager, ai percorsi dedicati al PMO, focalizzati su governance di portafoglio, disciplina di pianificazione e gestione degli stakeholder, fino ai programmi di "PM per non PM" rivolti a chi collabora con i Project Manager nelle diverse funzioni, per costruire una comprensione condivisa dei ruoli, delle aspettative e delle dinamiche di collaborazione tra progetti. Accanto alla formazione strutturata, il Gruppo ha avviato la PM Community, uno spazio di collaborazione continua tra Project Manager e PMO pensato per condividere esperienze, casi reali e best practice, e per consolidare una cultura di project management basata sull'apprendimento reciproco e sul confronto tra pari. È una scelta che riflette la convinzione che, in un contesto in cui la complessità dei progetti cresce con la scala del Gruppo, il valore si costruisca non solo attraverso processi e strumenti, ma anche attraverso una comunità professionale coesa, capace di trasformare l'esperienza sul campo in patrimonio condiviso.

SERVITIZZAZIONE

In un'ottica di economia circolare, crediamo sia sempre più importante **allungare la vita utile dei prodotti e rafforzare il modello di servitizzazione**. Per noi questo significa accompagnare il cliente lungo l'intero ciclo di vita dell'impianto, attraverso manutenzione programmata, aggiornamenti, assistenza da remoto, retrofit e, dove possibile, modelli basati sulla vendita di prestazioni e non solo di beni.

La servitizzazione ha valore industriale perché **consente di aumentare la continuità operativa dei clienti** e, al tempo stesso, di **ridurre la sostituzione anticipata degli impianti**. Il beneficio ambientale potenziale dipende dal tipo di intervento realizzato: un upgrade, un revamping o una manutenzione predittiva possono contribuire a ridurre fermi macchina, sprechi, consumi energetici e ricorso a nuove materie prime, ma tali effetti devono essere misurati caso per caso.

Ambito	Beverage B&P	Wine & Spirits
Team	Circa 120 persone; età media 40 anni.	40 tecnici specializzati.
Modello di servizio	Performance Management Program (PMP) articolato su tre livelli, con metodologia Lean Six Sigma.	Manutenzione programmata e predittiva; contratti pluriennali.
Risposta remota	Offerte ricambi tipicamente entro 3 giorni.	Assistenza da remoto entro 20 minuti nei giorni feriali.
Intervento fisico	Revisioni e revamping entro 7 giorni.	Intervento fisico entro 24-48 ore.
Contributo potenziale alla sostenibilità	Riduzione dei fermi macchina e allungamento della vita utile degli impianti.	Retrofit e aggiornamenti, inclusi interventi per ridurre consumi e migliorare performance.





Approfondimento

La prima cantina completa firmata Omnia Technologies: una partnership integrata al servizio del cliente

La realizzazione della prima cantina completa da parte di Omnia Technologies segna un passaggio significativo nel percorso del Gruppo: la capacità di accompagnare il cliente lungo l'intero ciclo di vita del prodotto, dal processo di vinificazione all'imbottigliamento, all'interno di un'unica soluzione integrata. In un settore storicamente frammentato, in cui le aziende vinicole si rivolgono a più fornitori per ciascuna fase produttiva, poter contare su un unico interlocutore consente di ridurre la complessità gestionale, ottimizzare le risorse impiegate e garantire una maggiore coerenza tecnica e qualitativa lungo tutta la filiera produttiva.

UN PROGETTO INTEGRATO AL SERVIZIO DEL CLIENTE

Il progetto, sviluppato per un'azienda vitivinicola in Puglia, ha previsto la realizzazione di una cantina completa comprensiva della sezione di processo di vinificazione e, in una fase successiva, della distilleria e della linea di imbottigliamento e packaging. Un perimetro ampio, che ha incluso anche la progettazione delle tubazioni e la gestione dei fluidi di processo (vapore, prodotti, acqua), coordinati direttamente dal Gruppo attraverso partner qualificati. Questo approccio ha permesso al cliente di beneficiare di una regia unica, di tempi decisionali più rapidi e di una responsabilità chiara sull'intero perimetro dell'investimento, riducendo i rischi tipici dei progetti multi-fornitore e assicurando una progettazione più efficiente anche sotto il profilo dei consumi energetici e dell'utilizzo delle risorse idriche.

UNA PARTNERSHIP COSTRUITA SU FIDUCIA E TRASPARENZA

Il valore più significativo dell'esperienza risiede nella qualità della relazione costruita con il cliente. Per la proprietà si è trattato di un investimento di grande portata, che ha comportato la completa riprogettazione della cantina: una scelta che ha richiesto fiducia reciproca e una relazione fondata su trasparenza, ascolto e obiettivi condivisi fin dalle prime fasi. L'approccio adottato, basato su comunicazione diretta, condivisione tempestiva delle criticità e ricerca congiunta delle soluzioni ha permesso di trasformare la complessità di un progetto pilota in un percorso di co-costruzione, in linea con il principio One Team che guida la cultura del Gruppo e che, in questa esperienza, si è esteso oltre i confini aziendali fino a includere il cliente come parte integrante del team di progetto. È in questa capacità di lavorare fianco a fianco, con responsabilità condivisa, che si esprime concretamente l'impegno di Omnia Technologies verso relazioni di lungo periodo con i propri stakeholder.

"Siamo stati davvero un One Team. Non solo internamente, ma anche con il cliente. Abbiamo lavorato insieme, senza barriere. Questa è la prima pietra: oggi siamo più preparati e pronti ad affrontare progetti di questa portata."

Luca Carassi

Head of Sales Equipment - Beverage Systems Specialty

UN MODELLO REPLICABILE PER IL FUTURO

La realizzazione di questa cantina completa rappresenta una prima pietra per il posizionamento del Gruppo come partner di riferimento. La possibilità di offrire soluzioni integrate dalla progettazione al servizio post-vendita consente ai clienti di adottare tecnologie coerenti tra loro, con benefici concreti in termini di efficienza produttiva, riduzione degli sprechi e ottimizzazione dei consumi lungo l'intera linea. È in questa capacità di integrare competenze, condividere obiettivi e trasformare la complessità in valore per il cliente che Omnia Technologies costruisce il proprio contributo a una filiera vitivinicola più efficiente, resiliente e sostenibile.



Scopri di più:



04

Nota metodologica

4. Nota metodologica



Ove non diversamente specificato, il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni contenute nel documento è riferito all'intero Gruppo consolidato al 31 dicembre 2025.

Si precisa inoltre che alcune sezioni del Report seguono criteri temporali specifici, coerenti con la natura delle informazioni rendicontate. In particolare:

→ **Profilo aziendale** riporta informazioni aggiornate alla data di pubblicazione del presente Report, al fine di rappresentare in modo corretto l'evoluzione del perimetro societario e organizzativo del Gruppo

→ **A che punto siamo del nostro piano** rendicontano invece lo stato di avanzamento delle attività previste dal Piano di Sostenibilità alla data del 31/03/26.

Le società incluse nel perimetro di rendicontazione hanno contribuito alla raccolta delle informazioni secondo il rispettivo ambito di competenza, la disponibilità dei dati e il perimetro applicabile ai singoli indicatori. Eventuali limitazioni di perimetro, stime o criteri specifici di calcolo sono indicati nelle note alle tabelle o nei paragrafi di riferimento.

I dati rendicontati sono collegati agli impatti, rischi e opportunità rilevanti per Omnia Technologies, individuati attraverso l'analisi di doppia materialità condotta nel 2026. Tale analisi ha considerato sia la prospettiva di impatto, relativa agli effetti generati dal Gruppo su persone e ambiente lungo la catena del valore, sia la prospettiva finanziaria, riferita ai rischi e alle opportunità ESG che possono incidere sull'evoluzione del business, sulla continuità operativa e sulla creazione di valore nel tempo.

Il documento è stato **redatto con opzione in riferimento agli Standard GRI**, secondo quanto previsto dall'Universal **Standard GRI 1: Principi di rendicontazione 2021**, paragrafo 3. In parallelo, nel corso dell'esercizio abbiamo avviato un progressivo rafforzamento del sistema di rendicontazione ESG del Gruppo, anche in vista del prossimo ciclo regolato di reporting di sostenibilità. In particolare, l'analisi di doppia materialità 2026 è stata strutturata utilizzando gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) come riferimento metodologico volontario, con l'obiettivo di rendere più solido il collegamento tra impatti, rischi, opportunità, temi materiali, KPI e azioni del Piano di Sostenibilità.

Questo percorso non costituisce una dichiarazione di piena conformità agli ESRS per l'esercizio 2025, ma rappresenta una fase di preparazione strutturata, finalizzata a rafforzare progressivamente processi, sistemi informativi, controlli interni, responsabilità degli owner interni, tracciabilità delle fonti e capacità di rendicontazione del Gruppo.

I dati e le informazioni riportati nel presente documento sono stati raccolti attraverso workshop, interviste, schede di raccolta dati e interlocuzioni con le funzioni aziendali competenti. La struttura del documento e i contenuti del Report sono stati condivisi e validati dal Team di Sostenibilità interno e dalle funzioni coinvolte, secondo le rispettive responsabilità.

Laddove possibile, i dati sono presentati in forma comparativa con le performance del 2023 e del 2024, per consentire una valutazione dell'andamento delle prestazioni nel tempo. Ove non diversamente specificato in nota, la fonte delle informazioni si intende interna al Gruppo.

Il documento non è stato sottoposto a verifica da parte di terzi. Il Report sarà disponibile sul sito di Omnia Technologies e sul sito di Investindustrial. Per ulteriori informazioni è possibile contattare il Gruppo all'indirizzo: esg@omniatechnologiesgroup.com

Di seguito si propone un prospetto riassuntivo del perimetro di rendicontazione adottato. Il perimetro dell'analisi coincide, salvo diversa indicazione, con le entità che compongono il Gruppo Omnia Technologies al 31 dicembre 2025.

Nome Azienda	Nome Stabilimento / Sede	Paese	Regione / Provincia	Città	Tipo di sede	Divisione
Omnia Technologies SpA	Omnia Technologies (ex Della Toffola)	Italia	Veneto	Trevignano (TV)	Produzione	PROCESSING
	Omnia Technologies (ex Frilli)	Italia	Toscana	Monteriggioni (SI)	Produzione	PROCESSING
	Omnia Technologies (ex Permeare)	Italia	Lombardia	Milano (MI)	Uffici	PROCESSING
	Omnia Technologies (ex Progema Engineering)	Italia	Lombardia	Borgo Virgilio (MN)	Produzione	PROCESSING
	Omnia Technologies (ex F2 plant1)	Italia	Veneto	Trevignano (TV)	Produzione	PROCESSING
	Omnia Technologies (ex F2 plant2)	Italia	Veneto	Trevignano (TV)	Produzione	PROCESSING
	Omnia Technologies (ex TMCI PADOVAN 1)	Italia	Veneto	Mareno di Piave (TV)	Produzione	PROCESSING
	Omnia Technologies (ex TMCI PADOVAN 2)	Italia	Veneto	Nervesa della Battaglia (TV)	Produzione	PROCESSING
	Omnia Technologies (ex TMCI PADOVAN 3)	Italia	Veneto	Sarcedo (VI)	Produzione	PROCESSING
	Omnia Technologies (ex COMES)	Italia	Toscana	Poggibonsi (SI)	Produzione	PROCESSING
	Cadalpe Plant	Italia	Veneto	Vazzola (TV)	Produzione	PROCESSING
Sirio Aliberti srl	Sirio Aliberti Plant1	Italia	Piemonte	Calamandrana (AT)	Produzione	PROCESSING
	Sirio Aliberti Plant2	Italia	Piemonte	Calamandrana (AT)	Produzione	PROCESSING
Gruppo Bertolaso SpA	Bertolaso Plant1	Italia	Veneto	Zimella (VR)	Produzione	BOTTLING & PACKAGING – WINE/SPIRITS
	Bertolaso Plant2	Italia	Veneto	Zimella (VR)	Produzione	BOTTLING & PACKAGING – WINE/SPIRITS
Omnia Components srl	Omnia Components (ex Ape Impianti)	Italia	Veneto	Zevio (VR)	Produzione	OMNIA COMPONENTS
	Omnia Components (ex Mar.Co.)	Italia	Piemonte	Calamandrana (AT)	Produzione	OMNIA COMPONENTS
	Innotec Plant	Italia	Veneto	Verona	Produzione	OMNIA COMPONENTS
	Alfatre Plant	Italia	Lombardia	Cormano (MI)	Produzione	OMNIA COMPONENTS
	Masterlaser Plant	Italia	Lombardia	Cormano (MI)	Produzione	OMNIA COMPONENTS

