

# **CRESCITA RESPONSABILE E VALORE ALLE PERSONE**



**Bilancio di sostenibilità**

**2024**

# INDICE

<b>I PRINCIPALI RISULTATI 2024</b> .....	<b>5</b>
LETTERA AGLI STAKEHOLDER .....	6
<b>VIVA BRESCIA DIESEL: IDENTITÀ E VALORI</b> .....	<b>8</b>
EVOLUZIONE E OPPORTUNITÀ NEL SETTORE AUTOMOTIVE: IL VALORE STRATEGICO DEI CONCESSIONARI .....	9
COMPANY PROFILE E MODELLO DI BUSINESS .....	10
STORIA, EVOLUZIONE E CRESCITA .....	11
MISSION E VISION.....	13
IL RUOLO DI VIVA BRESCIA DIESEL: DALL'ASSEMBLAGGIO ALL'UTILIZZO DEI VEICOLI.....	13
<i>UPSTREAM: LA REALIZZAZIONE DEL VEICOLO</i> .....	14
<i>OWN OPERATIONS: IL NOSTRO RUOLO DI CONCESSIONARIO</i> .....	14
<i>DOWNSTREAM: UTILIZZO, MANUTENZIONE E FINE VITA</i> .....	15
<b>VIVA BRESCIA E LA SOSTENIBILITÀ</b> .....	<b>16</b>
DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER .....	17
ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ.....	18
TEMI RILEVANTI E RACCORDO .....	20
IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ (IRO) .....	21
<b>LA GOVERNANCE</b> .....	<b>24</b>
<b>LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b> .....	<b>25</b>
ASSOCIAZIONE ITALIANA CONCESSIONARI IVECO .....	26
TRASPARENZA, COMPLIANCE E GESTIONE DEI RISCHI .....	27
QUALITÀ E SODDISFAZIONE DEL CLIENTE .....	28
VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO.....	29
<b>LE PERSONE</b> .....	<b>31</b>
IL VALORE DELLE RISORSE .....	32
L'ORGANICO AZIENDALE .....	32
IL TURNOVER DEL PERSONALE .....	34
FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE .....	35
BENESSERE E WELFARE AZIENDALE.....	36
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	37
FORMAZIONE E CULTURA DELLA SICUREZZA .....	37
SERVIZI DI MEDICINA DEL LAVORO.....	38
INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI .....	39

INIZIATIVE PER LA COMUNITÀ E IL TERRITORIO .....	39
<b>RESPONSABILITÀ AMBIENTALE .....</b>	<b>42</b>
GESTIONE AMBIENTALE: RIFIUTI E ACQUA .....	43
GESTIONE ENERGETICA ED EMISSIONI .....	44
SCOPE 1 e SCOPE 2 .....	46
EMISSIONI EVITATE ED EFFICIENZA .....	47
VERSO IL FUTURO: IMPEGNI E TRAGUARDI .....	48
<b>NOTA METODOLOGICA .....</b>	<b>49</b>
PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE .....	49
<b>GRI STANDARDS .....</b>	<b>49</b>
REPORTING PACKAGE .....	49
GRI CONTENT INDEX .....	55
IL DOCUMENTO .....	57
LE LINEE GUIDA UTILIZZATE .....	57

# I PRINCIPALI RISULTATI 2024

1995	ANNO DI NASCITÀ
2	SEDI
ISO 9001:2015	SISTEMI DI GESTIONE
119,3 mln	VALORE ECONOMICO GENERATO
0	RECLAMI DA PARTE DEI CLIENTI
COMUNITÀ	SPONSORIZZAZIONI SPORTIVE E CULTURALI DONAZIONE MENSILE A "SAVE THE CHILDREN"
127	DIPENDENTI (+8,5% rispetto al 2023)
+9,5 %	TURNOVER COMPLESSIVO
1.215	ORE DI FORMAZIONE
NESSUN CASO GRAVE	INFORTUNI SUL LAVORO
603 tCO <sub>2</sub> e	EMISSIONI DI SCOPE 1&2
8 tCO <sub>2</sub> e	EMISSIONI EVITATE CON L'INSTALLAZIONE DEL FOTOVOLTAICO

# LETTERA AGLI STAKEHOLDER

GRI 2-22

Cari Stakeholder,

con grande soddisfazione Vi presentiamo il nostro secondo Bilancio di Sostenibilità, che rappresenta una tappa fondamentale nel percorso di trasparenza e responsabilità che abbiamo intrapreso. Se il primo report è stato il segno concreto della nostra volontà di avviare un nuovo cammino, questo documento dimostra la capacità di dare continuità a un impegno che vogliamo consolidare nel tempo, facendone un elemento integrante del nostro modo di fare impresa.