Nome Azienda	Nome Stabilimento / Sede	Paese	Regione / Provincia	Città	Tipo di sede	Divisione
Omnia Components srl	Nortan Plant	Italia	Veneto	Veronella (VR)	Produzione	OMNIA COMPONENTS
	Win&Tech Plant	Italia	Veneto	Negrar di Valpolicella (VR)	Produzione	OMNIA COMPONENTS
	Acram Plant	Italia	Veneto	Verona (VR)	Produzione	OMNIA COMPONENTS
Omnia Life Sciences srl	Comas Plant	Italia	Toscana	Poggibonsi (SI)	Produzione	OMNIA LIFE SCIENCES
	Desirò Plant	Italia	Toscana	Sesto Fiorentino (FI)	Produzione	OMNIA LIFE SCIENCES
Tecnomaco srl	Tecnomaco Plant	Italia	Lazio	Aprilia (LT)	Produzione	OMNIA LIFE SCIENCES
Ave Technologies srl	Ave Tech Plant1	Italia	Veneto	Spinea (VE)	Produzione	BOTTLING & PACKAGING – BEVERAGE
	Ave Tech Plant2 (ex Z-Italia)	Italia	Lombardia	Castellucchio (MN)	Produzione	BOTTLING & PACKAGING – BEVERAGE
Acmi SpA	Acmi Plant1	Italia	Emilia Romagna	Fornovo di Taro (PR)	Produzione	BOTTLING & PACKAGING – BEVERAGE
	Acmi Plant2	Italia	Emilia Romagna	Fornovo di Taro (PR)	Produzione	BOTTLING & PACKAGING – BEVERAGE
	Acmi Plant3	Italia	Emilia Romagna	Felegara (PR)	Produzione	BOTTLING & PACKAGING – BEVERAGE
	Acmi Plant4	Italia	Emilia Romagna	Solignano (PR)	Produzione	BOTTLING & PACKAGING – BEVERAGE
	Acmi Plant5	Italia	Emilia Romagna	Borgo Val di Taro (PR)	Produzione	BOTTLING & PACKAGING – BEVERAGE
	Acmi Plant6	Italia	Emilia Romagna	Sala Baganza (PR)	Produzione	BOTTLING & PACKAGING – BEVERAGE
Acmi Beverage SpA	ACMI Bev Plant	Italia	Emilia Romagna	Ramoscello di Sorbolo (PR)	Produzione	BOTTLING & PACKAGING – BEVERAGE
Acmi Labelling srl	ACMI Lab Plant	Italia	Veneto	Mozzecane (VR)	Produzione	BOTTLING & PACKAGING – BEVERAGE
Les Pressoirs Coquard sas	Coquard Plant	Francia	—	Bezannes	Produzione	PROCESSING
Omnia Technologies France SAS	Omnia Technologies France	Francia	—	Servian	Uffici	PLATFORM
Sacmi West Europe	Sacmi West Europe	Francia	—	Le Farlede	Uffici	PLATFORM
Acmi Beverage Iberica	Acmi Beverage Iberica	Spagna	—	Castello della Plana	Uffici	PLATFORM
Omnia Technologies Iberica	Omnia Technologies Iberica	Spagna	—	Navarrete Rioja	Uffici	PLATFORM
S.C. Ave Rom srl	Ave Rom	Romania	—	Bucarest	Uffici	PLATFORM

Nome Azienda	Nome Stabilimento / Sede	Paese	Regione / Provincia	Città	Tipo di sede	Divisione
Omnia Beverage Machinery Co.	ACMI Labelling	Cina	Guangdong	Nanhai	Produzione	BOTTLING & PACKAGING – BEVERAGE
DT Inox SA	DT Inox SA	Argentina	—	Mendoza	Produzione	PRODUCTION – SERVICE
Acmi UK Ltd	Acmi UK	Regno Unito	—	Worcester	Uffici	PLATFORM
Omnia Technologies UK	Omnia Technologies UK	Regno Unito	—	Farnham	Uffici	PLATFORM
Omnia Technologies USA LTD	Omnia Technologies USA	USA (CA)	—	Santa Rosa	Uffici	PLATFORM
Acmi USA Inc	Acmi USA	USA (NC)	—	Charlotte	Uffici	PLATFORM
Acmi Beverage USA	Acmi Beverage USA	USA (IA)	—	Urbandale	Uffici	PLATFORM
Omnia Technologies Pacific	Della Toffola Pacific	Australia	—	Melbourne	Uffici	PLATFORM
Omnia Packing sas	Omnia Packing	Colombia	—	Medellin	Uffici	PLATFORM
Omega Packing DE R.L. DE C.V.	Omega Packing	Messico	—	Città del Messico	Uffici	PLATFORM
Acmi Mexico SA DE CV	Acmi Mexico	Messico	—	Monterrey	Uffici	PLATFORM
Della Toffola Mexico SA DE C.V.	Della Toffola Mexico	Messico	—	Città del Messico	Uffici	PLATFORM
Acmi Beverage Mexico	Acmi Beverage Mexico	Messico	—	Monterrey	Uffici	PLATFORM
Della Toffola Sud America SA	Della Toffola Sud America	Cile	—	San Bernardo	Uffici	PLATFORM
Della Toffola Argentina SA	Della Toffola Argentina	Argentina	—	Mendoza	Uffici	PLATFORM
Omnia Technologies Brazil	Omnia Technologies Brazil	Brasile	—	San Paolo	Uffici	PLATFORM
Omnia Technologies Singapore	Omnia Technologies Singapore	Singapore	—	Singapore	Uffici	PLATFORM
Omnia Technologies Middle East	Omnia Technologies Middle East	EAU	—	Dubai	Uffici	PLATFORM
Omnia Technologies NWCA	Omnia Technologies NWCA	Marocco	—	Casablanca	Uffici	PLATFORM
Omnia Technologies Nigeria	Omnia Technologies Nigeria	Nigeria	Lagos Mainland	Ikeja Lagos	Uffici	PLATFORM



05

Indice
contenuti GRI

Indice contenuti GRI

Note per la lettura:
Rendicontazione in riferimento agli standard GRI per il periodo 01/01 - 31/12 2025
Adottato il GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021

Standard		Informativa	UNGC*	SDGs**	Ubicazione	Omissione	Note
GRI 2: Informativa generali 2021	2-1	Dettagli sull'organizzazione			1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.1 Il profilo aziendale		
	2-1 a	Ragione Sociale			1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.1 Il profilo aziendale		Omnia Technologies S.p.A
	2-1 b	Proprietà e forma giuridica			1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.1 Il profilo aziendale		Omnia Technologies S.p.A
	2-1 c	Sede centrale			1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.1 Il profilo aziendale		Omnia Technologies S.p.A - Signoressa di Trevignano (TV)
	2-1 d	Paesi in cui operiamo			1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.1 Il profilo aziendale > Una presenza globale		Omnia Technologies S.p.A
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione			4. NOTA METODOLOGICA		
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto			4. NOTA METODOLOGICA		
	2-3 a	Periodo di rendicontazione e la frequenza			4. NOTA METODOLOGICA		1 gennaio - 31 dicembre 2025; report annuale
	2-3 b	Periodo di Rendicontazione Finanziaria e Sostenibile			4. NOTA METODOLOGICA		Stesso periodo del rendiconto non finanziario
	2-3 c	Data pubblicazione presente documento			4. NOTA METODOLOGICA		
	2-3 d	Email di contatto			4. NOTA METODOLOGICA		esg@omniatechnologiesgroup.com
	2-4	Restatement delle informazioni					
	2-5	Assurance esterna					Non sono presenti revisioni a causa di errori nella precedente rendicontazioni o variazioni di misurazione
	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business			1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.3 La catena del valore, prodotti e servizi		Il presente report non è oggetto di asseverazione da parte di soggetti terzi.
	2-7	Dipendenti		8,10	7. APPENDICE		
	2-9	Struttura e composizione della governance		5,16	1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.4 La corporate governance > Gli organi di governo		
	2-9 a	Descrizione del modello di governance			1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.4 La corporate governance > Gli organi di governo		
	2-9 b	Elenco dei comitati e altri organi di controllo			1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.4 La corporate governance > Gli organi di governo		
	2-9 c	Composizione massimo organi di governo			1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.4 La corporate governance > Gli organi di governo		
	2-11	Presidente del massimo organo di governo			1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.4 La corporate governance > Gli organi di governo		
	2-12	Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti		16	1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.4 La corporate governance > Gli organi di governo; 1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.4 La corporate governance > I comitati di governance		
	2-12 a	Ruolo del più alto organo di governo e dei dirigenti nello sviluppo, approvazione e aggiornamento delle dichiarazioni di scopo e delle strategie di sviluppo sostenibile			1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.4 La corporate governance > I comitati di governance		
	2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti			1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.4 La corporate governance > I comitati di governance; 1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.5 La governance di sostenibilità		

* nella colonna "UNGC" è riportato il raccordo con i 10 principi del Global Compact delle Nazioni Unite.
** nella colonna "SDGs" è indicato il collegamento con i 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 secondo quanto emerso dall'analisi di doppia materialità

Standard		Informativa	UNGC*	SDGs**	Ubicazione	Omissione	Note
GRI 2: Informative generali 2021	2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità			1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.4 La corporate governance > Gli organi di governo		
	2-14 a	Responsabilità del massimo organo di governo nella revisione e approvazione del Report di Sostenibilità			1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.4 La corporate governance > Gli organi di governo		
	2-16	Comunicazione delle criticità			1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.4 La corporate governance > Gli organi di governo		
	2-16 a	Il modo in cui si informa il massimo organo di governo			1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.4 La corporate governance > Gli organi di governo		
	2-16 b	Numero totale e la natura delle criticità che sono state comunicate					
	2-20	Processo di determinazione della retribuzione					
	2-21	Rapporto sulla retribuzione totale annuale					
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile			LETTERA AGLI STAKEHOLDER; EXECUTIVE SUMMARY > La nostra roadmap		
	2-23	Impegni assunti tramite policy	1,6,10	16	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.1 CORPORATE; 3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.1 CORPORATE > Etica d'impresa e compliance		
	2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.1 CORPORATE; 3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.1 CORPORATE > Etica d'impresa e compliance		
	2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	10	16			Politica Whistleblowing
	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder			EXECUTIVE SUMMARY > I nostri stakeholder; 3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Le persone al centro		
	2-30	Accordi di contrattazione collettiva	3,6	8	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Le persone al centro		Al 31 dicembre 2025, il 100% delle persone impiegate nelle società italiane del Gruppo opera nell'ambito del Contratto Collettivo Nazionale Metalmeccanico
	2-30 a	% di dipendenti totali inquadrati in contratti collettivi			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Le persone al centro		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1	Processo per determinare i temi materiali		5,16	2. IL PIANO DI SVILUPPO SOSTENIBILE > 2.3 La nostra analisi di doppia materialità; 2. IL PIANO DI SVILUPPO SOSTENIBILE > 2.3 La nostra analisi di doppia materialità > Il processo		
	3-2	Elenco di temi materiali			2. IL PIANO DI SVILUPPO SOSTENIBILE > 2.3 La nostra analisi di doppia materialità > I 16 temi materiali 2025		
GRI 201: Performance Economiche 2016	201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito		8	1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.2 Le performance economiche		
	201-1 a	Il valore economico diretto generato e distribuito (EVG&D) secondo il criterio della competenza economica			1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.2 Le performance economiche		
EXTRA GRI		Suddivisione percentuale del fatturato per mercato finale; per divisione aziendale; per area geografica; per prodotto/servizio			1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.2 Le performance economiche		

Standard		Informativa	UNGC*	SDGs**	Ubicazione	Omissione	Note
TEMI MATERIALI E IRO CORRELATI							
1 Instabilità geopolitica, barriere commerciali e resilienza operativa							
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione del tema materiale			2. IL PIANO DI SVILUPPO SOSTENIBILE > 2.1 il contesto di riferimento; 1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.2 Le performance economiche		
GRI 201: Performance Economiche 2016	201-2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico			2. IL PIANO DI SVILUPPO SOSTENIBILE > 2.3 La nostra analisi di doppia materialità > Rischi e opportunità prioritari; 7. APPENDICE > Prospetto completo esito materialità 2025		
EXTRA GRI		% fatturato esposto a mercati ad alto rischio geopolitico					
		% fornitori in aree potenzialmente critiche/n° piani di continuità operativa attivi					
2 - Integrazione strategica organizzativa della sostenibilità e reputazione ESG (e servitizzazione)							
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione del tema materiale			EXECUTIVE SUMMARY > I risultati chiave: corporate governance – persone – impatti ambientali - innovazione; 3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.4 Innovazione		
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016	416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi		9,12	1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.3 La catena del valore, prodotti e servizi		100% dei prodotti valutati
	416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi		9,12	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.4 Innovazione > Qualità, etichettatura e comunicazione		Nessun episodio di non conformità registrato.
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016	417-1	Requisiti in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi		9	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.4 Innovazione > Qualità, etichettatura e comunicazione		100% dei prodotti
	417-2	Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi		9	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.4 Innovazione > Qualità, etichettatura e comunicazione		Nessun episodio di non conformità registrato.
	417-3	Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing		9	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.4 Innovazione > Qualità, etichettatura e comunicazione		Nessun episodio di non conformità registrato.
EXTRA GRI		Investimenti in ambito ESG (in euro) (capex -opex)		9	EXECUTIVE SUMMARY > Chi siamo e cosa è cambiato nel 2025		
		% di figure dirigenziali con MBO legati a obiettivi di sostenibilità, sul totale					
		Obiettivi Piano ESG raggiunti sul totale preventivato			EXECUTIVE SUMMARY > La nostra roadmap		
		Certificazioni ottenute			EXECUTIVE SUMMARY > I risultati chiave: corporate governance – persone – impatti ambientali - innovazione		
		Punteggio rating ESG ottenuti			EXECUTIVE SUMMARY > I risultati chiave: corporate governance – persone – impatti ambientali - innovazione		
		Punteggio NPS (scala, frequenza, campione)					
		Punteggio Customer Satisfaction (scala, frequenza, campione)					
3 - Pressione regolatoria e competitività							
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione del tema materiale			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.1 CORPORATE > Etica d'impresa e compliance		
GRI 2: Informative generali 2021	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	1,7,8,10	16			Nel periodo di rendicontazione preso in esame non sono stati riscontrati casi di non conformità e non sono state pagate sanzioni
EXTRA GRI		n° nuovi requisiti normativi monitorati all'anno					
		costi adeguamento normativo (in euro) (opzionale)					
		n° audit conformità condotti					

Standard		Informativa	UNGC*	SDGs**	Ubicazione	Omissione	Note
TEMI MATERIALI E IRO CORRELATI							
4 - Innovazione e digitalizzazione (e servitizzazione)							
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione del tema materiale		8,10	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.4 Innovazione		
EXTRA GRI		Investimenti in ricerca e sviluppo (in euro)		9	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.4 Innovazione > Ricerca e sviluppo		
		Numero di dipendenti impegnati in attività di ricerca e sviluppo		9	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.4 Innovazione > Ricerca e sviluppo		
		Percentuale di dipendenti sul totale impegnati in attività di ricerca e sviluppo		9	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.4 Innovazione > Ricerca e sviluppo		
		Premi vinti per l'innovazione		9	EXECUTIVE SUMMARY > Chi siamo e cosa è cambiato nel 2025		
		Percentuale di budget annuale dedicato alla ricerca e sviluppo		9	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.4 Innovazione > Ricerca e sviluppo		
5 - Emissioni GHG							
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione del tema materiale			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali		
GRI 102: Cambiamento climatico 2025	102-1	Piano di transizione per la mitigazione del cambiamento climatico	7,8,9	9,12,13	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali		
	102-1 a	Descrizione del piano, policy, azioni			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali		
	102-1 b	L'allineamento scientifico del piano			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali		
	102-1 e	Integrazione del piano nella strategia aziendale			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali		
	102-1 f	Gli obiettivi del piano			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali		
	102-4	Obiettivi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) e progressi	7,8,9	9,12,13	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > La strategia climatica		
	102-5	Emissioni di Scope 1 di gas a effetto serra (GHG)	7,8,9	9,12,13	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > La strategia climatica		
	102-6	Emissioni di Scope 2 di gas a effetto serra (GHG)	7,8,9	9,12,13	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > La strategia climatica		
	102-7	Emissioni di Scope 3 di gas a effetto serra (GHG)	7,8,9	9,12,13	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > La strategia climatica		
	102-8	Intensità delle emissioni di GHG	7,8,9	9,12,13	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > La strategia climatica		
	102-10	Crediti di carbonio	7,8,9	9,12,13	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > La strategia climatica		
6 - Adattamento ai cambiamenti climatici							
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione del tema materiale			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > L'adattamento ai cambiamenti climatici		
GRI 102: Cambiamento climatico 2025	102-2	Piano di adattamento al cambiamento climatico		9,13	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > L'adattamento ai cambiamenti climatici		
	102-2 b	Descrizione del piano			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > L'adattamento ai cambiamenti climatici		

Standard		Informativa	UNGC*	SDGs**	Ubicazione	Omissione	Note
TEMI MATERIALI E IRO CORRELATI							
7 - Formazione e crescita professionale dipendenti							
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione del tema materiale			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone		
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente		5,8,10	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Investire nella crescita personale e professionale di tutte le nostre persone		
	404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione		5,8,10	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Investire nella crescita personale e professionale di tutte le nostre persone		
	404-2 a	Tipologia e ambito dei programmi			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Investire nella crescita personale e professionale di tutte le nostre persone		
	404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Investire nella crescita personale e professionale di tutte le nostre persone		
8 - Catene di approvvigionamento e loro qualificazione ESG							
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione del tema materiale			1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.3 La catena del valore, prodotti e servizi		
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali		12	1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.3 La catena del valore, prodotti e servizi > Upstream: l'approvvigionamento		
	301-2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo		12	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Circolarità dei materiali		
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali		12, 13			
	308-2	Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese		12, 13	1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.3 La catena del valore, prodotti e servizi > Upstream: l'approvvigionamento		
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	414-1	Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali		12, 10			
	414-2	Impatti sociali negativi sulla catena di fornitura e azioni intraprese		12, 10			Nessun impatto negativo sociale individuato sui fornitori
EXTRA GRI		Nr. fornitori valutati tramite piattaforma IQ Plus Ecovadis			1. GRUPPO OMNIA TECHNOLOGIES > 1.3 La catena del valore, prodotti e servizi > Upstream: l'approvvigionamento		
9 - Privacy e cybersicurezza							
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione del tema materiale			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.1 CORPORATE		
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	7,8,9	9,12,13	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.1 CORPORATE > Etica d'impresa e compliance		Nessun reclamo fondato individuato nel periodo di rendicontazione.
EXTRA GRI		n° audit/test di sicurezza condotti nell'anno	7,8,9	9,12,13	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.1 CORPORATE > Etica d'impresa e compliance		
		% autonomia infrastrutturale digitale	7,8,9	9,12,13			
		% dipendenti formati su cybersecurity					
		n° incidenti informatici (anche non denunciati formalmente)			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.1 CORPORATE > Etica d'impresa e compliance		Nessun incidente informatico rilevato nel 2025

Standard		Informativa	UNGC*	SDGs**	Ubicazione	Omissione	Note
TEMI MATERIALI E IRO CORRELATI							
10 - Inclusione, non discriminazione e parità							
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione del tema materiale			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone		
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti		5,10	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Le persone al centro		Per gli organi di governo, si considera solo il CdA.
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Un'organizzazione fondata su valori di diversità, equità e inclusione		Un episodio di discriminazione registrato nel 2025
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate		5,10	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Un'organizzazione fondata su valori di diversità, equità e inclusione		
EXTRA GRI		Percentuale di dipendenti con disabilità		5,10	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Le persone al centro		
		Percentuale di donne sul totale dei dipendenti		5,10	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Le persone al centro		
		% di donne in posizioni di leadership/management			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Le persone al centro		
		Variazione percentuale annuale delle assunzioni femminili		5,10	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Coinvolgimento e sviluppo talenti		
11 - Energia da fonti rinnovabili - Autoproduzione							
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione del tema materiale			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali		
GRI 103: Energia 2025	103-2	Consumo di energia e autogenerazione interni all'organizzazione			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Energia e cambiamento climatico		
EXTRA GRI		Percentuale di energia consumata derivante da fonti rinnovabili	7, 8, 9	7, 13	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Energia e cambiamento climatico		
		Percentuale di energia consumata derivante da impianti fotovoltaici	7, 8, 9	7, 13	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Energia e cambiamento climatico		
		Numero impianti fotovoltaici e kWp totale	7, 8, 9	7, 13	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Energia e cambiamento climatico		
		Percentuale del fabbisogno energetico coperto da impianti fotovoltaici	7, 8, 9	7, 13	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Energia e cambiamento climatico		
12 - Salute e sicurezza dei luoghi di lavoro nella catena del valore							
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione del tema materiale			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone	Il dato è riferito ai soli appaltatori impiegati negli stabilimenti di Omnia Technologies. Per i lavoratori a monte della catena del valore, ad oggi, non è possibile monitorare il tema.	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali		8,10	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Cultura della sicurezza		
EXTRA GRI		n° fornitori valutati tramite portale SSL					
		% fornitori approvati tramite portale SSL					
13 - Benessere dei dipendenti							
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione del tema materiale			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone		
GRI 202: Presenza sul mercato 2016	202-1	Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale (per i dipendenti sedi estere)		8,10	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Un'organizzazione fondata su valori di diversità, equità e inclusione		Il dato quantitativo non è attualmente disponibile per limitazioni nei sistemi informativi HR del Gruppo