Il 2024 è stato un anno intenso, caratterizzato da sfide e cambiamenti significativi nello scenario economico e nel settore automotive. Nonostante le complessità congiunturali, Viva Brescia Diesel ha saputo confermare la propria solidità e la propria capacità di adattamento. Il valore economico generato ha superato i 119 milioni di euro, con una crescita del 1,1% rispetto al 2023. Abbiamo continuato a investire in progetti di sviluppo, ampliando la gamma di marchi e servizi, rafforzando la sede di Settala e consolidando la nostra posizione come punto di riferimento per la mobilità commerciale e industriale in Lombardia. Anche se l'esercizio si è chiuso con una perdita legata principalmente agli oneri finanziari e agli investimenti strategici, siamo convinti che queste scelte pongano le basi per una crescita futura solida e sostenibile.

Al centro del nostro percorso ci sono le persone. Nel 2024 il nostro organico è cresciuto fino a 127 dipendenti (+8,5% rispetto al 2023), con un tasso di contratti a tempo indeterminato del 98%. Abbiamo dedicato oltre 1.200 ore di formazione, con l'obiettivo di sviluppare competenze e accrescere la professionalità del nostro team. La sicurezza, il benessere e la valorizzazione delle competenze rimangono priorità fondamentali, perché crediamo che il successo di un'azienda si costruisca ogni giorno grazie alle persone che ne fanno parte.

Sul piano ambientale, abbiamo rafforzato il nostro impegno verso la riduzione dell'impatto e l'efficienza energetica. L'impianto fotovoltaico installato presso la struttura di Settala ci ha consentito di evitare 8 tonnellate di CO<sub>2</sub>e in un anno, un risultato che affianca le iniziative di efficientamento energetico e la gestione responsabile dei rifiuti. Siamo consapevoli che la transizione ecologica richieda tempo, ma crediamo che questi primi risultati rappresentino un segnale concreto della direzione intrapresa.

Il nostro legame con la comunità e il territorio continua a essere un pilastro della nostra identità. Anche nel 2024 abbiamo sostenuto associazioni sportive e culturali locali e rinnovato la nostra vicinanza a progetti sociali. Per noi, essere impresa significa anche contribuire al benessere delle persone e dei territori in cui operiamo.


Guardando avanti, il nostro obiettivo è proseguire con determinazione lungo il percorso avviato. L'analisi di doppia materialità, che abbiamo adottato volontariamente e in anticipo rispetto agli obblighi normativi, ci ha permesso di individuare i temi più rilevanti per la nostra organizzazione e per gli stakeholder, guidando le scelte strategiche in un'ottica di lungo periodo. Vogliamo continuare a investire nella transizione ecologica,

nell'innovazione digitale e nella valorizzazione delle persone, con la convinzione che solo un approccio integrato possa generare valore duraturo per tutti.

Ringraziamo di cuore i nostri clienti, i collaboratori, i partner, le istituzioni e le comunità che ci accompagnano in questo percorso. La fiducia che riponete in noi è il motore che ci spinge a migliorare ogni giorno. Insieme, possiamo costruire un futuro più sostenibile, equo e innovativo.

*L'Amministratore Delegato*

*Andrea Salvi Henry*

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Salvi Henry', written over the typed name.

# **VIVA BRESCIA DIESEL: IDENTITÀ E VALORI**

# EVOLUZIONE E OPPORTUNITÀ NEL SETTORE AUTOMOTIVE: IL VALORE STRATEGICO DEI CONCESSIONARI

Il settore automotive sta vivendo una **profonda trasformazione**, caratterizzata da sfide complesse ma anche da **significative opportunità** che i concessionari sono pronti a cogliere. Fattori chiave come la transizione verso la mobilità elettrica, l'accelerazione della digitalizzazione, l'innovazione tecnologica, l'evoluzione del quadro normativo e l'instabilità economica internazionale stanno ridefinendo radicalmente il mercato, aprendo nuovi spazi di azione.

In questo scenario **dinamico**, i concessionari sono **protagonisti di un processo di aggiornamento continuo**, essenziale per interpretare le nuove direttive europee/nazionali e **anticipare le aspettative** di un mercato in evoluzione. Le normative recenti su emissioni, sicurezza e tracciabilità dei veicoli **offrono l'opportunità** di elevare ulteriormente gli standard qualitativi e di innovare i processi interni. Di conseguenza, gli investimenti mirati nella formazione del personale e nel pieno rispetto della normativa diventano **leve strategiche** per la crescita e per rafforzare la competitività.