Standard		Informativa	UNGC*	SDGs**	Ubicazione	Omissione	Note
TEMI MATERIALI E IRO CORRELATI 13 - Benessere dei dipendenti							
GRI 401: Occupazione 2016	401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	6	8,10	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Un ambiente di lavoro orientato al benessere delle persone		
	401-3	Congedo parentale		8,10	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Un ambiente di lavoro orientato al benessere delle persone		
EXTRA GRI		Percentuale di dipendenti che accedono alla piattaforma welfare		8,10	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Un ambiente di lavoro orientato al benessere delle persone		
		Percentuale di dipendenti che utilizzano i buoni welfare		8,10	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Un ambiente di lavoro orientato al benessere delle persone		
		Percentuale di dipendenti che hanno usufruito del servizio mensa/buoni pasto		2,8,10	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Un ambiente di lavoro orientato al benessere delle persone		
		Percentuale di adesione ai Fondi Pensionistici Complementari		1,8,10	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Un ambiente di lavoro orientato al benessere delle persone		
		Percentuale di utilizzo dello smartworking (lavoro agile)		8,10	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Un ambiente di lavoro orientato al benessere delle persone		
		Great Place to Work® score			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Un ambiente di lavoro orientato al benessere delle persone		
14 - Relazione con le comunità e contributo allo sviluppo sociale del territorio di riferimento							
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione del tema materiale			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone		
GRI 203: Impatti economici indiretti 2016	203-1	Investimenti infrastrutturali e servizi finanziati			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Diventare protagonisti attivi nel territorio		
EXTRA GRI		Investimenti nella comunità e per lo sviluppo sociale (in euro)			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Diventare protagonisti attivi nel territorio		
		Numero associazioni territorio cui si partecipa/ contribuisce in modo rilevante			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Diventare protagonisti attivi nel territorio		
		Numero persone interne coinvolte nelle attività con le associazioni/gestione progetti					
		Numero progetti conclusi sul totali avviati			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Diventare protagonisti attivi nel territorio		
		Numero partecipanti totali ai progetti			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Diventare protagonisti attivi nel territorio		
15 - Efficientamento energetico							
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione del tema materiale			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali		
GRI 103: Energia 2025	103-1	Normative e impegni correlati all'energia					
	103-1 a	Politiche e impegni per contribuire all'efficienza energetica			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Energia e cambiamento climatico		
	103-2	Consumo di energia e autogenerazione interni all'organizzazione			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Energia e cambiamento climatico		
	103-4	Intensità energetica			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Energia e cambiamento climatico		
	103-5	Riduzione del consumo di energia			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Energia e cambiamento climatico		
16 - Inquinamento da processi produttivi e impianti							
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione del tema materiale			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali		
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	7,8, 9	12	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Rifiuti e circolarità		
	306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	7,8, 9	12	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Rifiuti e circolarità		

Standard		Informativa	UNGC*	SDGs**	Ubicazione	Omissione	Note
TEMI MATERIALI E IRO CORRELATI							
16 - Inquinamento da processi produttivi e impianti							
GRI 306: Rifiuti 2020	306-2 a	Misure di circolarità			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Rifiuti e circolarità		
	306-2 c	Processi di raccolta e monitoraggio dati			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Rifiuti e circolarità		
	306-3	Rifiuti prodotti	7,8, 9	12	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Rifiuti e circolarità		
	306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	7,8, 9	12	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Rifiuti e circolarità		
	306-4 a	Peso totale rifiuti non destinati a smaltimento e composizione dei rifiuti			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Rifiuti e circolarità		
	306-3 b	Peso rifiuti pericolosi non destinati a smaltimento e operazioni di recupero			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Rifiuti e circolarità		
	306-4 c	Peso rifiuti non pericolosi non destinati a smaltimento e operazioni di recupero			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Rifiuti e circolarità		
	306-4 e	Informazioni contestuali			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Rifiuti e circolarità		
	306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	7,8, 9	12	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Rifiuti e circolarità		
	306-5 a	Peso totale rifiuti destinati a smaltimento e composizione dei rifiuti			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Rifiuti e circolarità		
	306-5 b	Peso rifiuti pericolosi destinati a smaltimento e operazioni di smaltimento			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Rifiuti e circolarità		
	306-5 c	Peso rifiuti non pericolosi destinati a smaltimento e operazioni di smaltimento			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Rifiuti e circolarità		
	306-5 e	Informazioni contestuali			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Rifiuti e circolarità		
GRI 305: Emissioni 2016	305-7	Ossidi di azoto (NOX), ossidi di zolfo (SOX) e altre emissioni significative		14,15	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Emissioni di inquinanti		
17 - Acquisizione e mantenimento talenti							
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione del tema materiale			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone		
GRI 401: Occupazione 2016	401-1	Nuove assunzioni e turnover		10	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Coinvolgimento e sviluppo talenti		
EXTRA GRI		tempo medio di copertura delle posizione (chiave - da decidere) aperte		10	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Coinvolgimento e sviluppo talenti		
		n° di candidature ricevute per posizione chiave		10	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Coinvolgimento e sviluppo talenti		
		tasso accettazione delle offerte per posizioni (chiave - da decidere) aperte		10	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Coinvolgimento e sviluppo talenti		
		% tirocini convertiti in assunzioni		10	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Coinvolgimento e sviluppo talenti		
18 - Circolarità dei materiali e riduzione degli scarti							
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione del tema materiale			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali		
	301-2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Circolarità dei materiali		
EXTRA GRI	EXTRA GRI	% contenuto di riclato medio fornitori			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Circolarità dei materiali		
19 - Salute e sicurezza dei luoghi di lavoro della forza lavoro propria							
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione del tema materiale			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone		
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	3	8	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Cultura della sicurezza		
	403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	3	8			La valutazione dei rischi è condotta in conformità al D.Lgs. 81/08, dal nostro Servizio di Prevenzione e Protezione, anche con il supporto di consulenti esterni per analisi strumentali. Il monitoraggio è continuo e consente di intervenire tempestivamente con azioni correttive e piani di miglioramento.

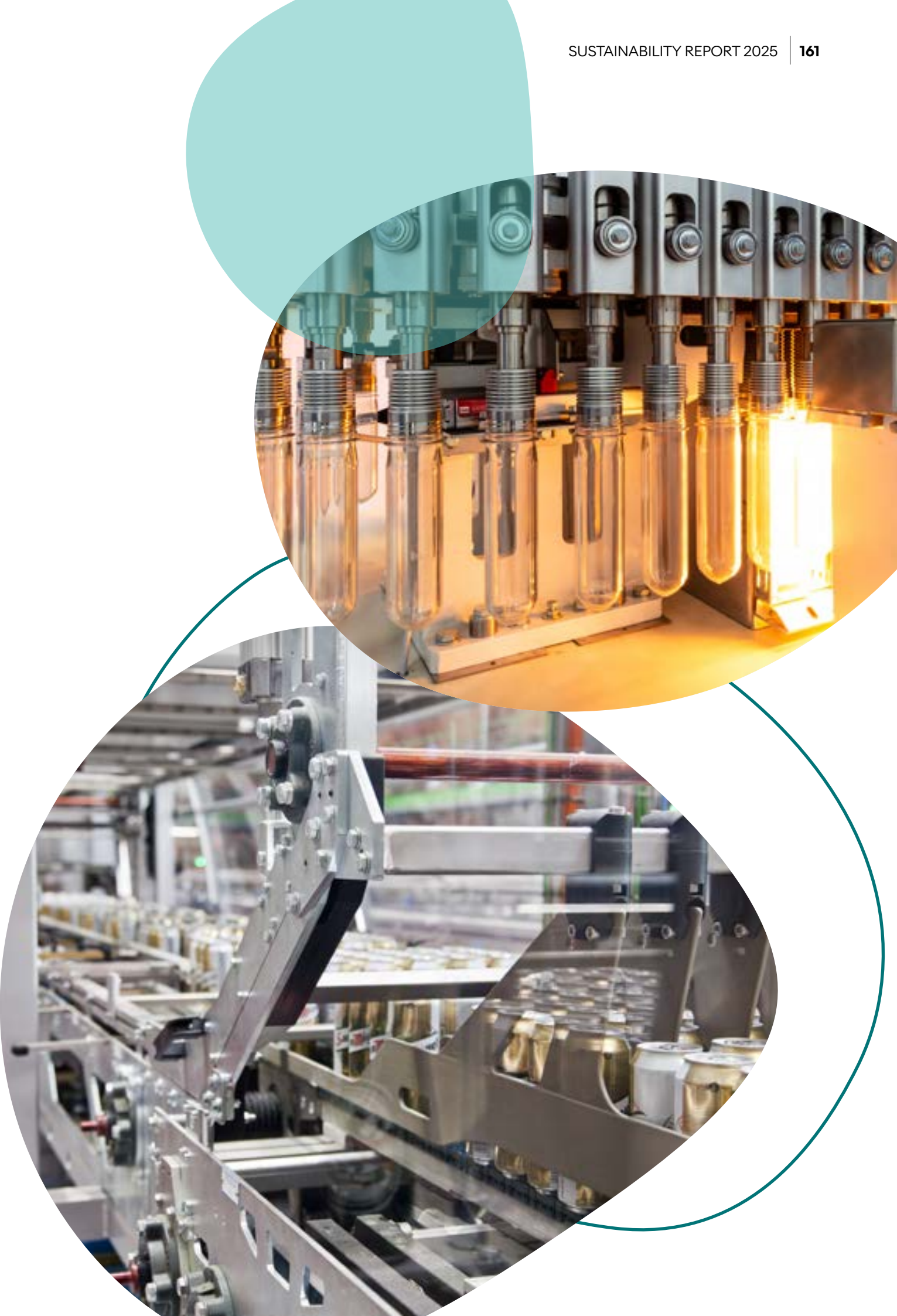
Standard		Informativa	UNGC*	SDGs**	Ubicazione	Omissione	Note
TEMI MATERIALI E IRO CORRELATI							
19 - Salute e sicurezza dei luoghi di lavoro della forza lavoro propria							
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-2 a	Processi utilizzati per individuare pericoli e rischi					
	403-2 b	Processo di segnalazione pericoli sul lavoro					Pur valorizzando la segnalazione attiva dei pericoli, il canale privilegiato per la segnalazione rimane quello del whistleblowing.
	403-2 d	Valutazioni e azioni correttive					
	403-3	Servizi di medicina del lavoro	3	8	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Cultura della sicurezza		
	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Cultura della sicurezza		
	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	3	8	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Cultura della sicurezza		
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	3	8	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Un ambiente di lavoro orientato al benessere delle persone		
	403-6 a	Servizi sanitari e medici extralavorativi			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Un ambiente di lavoro orientato al benessere delle persone		
	403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	3	8			29 delle nostre 32 sedi italiane sono certificate da ente esterno per il Sistema di Gestione Integrato (compreso ISO 45001)
	403-9	Infortuni sul lavoro	3	8	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Cultura della sicurezza		
	403-10	Malattie professionali	3	8	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Cultura della sicurezza		
EXTRA GRI		Numero di mancati infortuni (near miss)	3	8	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.2 Persone > Cultura della sicurezza		
20 - Trasparenza, integrità e anti-corruzione							
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione del tema materiale			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.1 CORPORATE		
GRI 2: Informative generali 2021	2-23	Impegni assunti tramite policy			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.1 CORPORATE > Etica d’impresa e compliance		
	2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.1 CORPORATE > Etica d’impresa e compliance		
	2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	10		3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.1 CORPORATE > Etica d’impresa e compliance		
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	10	16	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.1 CORPORATE > Etica d’impresa e compliance		Tutte le sedi sono coinvolte; i rischi sono quelli compresi dal Modello 231 - adottato in tutte le società - a partire da quelli di concussione e frode.
	205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	10	16	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.1 CORPORATE > Etica d’impresa e compliance		
	205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	10	16	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.1 CORPORATE > Etica d’impresa e compliance		Nel triennio 2023–2025 non abbiamo registrato episodi di corruzione confermati, licenziamenti per corruzione o rescissioni contrattuali per cause corruttive.
"GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale 2016"	206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche		16	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.1 CORPORATE > Etica d’impresa e compliance		Nel periodo di rendicontazione non abbiamo riscontrato casi in materia di comportamento anticoncorrenziale, violazioni della normativa antitrust o pratiche monopolistiche nelle quali Omnia Technologies sia stata identificata come partecipante.
GRI 207: Imposte 2019	207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	10	16	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.1 CORPORATE > Etica d’impresa e compliance		
INDICATORI GRI UTILIZZATI PER GARANTIRE LA CONTINUITA' E LA COMPARABILITA' CON I REPORT PRECEDENTI							
Gestione della risorsa idrica							
GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018	303-5	Consumo di acqua	7,8,9	14	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Gestione della risorsa idrica		
	303-5 a	Totale del consumo idrico in megalitri			3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Gestione della risorsa idrica		
EXTRA GRI		Informazioni contestuali su uso e gestione dell'acqua	7,8,9	14	3. I RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ > 3.3 Riduzione impatti ambientali > Gestione della risorsa idrica		

06

Tabella
correlazione
temi materiali
- GRI standards

6. Tabella correlazione temi materiali - GRI standards

PILASTRO PIANO DI SOSTENIBILITÀ	PRIORITA'	TEMA E IRO MATERIALE CORRELATO	INDICATORI GRI
CORPORATE	1	Instabilità geopolitica, barriere commerciali e resilienza operativa	201-2
INNOVAZIONE	2	Integrazione strategica organizzativa della sostenibilità e reputazione ESG (e servitizzazione)	416-1; 416-2; 417-1; 417-2; 417-3
CORPORATE	3	Pressione regolatoria e competitività	2-27
INNOVAZIONE	4	Innovazione e digitalizzazione (e servitizzazione)	//
RIDUZIONE IMPATTI AMBIENTALI	5	Emissioni GHG	102-1; 102-4; 102-5; 102-6; 102-7; 102-8; 102-10
RIDUZIONE IMPATTI AMBIENTALI	6	Adattamento ai cambiamenti climatici	102-2
PERSONE	7	Formazione e crescita professionale dipendenti	404-1; 404-2; 404-3
CORPORATE	8	Catene di approvvigionamento e loro qualificazione ESG	204-1; 301-2; 308-1; 308-2; 414-1; 414-2
CORPORATE	9	Privacy e cybersicurezza	418-1
PERSONE	10	Inclusione, non discriminazione e parità	405-1; 405-2; 406-1
RIDUZIONE IMPATTI AMBIENTALI	11	Energia da fonti rinnovabili - Autoproduzione	103-2
PERSONE	12	Salute e sicurezza dei luoghi di lavoro nella catena del valore	403-7
PERSONE	13	Benessere dei dipendenti	202-1; 401-2; 401-3
PERSONE	14	Relazione con le comunità e contributo allo sviluppo sociale del territorio di riferimento	203-1
RIDUZIONE IMPATTI AMBIENTALI	15	Efficientamento energetico	103-1; 103-2; 103-4; 103-5
RIDUZIONE IMPATTI AMBIENTALI	16	Inquinamento da processi produttivi e impianti	306-1; 306-2; 306-3; 306-4; 306-5; 305-7
PERSONE	17	Acquisizione e mantenimento talenti	401-1
RIDUZIONE IMPATTI AMBIENTALI	18	Circolarità dei materiali e riduzione degli scarti	301-2
PERSONE	19	Salute e sicurezza dei luoghi di lavoro della forza lavoro propria	403-1; 403-2; 403-3; 403-4; 403-5; 403-6; 403-8; 403-9; 403-10
CORPORATE	20	Trasparenza, integrità e anti-corruzione	2-23; 2-24; 2-26; 205-1; 205-2; 205-3; 206-1; 207-2



07

Appendice



Esito analisi di doppia materialità - Impatto

Tema	Sotto tema / Sotto-sottotema	Impatto	Impatto correlato		Classificazione dell'impatto				Misurazione dell'impatto					Rilevanza	
					Positivo Negativo	Attuale Potenziale	Diretto Indiretto	Catena del valore	Portata	Entità	Rime- diabilità	Proba- bilità	Orizz. Temporale		
E1 - Cambiamenti climatici	Energia	Autoproduzione da fonti rinnovabili	La generazione di energia da fonti rinnovabili favorisce la transizione verso un sistema energetico a basse emissioni, riduce l'impatto ambientale della produzione elettrica e contribuisce alla salvaguardia delle risorse naturali, alla protezione della salute pubblica e alla sicurezza energetica delle comunità.		Positivo	Attuale	Diretto	Produzione impianti	Locale	Basso		Molto probabile	Breve	4-5	Rilevante
	Emissioni di GHG (Scope 1 - 2 - 3)	Emissioni di GHG Scope 1 e Scope 2 generate nelle operazioni e Scope 3 generate lungo la catena del valore	Il consumo di energia fossile genera emissioni GHG di Scope 1 e 2 che contribuiscono al cambiamento climatico, con un'intensità proporzionale ai processi produttivi.		Negativo	Attuale	Diretto/Indiretto	Approvvig., R&D e formaz., Produzione impianti, Post vendita e service	Globale	Alto	Rime-diabile con impegno (tempo e costi)	Molto probabile	Breve	8-5	Molto rilevante
			Le emissioni indirette di Scope 3, che riguardano l'intero ciclo di vita a monte e a valle dei prodotti, rappresentano la componente più rilevante dell'impronta carbonica totale del Gruppo.		Negativo	Attuale	Indiretto	Approvvig., Trasporto in entrata, Trasporto in uscita, Utilizzo macchinario da cliente, Fine vita impianti e materiali	Globale	Alto	Difficile da risolvere o a medio termine	Molto probabile	Medio lungo	9-5	Molto rilevante
E2 - Inquinamento	Inquinamento dell'aria, acqua, suolo	Inquinamento ambientale dovuto a lavorazione dei metalli, utilizzo di sostanze chimiche e dai processi produttivi e dagli impianti di riscaldamento	Le emissioni in atmosfera, acqua e suolo dei siti produttivi potrebbero impattare negativamente sulla qualità ambientale delle aree prossime, con potenziali effetti sulla salute delle comunità locali e sugli ecosistemi.		Negativo	Potenziale	Diretto	Produzione impianti	Locale	Basso	Rime-diabile con impegno (tempo e costi)	Possibile	Medio lungo	6-3	Non rilevante
E5 - Economia circolare	Gestione dei rifiuti	Produzione e gestione di rifiuti industriali nei siti produttivi e rischio gestione non conforme del deposito temporaneo	Nonostante gran parte dei rifiuti venga destinata al recupero, le risorse impiegate per la loro gestione e trattamento possono generare impatti negativi sui suoli e sugli ecosistemi locali.		Negativo	Potenziale	Diretto	Produzione impianti	Locale	Basso	Facile da risolvere a breve termine	Possibile	Breve	5-3	Non rilevante
S1 - Forza lavoro propria	Parità di trattamento e di opportunità per tutti: Formazione e sviluppo delle competenze	Formazione continua e crescita professionale specializzata	Investire nello sviluppo professionale dei dipendenti genera impatti sociali positivi: crescita delle competenze, migliori prospettive di carriera e riduzione delle disuguaglianze di opportunità tra le entità del Gruppo. OMNIA Accademia rappresenta un contributo concreto alla crescita del capitale umano, con l'aumento delle competenze specialistiche e qualificate dei dipendenti.		Positivo	Attuale	Diretto	R&D e formaz., Produzione impianti, Post vendita e service	Individuale	Alto		Molto probabile	Breve	6-5	Molto rilevante
	Parità di trattamento e di opportunità per tutti: Diversità	Pari opportunità, inclusione e non discriminazione	Le politiche DEI generano impatti positivi sui dipendenti (pari opportunità, riduzione delle discriminazioni, welfare) e sulle comunità locali, attraverso l'inclusione di categorie fragili e l'orientamento STEM per le ragazze.		Positivo	Attuale	Diretto	R&D e formaz., Produzione impianti, Post vendita e service	Individuale	Alto		Molto probabile	Breve	6-5	Molto rilevante
	Condizioni di lavoro: benessere	Benessere organizzativo	Le politiche di welfare (smart working, parental policy, flexible benefit) generano impatti positivi sulla qualità di vita dei dipendenti e delle loro famiglie, contribuendo al benessere sociale nei territori in cui l'azienda opera e rafforzando un clima interno che sostiene motivazione, collaborazione e performance.		Positivo	Attuale	Diretto	R&D e formaz., Produzione impianti, Post vendita e service	Locale	Medio		Molto probabile	Breve	5-5	Molto rilevante

Tema	Sotto tema / Sotto-sottotema	Impatto	Impatto correlato		Classificazione dell'impatto				Misurazione dell'impatto					Rilevanza	
					Positivo Negativo	Attuale Potenziale	Diretto Indiretto	Catena del valore	Portata	Entità	Rime- diabilità	Proba- bilità	Orizz. Temporale		
S2 - Lavoratori nella catena del valore	Condizioni di lavoro e diritti umani	Salute e sicurezza dei lavoratori della catena del valore	I lavoratori della catena del valore, in particolare nelle fonderie e nelle miniere che forniscono materie prime, sono esposti a rischi significativi per la sicurezza, legati a condizioni di lavoro pericolose e all'uso di materiali ad alto rischio, con una maggiore probabilità di infortuni gravi e incidenti fatali. Inoltre, forniture da aree con standard sociali inferiori possono implicare complicità in condizioni di lavoro inadeguate (lavoro minorile, orari eccessivi, retribuzioni insufficienti) nella catena del valore.		Negativo	Poten- ziale	Indiretto	Approvvig., Trasporto in entrata, Trasporto in uscita, Utilizzo macchinario da cliente, Fine vita impianti e materiali	Globale	Alto	Difficile da risolvere o a medio termine	Possibile	Medio-lun- go	9-3	Rilevante
S3 - Comunità interessate	Coinvolgimento della comunità e impatto territoriale	Relazione con le comunità locali nei territori di riferimento e contributo allo sviluppo sociale del territorio	Come Società Benefit, è nel DNA del Gruppo perseguire benefici comuni per le comunità attraverso progetti di responsabilità sociale che favoriscono la coesione sociale.		Positivo	Attuale	Diretto	R&D e formaz., Produzione impianti	Nazio- nale	Basso		Molto proba- bile	Breve	4-5	Rilevante
G1 - Condotta delle imprese	Etica aziendale e anticorruzione	Trasparenza, integrità, prevezione della corruzione	Il mancato presidio dei rischi di corruzione, frode e condotta non etica espone il Gruppo alla responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e al rischio di esclusione da processi di investimento ESG-oriented. La presenza operativa in giurisdizioni estere come Cina e Argentina richiede l'adozione di meccanismi di compliance equivalenti al Modello Organizzativo 231, con specifiche misure di controllo interno adattate al contesto normativo e culturale locale.		Positivo	Attuale	Diretto	R&D e formaz., Produzione impianti, Post vendita e service	Indivi- duale	Alto		Molto proba- bile	Breve	6-5	Molto rilevante
	Cybersecurity e protezione dei dati	Sicurezza dei sistemi informativi e protezio- ne dati aziendali	La gestione responsabile della sicurezza informatica e della protezione dei dati personali (GDPR, Regolamento UE 2016/679) genera un impatto positivo sulla fiducia di dipendenti, clienti e partner, riducendo il rischio di violazioni della privacy; la compliance alla direttiva NIS2 (UE 2022/2555) rafforza inoltre la resilienza operativa dell'intero ecosistema digitale del Gruppo. Un incidente informatico che coinvolga i sistemi di controllo e monitoraggio remoto di macchine e impianti potrebbe tuttavia compromettere dati operativi riservati dei clienti, interrompere processi produttivi e generare responsabilità contrattuali e normative nei confronti di soggetti terzi, in ragione del ruolo di Omnia Technologies come data processor.		Negativo	Poten- ziale	Diretto	R&D e formaz., Produzione impianti, Post vendita e service	Nazio- nale	Alto	Rime- diabile con im- pegno (tempo e costi)	Impro- babile	Breve	8-2	Non rilevante
	Cybersecurity e protezione dei dati	Sicurezza dei sistemi informativi e protezio- ne dati dei clienti			Negativo	Poten- ziale	Diretto	R&D e formaz., Produzione impianti, Post vendita e service	Locale	Basso	Rime- diabile con im- pegno (tempo e costi)	Possibile	Breve	6-3	Non rilevante
	Assetto organiz- zativo e integra- zione ESG	Integrazione della sostenibilità nella strategia e nei processi di Gruppo	I comitati ESG interni, le politiche formalizzate e il posizionamento come Società Benefit e B Corp rafforzano la governance della sostenibilità e favoriscono standard avanzati di presidio e gestione a beneficio di lavoratori, comunità e catena del valore.		Negativo	Poten- ziale	Indiretto	Post vendita e service, Utilizzo macchinario da cliente	Regio- nale	Basso	Rime- diabile con im- pegno (tempo e costi)	Possibile	Breve	6-3	Non rilevante
	Reputazione e brand ESG	Reputazione ESG del Gruppo come attivo intangibile e leva di differenziazione competitiva nelle relazioni	La trasparenza e l'efficacia della comunicazione sulle politiche sostenibili e sui rating ESG generano un impatto positivo su clienti e investitori, stimolando comportamenti responsabili su tutta la catena del valore e rafforzando la fidelizzazione dei clienti; una rendicontazione ESG trasparente contribuisce inoltre positivamente alla governance del mercato e promuove uno standard più elevato di responsabilità aziendale nel settore dei macchinari industriali.		Positivo	Attuale	Diretto	R&D e formaz., Produzione impianti, Post vendita e service	Locale	Alto		Molto proba- bile	Breve	6-5	Molto rilevante
	Trasformazione digitale, R&S e innovazione sostenibile	Trasformazione digitale, R&S e innovazione sostenibile come fattori abilitanti per efficienza, competitività e sostenibilità	La digitalizzazione del Service e l'introduzione di intelligenza artificiale, robotica ed eco-design negli impianti possono ridurre emissioni, errori e consumo di risorse, migliorando al contempo sicurezza sul lavoro ed economia circolare.		Positivo	Poten- ziale	Diretto	R&D e formaz., Produzione impianti, Post vendita e service	Nazio- nale	Medio		Possibile	Breve	5-3	Rilevante

Esito analisi di doppia materialità - Impatto

Tema	Sotto tema / Sotto-sotto-tema	Caratteristiche del rischio/opportunità				Misurazione del rischio/opportunità						Rilevanza	
		Rischio/opportunità	Tipologia	Descrizione R/O		Oriz. Tempo-rale	Portata	Entità	Effetto sul fatturato	Magnitudo	Probabilità		
ESRS E1: Cambiamento climatico	Adatta-mento ai cambiamenti climatici	Cambiamenti climatici e aumen-to di frequenza e intensità degli eventi climatici estremi	Rischio economi-co, operativo e legale	L'aumento di frequenza e intensità degli eventi climatici estremi (alluvioni, siccità, ondate di calore) può minacciare la continuità operativa dell'azienda e dei suoi clienti, con possibili danni a siti e impianti, blocchi produttivi, aggravio di costi assi-curativi ed energetici e interruzioni della supply chain.		Breve	Globale	Medio	0%<x<5%	Importante	Probabile	9-4	Molto rilevante
	Energia	Riduzione ed effi-cientamento dei consumi energetici nei processi pro-duttivi	Opportunità economica e ambientale	Adottando criteri di efficienza energetica nei processi produttivi si possono ridurre i costi energetici e industriali, che incidono sulla marginalità delle commesse.		Breve	Nazionale	Minimo	0%<x<5%	Significativo	Probabile	6-4	Rilevante
		Autoproduzione da fonti rinnovabili	Opportunità economica e ambientale	Investendo in efficienza energetica e autoproduzione da fonti rinnovabili, si possono ridurre i costi operativi (OPEX) e le emissioni, guadagnare indipendenza ener-getica e migliorare il proprio rating ESG verso investitori e clienti.		Breve	Nazionale	Basso	0%<x<5%	Importante	Probabile	7-4	Molto rilevante
E2 - Inquinamento	Inquinamen-to in aria, ac-qua e suolo	Inquinamento ambientale gene-rato dai processi produttivi	"Rischio legale e sanzionatorio Rischio operativo e reputazionale"	I processi produttivi aziendali - lavorazio-ne dei metalli (taglio e saldatura) e utilizzo di sostanze chimiche come detergenti, lubrificanti e disinfettanti - comportano il rilascio di sostanze inquinanti in aria, acqua e suolo (particolato fine, fumi metallici, residui chimici, COV, polveri, NOx). Un'even-tuale inadempienza alle prescrizioni sulle emissioni in atmosfera esporrebbe l'azien-da a sanzioni amministrative, blocco delle attività produttive, costi e criticità repu-tazionali, oltre a rischi legali per mancata compliance ambientale nei siti.		Breve	Regionale	Alto	0%<x<5%	Importante	Possibile	8-3	Rilevante
E5 - Economia circolare	Gestione dei rifiuti	Produzione e gestione di rifiuti industriali nei siti produttivi	Rischio legale e operativo	La produzione e gestione dei rifiuti indu-striali (metalli, oli esausti, imballaggi, rifiuti speciali) comporta il rischio di sanzioni am-ministrative o penali per errata gestione o classificazione dei rifiuti, con possibile fer-mo operativo, oltre alla pressione crescente sugli impianti di recupero per l'accumulo di rifiuti pericolosi.		Breve	Individuale	Basso	5%<x<10%	Significativo	Possibile	5-3	Non rilevante
	Uso e gestio-ne risorse	Circularità dei materiali e eco-de-sign nel processo produttivo	Opportunità di mercato (dif-ferenziazione ESG), operativa e reputazionale	Attraverso l'uso di materiali riciclabili o riutilizzabili (come l'acciaio) e criteri di eco-design, si ha l'opportunità di innovare nel design circolare dei prodotti riducendo il consumo di materiali vergini, generando valore economico e ambientale, risparmi sui costi a lungo termine, minore dipenden-za dalle materie prime vergini e un miglior posizionamento ESG.		Breve	Regionale	Basso	0%<x<5%	Significativo	Possibile	6-3	Non rilevante

Tema	Sotto tema / Sotto-sotto-tema	Caratteristiche del rischio/opportunità				Misurazione del rischio/opportunità						Rilevanza	
		Rischio/opportunità	Tipologia	Descrizione R/O		Oriz. Tempo-rale	Portata	Entità	Effetto sul fatturato	Magnitudo	Probabilità		
Ambiente	Prodotti abilitatori di sostenibilità e decarbonizzazione	R&S per la riduzione dell'impatto ambientale dei macchinari e tecnologie a basse emissioni	Opportunità di mercato (differenziazione ESG), operativa e reputazionale	I clienti richiedono in misura sempre maggiore macchine efficienti e compatibili con packaging sostenibili : posizionarsi come abilitatore di sostenibilità consente un premium pricing e relazioni più solide con i clienti. Investire in tecnologie a basse emissioni e in innovazioni che riducono l'impatto ambientale dei macchinari permette inoltre di ridurre i costi operativi e di gestione lungo tutto il ciclo di vita dei prodotti, rappresentando un vantaggio competitivo.		Medio-Lungo	Regionale	Minimo	5%<x<10%	Significativo	Probabile	6-4	Rilevante
			Rischio economico e operativo dovuto alle modifiche delle linee per nuove soluzioni di confezionamento	Le modifiche alle linee produttive necessarie per adeguarsi alle nuove soluzioni di confezionamento richieste dal mercato potrebbero comportare costi di riconversione degli impianti e fermi linea per la riqualificazione, con potenziali effetti sulla marginalità e sulla capacità produttiva del Gruppo.		Medio-Lungo	Nazionale	Medio	10%<x<15%	Molto importante	Possibile	10-3	Molto rilevante
S1 - Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro: Salute e sicurezza sul lavoro	Condizioni di salute e sicurezza nei siti produttivi del Gruppo	Rischio legale, reputazionale e operativo	La gestione della salute e sicurezza dei circa 3.000 dipendenti richiede presidio continuo, formazione e responsabilizzazione delle persone. Eventuali carenze nella cultura della sicurezza esporrebbero l'azienda a costi diretti da infortuni, sanzioni ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e rischio reputazionale, oltre ad aumentare incidenti e inefficienze.		Breve	Nazionale	Alto	5%<x<10%	Molto importante	Improbabile	10-2	Rilevante
	Parità di trattamento e di opportunità per tutti: Formazione e sviluppo delle competenze	Formazione continua e crescita professionale specializzata	Rischio operativo ed economico	La crescita aziendale richiede una continua integrazione e aggiornamento delle competenze tecniche e manageriali anche in risposta alla digitalizzazione, all'automazione e all'intelligenza artificiale. Un presidio inadeguato di questo tema esporrebbe al rischio di turnover di figure chiave in un mercato del lavoro competitivo e di gap di competenze nelle nuove acquisizioni, con impatti sulla qualità del Service, ritardi, inefficienze e perdita di know-how.		Breve	Nazionale	Medio	5%<x<10%	Importante	Probabile	9-4	Molto rilevante
			Opportunità economica e reputazionale	Investire in formazione consente di aumentare l'engagement dei dipendenti, ridurre il turnover e garantire la qualità del Service su cui si fondano i contratti pluriennali, rafforzando al contempo l'attrattività verso nuove risorse qualificate.		Breve	Nazionale	Medio	5%<x<10%	Importante	Possibile	9-3	Rilevante
	Parità di trattamento e di opportunità per tutti: Diversità	Pari opportunità, inclusione e non discriminazione	Rischio legale e reputazionale	Un presidio strutturato del gender pay gap rappresenta un'area di miglioramento, anche in vista del recepimento della Direttiva europea sulla trasparenza retributiva (UE 2023/970) entro giugno 2026, che introdurrà nuovi obblighi di rendicontazione e accesso alle informazioni salariali.		Breve	Nazionale	Basso	0%<x<5%	Importante	Improbabile	7-2	Non rilevante

Tema	Sotto tema / Sotto-sotto-tema	Caratteristiche del rischio/opportunità				Misurazione del rischio/opportunità						Rilevanza	
		Rischio/opportunità	Tipologia	Descrizione R/O		Oriz. Temporale	Portata	Entità	Effetto sul fatturato	Magnitudo	Probabilità		
S1 - Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro: benessere	Benessere organizzativo	Rischio operativo, economico e reputazionale	Un clima aziendale negativo, con scarso coinvolgimento e soddisfazione rispetto al benessere organizzativo, potrebbe tradursi in bassa motivazione, aumento del turnover e riduzione della produttività.		Breve	Nazionale	Minimo	0%<x<5%	Significativo	Possibile	6-3	Non rilevante
			Opportunità operative e reputazionali	Un ambiente di lavoro positivo riduce il turnover, aumenta la produttività e migliora l'attrattiva verso i talenti in un mercato competitivo; le nuove strutture dell'headquarter e in Toscana contribuiranno ad accrescere la qualità percepita dell'ambiente di lavoro. Politiche di conciliazione vita-lavoro (orari flessibili, part-time, congedi parentali, benefit) rafforzano ulteriormente il benessere dei dipendenti.		Breve	Globale	Medio	0%<x<5%	Importante	Possibile	9-3	Rilevante
	Condizioni di lavoro: occupazione sicura	Diritti fondamentali dei lavoratori	Rischio legale e reputazionale	Il mancato rispetto delle condizioni di lavoro dignitose - salari equi, retribuzioni adeguate, orari corretti, accesso a benefit sociali - nelle sedi estere potrebbero generare denunce legali, danni reputazionali e perdita di fiducia tra dipendenti e stakeholder, sia in Italia che nei Paesi in cui il Gruppo opera.		Breve	Globale	Basso	0%<x<5%	Importante	Improbabile	8-2	Non rilevante
	Attrattività, talent acquisition e devoluzione del mercato del lavoro	Acquisizione e mantenimento talenti	Rischio operativo ed economico	La difficoltà di reperire profili tecnici specializzati (ingegneri meccanici, esperti digitali, tecnici Service) in un mercato del lavoro industriale sempre più competitivo aumenta i costi di acquisizione e sostituzione del personale e rallenta la crescita; la carenza di competenze in ambiti chiave come automazione, robotica e software industriale rischia di limitare la capacità del Gruppo di rispondere rapidamente al mercato, con perdita di competitività e innovazione.		Breve	Nazionale	Minimo	0%<x<5%	Significativo	Probabile	6-4	Rilevante
S2 - Lavoratori nella catena del valore	Condizioni di lavoro e diritti umani	Rispetto dei diritti umani e degli standard lavorativi	Rischio legale, reputazionale e di business continuity	Le violazioni delle normative sui diritti umani o degli standard lavorativi da parte dei fornitori - in particolare nelle aree geograficamente instabili o con standard sociali eterogenei - potrebbero comportare sanzioni, danni reputazionali e limitazioni legali. Grandi clienti soggetti a obblighi di due diligence sulla supply chain potrebbero escludere il Gruppo da contratti in caso di violazioni accertate, compromettendo l'affidabilità aziendale e l'accesso a determinati mercati.		Breve	Nazionale	Basso	0%<x<5%	Importante	Possibile	7-3	Rilevante
S3 - Comunità interessate	Coinvolgimento della comunità e impatto territoriale	Relazione con le comunità locali e contributo allo sviluppo sociale	Rischio reputazionale ed economico (licenza sociale operare)	L'assenza di un dialogo strutturato con le comunità locali dei territori in cui un'azienda opera può generare conflitti e opposizioni a nuovi insediamenti o investimenti con ritardi e costi aggiuntivi.		Breve	Locale	Basso	0%<x<5%	Significativo	Improbabile	5-2	Non rilevante
			Opportunità reputazionale e relazionale	Una reputazione territoriale positiva facilita i rapporti con gli enti locali, riduce i rischi di conflitto e supporta le attività di recruiting locale; il contributo alle comunità e alla sostenibilità sociale rafforza l'immagine dell'azienda e il legame con il territorio, attirando talenti e nuovi clienti.		Breve	Locale	Basso	0%<x<5%	Significativo	Molto probabile	5-5	Rilevante

Tema	Sotto tema / Sotto-sotto-tema	Caratteristiche del rischio/opportunità				Misurazione del rischio/opportunità						Rilevanza	
		Rischio/opportunità	Tipologia	Descrizione R/O		Oriz. Tempo-rale	Portata	Entità	Effetto sul fatturato	Magnitudo	Probabilità		
S4 - Consumatori e utilizzatori finali	Evoluzione delle aspettative dei consumatori e dei mercati end-use	Cambiamenti demografici ed evoluzione consumatori	Opportunità economica e di mercato (sviluppo di soluzioni più ecologiche e sostenibili)	L'invecchiamento della popolazione nei Paesi sviluppati, con la crescente domanda di prodotti e servizi nel settore salute, offre l'opportunità di sviluppare soluzioni che migliorino efficienza e sicurezza nei settori pharma e life sciences. Le nuove aspettative dei consumatori, sempre più orientate a soluzioni ecocompatibili, spingono l'offerta verso prodotti e servizi a impatto ambientale ridotto, anche grazie a strumenti pubblici di sostegno che stimolano la domanda di soluzioni innovative, efficienti e digitalizzate.		Breve	Globale	Medio	5%<x<10%	Molto importante	Molto probabile	10-5	Molto rilevante
	Salute, sicurezza e corretta informazione	Servitizzazione	Opportunità di mercato e reputazionale	Il progressivo sviluppo del modello di servitizzazione - che evolve dalla fornitura di impianti verso una relazione continuativa basata su manutenzione, aggiornamento tecnologico e monitoraggio da remoto - consente di generare ricavi stabili e ricorrenti, riducendo la dipendenza dalla sola vendita di nuovi impianti. Nei settori Beverage, Life Sciences e Wine, dove la continuità operativa è critica, un service strutturato e proattivo aumenta le barriere all'uscita dei clienti e trasforma il rapporto da transazionale a consulenziale, rafforzando fidelizzazione e posizionamento competitivo.		Breve	Globale	Alto	15%<x<20%	Critico	Molto probabile	13-5	Molto rilevante
G1 - Condotta delle imprese	Pressione regolatoria e competitività	Evoluzione del quadro normativo	Rischio operativo, commerciale, legale e reputazionale	Il Gruppo opera in un contesto normativo in rapida evoluzione. Ne derivano costi di conformità crescenti, rischio sanzioni con possibili effetti sul rating ESG e rischio di obsolescenza normativa dei macchinari, con potenziali blocchi di vendita o perdita di accesso a mercati regolamentati. La complessità si amplifica per un gruppo globale che progetta soluzioni destinate a mercati con traiettorie regolatorie disomogenee.		Medio-Lungo	Nazionale	Medio	15%<x<20%	Molto importante	Molto probabile	11-5	Molto rilevante
			Opportunità economica, reputazionale e commerciale	Una compliance normativa proattiva apre l'accesso a prodotti finanziari green, rafforza la credibilità con i grandi clienti internazionali e costituisce un vantaggio competitivo nelle gare che richiedono credenziali ESG; gli strumenti pubblici di sostegno possono inoltre stimolare la domanda di soluzioni innovative, efficienti e digitalizzate che il Gruppo può cogliere.		Medio-Lungo	Regionale	Basso	0%<x<5%	Significativo	Probabile	6-4	Rilevante
	Etica aziendale e anti-corruzione	Trasparenza, integrità, prevenzione della corruzione	Rischio legale, reputazionale e di business continuity	Comportamenti non etici (corruzione, frodi, conflitti di interesse) in un Gruppo presente in oltre 50 paesi con culture e sistemi giuridici diversi, genererebbero impatti negativi sulla società (distorsione della concorrenza, danno all'erario pubblico, erosione della fiducia nelle istituzioni). Violazioni del Modello 231 esporrebbero a responsabilità amministrativa dell'ente, sanzioni penali, interdizione dai contratti pubblici, confisca e rischio di esclusione da parte di investitori ESG in caso di scandali di corruzione o governance.		Breve	Globale	Medio	5%<x<10%	Molto importante	Raro	10-1	Rilevante

Tema	Sotto tema / Sotto-sotto-tema	Caratteristiche del rischio/opportunità				Misurazione del rischio/opportunità						Rilevanza	
		Rischio/opportunità	Tipologia	Descrizione R/O		Oriz. Tempo-rale	Portata	Entità	Effetto sul fatturato	Magnitudo	Probabilità		
G1 - Condotta delle imprese	Cybersecurity e protezione dei dati	Sicurezza dei sistemi informativi e protezione dati aziendali e dei clienti	Rischio operativo, legale e reputazionale	La crescente interconnessione digitale degli impianti rende sempre più rilevanti gli aspetti di sicurezza informatica, accesso remoto e protezione dei dati aziendali, dei dipendenti e degli altri soggetti della value chain, in un contesto normativo che innalza progressivamente i requisiti (compliance NIS2 obbligatoria per gli operatori industriali di settori critici). Un cyber incident potrebbe bloccare produzione e Service, esporre dati sensibili dei clienti a sanzioni GDPR, generare costi di ripristino e danni reputazionali, oltre a criticità operative e legali.		Breve	Globale	Medio	5%<x<10%	Molto importante	Possibile	10-3	Molto rilevante
	Assetto organizzativo e integrazione ESG	Integrazione della sostenibilità nella strategia e nei processi di Gruppo	Rischio organizzativo, operativo e reputazionale	L'acquisizione di nuove realtà aziendali potrebbe portare passività ESG non preventivamente identificate - tra cui infortuni non risolti, non conformità normative o contenziosi ambientali- che si traducono in costi post-acquisizione. La struttura societaria articolata, con diverse filiali internazionali, può rendere complessa una gestione coerente delle politiche ESG su scala globale; una integrazione culturale e operativa non pienamente realizzata potrebbe generare disallineamenti sui valori del Gruppo e limitare il pieno realizzo delle sinergie attese.		Medio-Lungo	Globale	Basso	5%<x<10%	Importante	Improbabile	9-2	Non rilevante
	Reputazione e brand ESG	Reputazione ESG del Gruppo come attivo intangibile e leva di differenziazione competitiva	Opportunità economica, reputazionale e relazionale	Una profilazione ESG riconosciuta e misurabile (Società Benefit, B-Corp, rating EcoVadis, percorso SBTi) costituisce un differenziatore in un mercato dove i principali competitor investono tutti in sostenibilità, e un vantaggio competitivo nelle gare che richiedono credenziali ESG. Una comunicazione ESG trasparente e verificata rafforza inoltre la governance verso il mercato e tutti gli stakeholder.		Medio-Lungo	Globale	Basso	5%<x<10%	Importante	Molto probabile	9-5	Molto rilevante
			Rischio economico, legale, reputazionale	Una comunicazione poco trasparente o poco chiara sulle pratiche sostenibili potrebbe compromettere la fiducia degli stakeholder e danneggiare la reputazione aziendale; l'incoerenza tra comunicazione ESG e performance reali esporrebbe il Gruppo a un rischio di greenwashing, con crescente attenzione da parte delle autorità UE, anche alla luce della Direttiva Empowering Consumers (UE 2024/825), che vieta dichiarazioni ambientali generiche e non verificabili. Un eventuale downgrade del rating EcoVadis potrebbe ridurre il vantaggio competitivo nelle gare dei grandi clienti		Medio-Lungo	Globale	Basso	0%<x<5%	Importante	Improbabile	8-2	Non rilevante

Tema	Sotto tema / Sotto-sotto-tema	Caratteristiche del rischio/opportunità				Misurazione del rischio/opportunità						Rilevanza	
		Rischio/opportunità	Tipologia	Descrizione R/O		Oriz. Tempo-rale	Portata	Entità	Effetto sul fatturato	Magnitudo	Probabilità		
G1 - Condotta delle imprese	Trasforma- zione digi- tale, R&S e innovazione sostenibile	Trasformazione digitale, R&S e innovazione soste- nibile	Opportunità operativa, econo- mica e reputa- zionali	La connettività remota e l' IoT abilitano un modello di service più efficiente e scalabile, riducendo la necessità di interventi in pre- senza con conseguenti benefici in termini di emissioni e costi operativi; la disponibilità di dati operativi strutturati consente inoltre di misurare con maggiore precisione le perfor- mance ambientali delle macchine. L'adozio- ne di tecnologie Industry 4.0 - intelligenza artificiale, IoT e automazione - permette al Gruppo di ottimizzare i processi produttivi, rafforzare il posizionamento premium e accedere a finanziamenti agevolati legati alla Tassonomia UE.		Medio-Lungo	Globale	Medio	10%<x<15%	Molto impor- tante	Probabile	11-4	Molto rilevante
			Rischio operativo ed economico	Il mancato sviluppo di un modello di service digitale - basato su connettività remota , IoT e manutenzione predittiva - potrebbe ridurre l'efficienza operativa, l'uptime degli impianti e la fidelizzazione dei clienti, con conseguente perdita di attrattività commer- ciale rispetto a competitor più avanzati. La difficoltà di integrare sistemi e dati opera- tivi strutturati limita inoltre la capacità di misurare le performance ambientali delle macchine in uso, riducendo il posizionamen- to premium. La crescente dipendenza da sistemi digitali amplifica infine la vulnerabili- tà operativa e il rischio cyber del Gruppo.		Medio-Lungo	Globale	Medio	10%<x<15%	Molto impor- tante	Improbabile	11-2	Rilevante
	Gestione supply chain	Approvvigiona- mento di materie prime, intermedie e servizi	Rischio operativo, legale e reputa- zionale	Il processo di valutazione ESG dei fornitori tramite piattaforme riconosciute è in fase di avvio e copre attualmente una quota limitata del perimetro (92 fornitori valutati nel 2025); in assenza di una copertura più ampia, il Gruppo rimane esposto a forni- tori con standard ambientali e sociali non verificati, con potenziali ricadute in termini di costi di non conformità, continuità delle forniture e rischio reputazionale lungo la catena del valore.		Breve	Regionale	Medio	10%<x<15%	Importante	Possibile	9-3	Rilevante
			Opportunità commerciale e operativa	Un sistema di supply chain integrato , che includa criteri ambientali e sociali nella valu- tazione dei fornitori, permette di rispondere rapidamente alle richieste di produzione, adattarsi ai cambiamenti del mercato glo- bale e offrire prodotti e servizi sostenibili su tutta la catena del valore.		Breve	Nazionale	Medio	10%<x<15%	Molto impor- tante	Possibile	10-3	Molto rilevante
	Fiscalità re- sponsabile e trasparenza fiscale	Strategia e pianifi- cazione fiscale del Gruppo	Rischio legale, reputazionale e di compliance	La crescita per acquisizioni e la presenza in giurisdizioni a regime fiscale differenziato - tra cui Italia, Argentina, Cina e Francia - po- trebbe esporre il Gruppo a complessità nella gestione della fiscalità internazionale, con il rischio che strutture societarie articolate vengano percepite come aggressive o non pienamente allineate alle linee guida OCSE sul transfer pricing, con potenziali implica- zioni reputazionali e di compliance.		Breve	Nazionale	Minimo	0%<x<5%	Significativo	Possibile	6-3	Non rilevante
	Instabilità geopolitica, barriere commerciali	Instabilità geo- politica globale e barriere commer- ciali	Rischio econo- mico, finanziario e operativo sulla business conti- nuity	La presenza commerciale e di service in mer- cati internazionali espone il Gruppo a conte- sti geopolitici differenziati , con potenziali impatti su continuità delle forniture, accesso ai mercati e flussi finanziari legati a volatilità valutaria e restrizioni commerciali. A questi fattori si aggiunge la ciclicità degli inve- stimenti dei clienti industriali , che in fasi di incertezza economica potrebbero rallentare le decisioni di acquisto, con effetti sulla mar- ginalità e sulla prevedibilità dei ricavi.		Breve	Globale	Assoluto	20%<x<25%	Critico	Molto proba- bile	15-5	Molto rilevante

Dipendenti per sede, genere e tipologia di contratto*

2023	Italia		Francia		Romania		Spagna	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Numero dipendenti totali	1.112,7	148,3	27,00	7,00	1,00	1,00	32,00	3,50
Dipendenti a tempo indeterminato	1032,7	146,3	27,00	7,00	1,00	1,00	32,00	3,50
Dipendenti a tempo determinato**	80	2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Dipendenti a ore non garantite (ex "a chiamata")	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Dipendenti full time	1.107,75	128,07	27,00	7,00	1,00	1,00	32,00	2,50
Dipendenti part time***	4,95	20,23	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00

2023	Italia	Francia	Romania	Spagna
Totale				
Numero dipendenti totali	1.261,00	34,00	2,00	35,50
Dipendenti a tempo indeterminato	1.179,00	34,00	2,00	35,50
Dipendenti a tempo determinato**	82,00	0,00	0,00	0,00
Dipendenti a ore non garantite (ex "a chiamata")	0,00	0,00	0,00	0,00
Dipendenti full time	1.235,82	34,00	2,00	34,50
Dipendenti part time***	25,18	0,00	0,00	1,00

Regno Unito		Stati Uniti		Messico		Argentina e Cile		Australia		Gruppo	
U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
4,00	2,50	11,00	4,00	10,00	6,00	93,00	12,00	10,50	8,00	1.301,20	192,30
4,00	2,50	11,00	4,00	10,00	6,00	93,00	12,00	10,55	8,00	1.221,25	190,30
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	80,00	2,00
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4,00	1,00	11,00	4,00	10,00	6,00	93,00	10,00	9,00	7,00	1.294,75	166,57
0,00	1,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	1,50	1,00	6,45	25,73

Regno Unito	Stati Uniti	Messico	Argentina e Cile	Australia	Gruppo
6,50	15,00	16,00	105,00	18,50	1.493,50
6,50	15,00	16,00	105,00	18,55	1.411,55
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	82,00
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5,00	15,00	16,00	103,00	16,00	1.461,32
1,50	0,00	0,00	2,00	2,50	32,18

* Il dato è calcolato in dipendenti equivalenti a tempo pieno ETP e aggiornato a consuntivo al 31/12.
** I contratti a tempo determinato riguardano, nella maggior parte dei casi, i ruoli legati alla produzione e alla logistica per supportare un incremento temporaneo delle attività.
*** Nella maggior parte dei casi, dipendenti di rientro dal congedo parentale e comunque per bilanciare i tempi di vita e lavoro.

Dipendenti per sede, genere e tipologia di contratto*

2024	Italia		Francia		Romania		Spagna		Regno Unito		Stati Uniti		Messico	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Numero dipendenti totali	1.899,79	317,5	49	11	2	2	32	3	20	3	37	13	41	14
Dipendenti a tempo indeterminato	1.858,79	305,75	49	11	2	1	32	3	20	3	37	13	41	14
Dipendenti a tempo determinato**	41	11,75				1								
Dipendenti a ore non garantite (ex "a chiamata")	2	0												
Dipendenti full time	1.888,04	251,02	49	11	2	2	32	3	20	3	37	13	41	14
Dipendenti part time***	11,75	66,48												

2024	Italia	Francia	Romania	Spagna	Regno Unito	Stati Uniti	Messico
Totale							
Numero dipendenti totali	2.217,29	60	4	35	23	50	55
Dipendenti a tempo indeterminato	2.164,54	60	3	35	23	50	55
Dipendenti a tempo determinato**	52,75	0	1	0	0	0	0
Dipendenti a ore non garantite (ex "a chiamata")	2	0	0	0	0	0	0
Dipendenti full time	2.139,06	60	4	35	23	50	55
Dipendenti part time***	78,23	0	0	0	0	0	0

Argentina e Cile		Australia		Brasile		Marocco		Nigeria		Singapore		UAE		Cina		Gruppo	
U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
95	20	12	2	5	1	7	0	6	1	1	0	7	1	22	4	2.235,79	392,5
95	20	12	2	5	1	7	0	6	1	1	0	7	1	22	4	2.194,79	379,75
																41	12,75
																2	0
95	20	12	2	5	1	7	0	6	1	1	0	7	1	22	4	2.224,04	326,02
																11,75	66,48

Argentina e Cile	Australia	Brasile	Marocco	Nigeria	Singapore	UAE	Cina	Gruppo
115	14	6	7	7	1	8	26	2.628,29
115	14	6	7	7	1	8	26	2.574,54
0	0	0	0	0	0	0	0	53,75
0	0	0	0	0	0	0	0	2
115	14	6	7	7	1	8	26	2.550,06
0	0	0	0	0	0	0	0	78,23

* Il dato è calcolato in dipendenti equivalenti a tempo pieno ETP e aggiornato a consuntivo al 31/12.
** I contratti a tempo determinato riguardano, nella maggior parte dei casi, i ruoli legati alla produzione e alla logistica per supportare un incremento temporaneo delle attività.
*** Nella maggior parte dei casi, dipendenti di rientro dal congedo parentale e comunque per bilanciare i tempi di vita e lavoro.

Dipendenti per sede, genere e tipologia di contratto*

2025	Italia		Francia		Romania		Spagna		Regno Unito		Stati Uniti		Messico		Argentina e Cile	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Numero dipendenti totali	1.865	343	46	40	1	0	44	12	13	4	45	8	28	7	95	21
Dipendenti a tempo indeterminato	1834,23	301,42	46	10	1	0	44	12	13	4	45	8	28	7	95	21
Dipendenti a tempo determinato**	30,77	41,58														
Dipendenti a ore non garantite (ex "a chiamata")	2															
Dipendenti full time	1858,35	295,38	46	10	1	0	44	12	12	44	8	13	28	7	91	19
Dipendenti part time***	6,65	47,62							1	2	1				4	2

2025	Italia	Francia	Romania	Spagna	Regno Unito	Stati Uniti	Messico	Argentina e Cile
Totale								
Numero dipendenti totali	2.208	56	1	56	17	53	35	116
Dipendenti a tempo indeterminato	2.135,65	56	1	56	17	53	35	116
Dipendenti a tempo determinato**	72,35	0	0	0	0	0	0	0
Dipendenti a ore non garantite (ex "a chiamata")	2	0	0	0	0	0	0	0
Dipendenti full time	2.135,73	56	7	56	14	52	35	110
Dipendenti part time***	54,27	0	0	0	3	1	0	6

Australia		Germania		Portugal		Cina		India		Africa		Resto Asia		UAE		Gruppo	
U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
10	4	1	0	11	0	31	4	47	0	6	1	3	0	7	2	2.255	416
10	4	4	0	11	0	31	4	47	0	0	0	0	0	1	0	2.216,23	372,42
														8	2	38,77	43,58
																2	0
10	4	1	0	11	0	34	4	47	0	6	1	3	0	9	0	2.242,35	364,38
																12,65	51,62

Australia	Germania	Portugal	Cina	India	Africa	Resto Asia	UAE	Gruppo
14	1	11	35	47	7	3	11	2.671
14	11	11	35	47	7	3	1	2.588,65
0	0	0	0	0	0	0	10	82,35
0	0	0	0	0	0	0	0	2
14	1	11	35	47	7	3	11	2.606,73
0	0	0	0	0	0	0	0	64,27

* Il dato è calcolato in dipendenti equivalenti a tempo pieno ETP e aggiornato a consuntivo al 31/12.
** I contratti a tempo determinato riguardano, nella maggior parte dei casi, i ruoli legati alla produzione e alla logistica per supportare un incremento temporaneo delle attività.
*** Nella maggior parte dei casi, dipendenti di rientro dal congedo parentale e comunque per bilanciare i tempi di vita e lavoro.

Legenda degli acronimi → La governance di sostenibilità

SIGLA	FORMA ESTESA	TRADUZIONE ITALIANA
CEO	Chief Executive Officer	Amministratore Delegato
CCO	Chief Commercial Officer	Responsabile Commerciale
CFO	Chief Financial Officer	Direttore Finanziario
COO	Chief Operating Officer	Direttore Operativo
MDs	Managing Directors	Direttori Generali
CCC	Chief Corporate Compliance	Direttore Conformità Aziendale
CLO	Chief Legal Officer	Direttore Legale
CP&O	Chief People Organization	Organizzazione del Personale
CTO	Chief Transformation Officer	Direttore Tecnico
CDO	Chief Digital Officer	Direttore Digitale
HSE	Health, Safety, and Environment	Salute, Sicurezza e Ambiente
Marketing Sustainability	Head of Marketing Sustainability	Resp. Marketing Sostenibilità
Sustainability D&I	Sustainability D&I Coordinator	Coordinatore Sostenibilità D&I
Project Owner	Project Owner	Responsabile di progetto
Project Team	Project Team	Team dedicato al progetto
Sustainability Coordinator	Sustainability Coordinator	Coordinatore Sostenibilità



RUOLI E RESPONSABILITÀ CONDIVISE DAI MEMBRI DEL SUSTAINABILITY COMMITTEE

- Definire strategie in ambito sostenibilità
- Decidere aggiornamenti, modifiche, revisioni del Piano strategico sostenibile
- Supervisionare l'esecuzione del Piano strategico sostenibile
- Validare, revisionare e verificare i target
- Approvare qualsiasi altro oggetto di sostenibilità che non sia incluso nel Piano
- Proporre, valutare e approvare il Budget della funzione di sostenibilità
- Approvare il Report di Sostenibilità
- Definire eventuali modifiche alla governance della sostenibilità

Carte e cartoncini di elevata qualità finemente concettati. Ottenuti con 55% di pura cellulosa certificata FSC®, con 40% fibre di riciclo certificate FSC® e con 5% fibre di canapa.