Le innovazioni tecnologiche stanno rivoluzionando il concetto stesso di mobilità. L'integrazione di sistemi di guida autonoma, la diffusione della mobilità condivisa e l'impiego di energie rinnovabili si stanno affermando come tendenze consolidate, creando nuove aree di specializzazione e servizio.

Sebbene per molti l'acquisto di un veicolo **valorizzi ancora il contatto diretto** con il prodotto e il **consulente** di vendita specializzato, la digitalizzazione **arricchisce e potenzia l'esperienza** del consumatore. La capacità dei concessionari di offrire servizi online avanzati (prenotazione test drive, cataloghi virtuali, assistenza via chatbot, finalizzazione contratti) dimostra la loro **flessibilità e capacità di integrare** il rapporto personale con le nuove tecnologie.

I concessionari **si confermano il cuore dell'esperienza cliente**, sia nella consulenza d'acquisto sia, **in modo insostituibile**, nei servizi post-vendita. Assistenza, manutenzione e riparazione **rappresentano l'eccellenza del servizio sul territorio**, basato su competenze tecniche elevate, infrastrutture dedicate e un **prezioso rapporto di fiducia** costruito nel tempo con il cliente. Questi servizi, difficilmente replicabili dalle piattaforme digitali, costituiscono una **leva strategica fondamentale** per la fidelizzazione e la solidità economica delle reti di vendita.

Le sfide congiunturali, come i rallentamenti nelle catene di approvvigionamento e un'economia globale incerta, **stimolano la capacità di adattamento e la resilienza** del settore. In questo contesto, l'abilità dei concessionari nella **gestione efficace ed efficiente delle scorte** diventa un fattore distintivo, cruciale per **garantire la continuità del servizio** al cliente e ottimizzare la redditività aziendale.

In tale scenario, i concessionari italiani – specie quelli specializzati in veicoli commerciali e industriali – **valorizzano il loro ruolo sempre più strategico**, agendo da **ponte fondamentale e consulenziale** tra i costruttori e le aziende ma anche i privati cittadini.

Nonostante le sfide contingenti, il settore della vendita e assistenza veicoli dimostra una **forte capacità di innovazione e significative prospettive di sviluppo**, anche attraverso l'adozione di modelli operativi e produttivi **sempre più sostenibili**, che i concessionari sono pronti ad implementare per rispondere alle esigenze future della mobilità.

## COMPANY PROFILE E MODELLO DI BUSINESS

GRI 2-6

Da oltre 45 anni **Viva Brescia Diesel** accompagna la crescita di imprese e professionisti, affermandosi come uno dei principali punti di riferimento in Lombardia per la mobilità commerciale e industriale. Nata dall'unione di due storiche realtà familiari, V.I.V.A. e Brescia Diesel, la società ha saputo trasformarsi in un gruppo strutturato e dinamico, guidato da valori solidi: **innovazione, eccellenza e centralità del cliente**.

Oggi rappresentiamo marchi di prestigio come **IVECO, FIAT Professional e Piaggio Commercial**, a cui si affiancano **Spoticar** per l'usato certificato e il **polo Distrigo** per la distribuzione dei ricambi originali del **gruppo Stellantis**. Nel corso del 2024 abbiamo ampliato la nostra offerta introducendo la vendita di autovetture **Peugeot, Citroën, Fiat, Abarth e Jeep** presso la sede di Caleppio di Settala.

Grazie a queste iniziative, abbiamo arricchito ulteriormente la gamma di prodotti e servizi offerti, creando nuove opportunità di business e consolidando la nostra posizione sul mercato.

Il nostro **core business** si articola in quattro aree strategiche:

- **Vendita di veicoli nuovi**, suddivisi per marchi, aree di commercializzazione (Brescia e Milano) e tipologia di clientela (retail, key account, concessionari), con servizi complementari come finanziamenti, assicurazioni, estensioni di garanzia e contratti di manutenzione.
- **Vendita di veicoli usati**, rivolta a privati, commercianti ed esportatori, con soluzioni integrate di garanzia e manutenzione.
- **Assistenza e officina**, che comprende approntamento e ricondizionamento veicoli, manutenzione e riparazioni, vendita e assistenza pneumatici, carrozzeria per veicoli industriali e reparti revisioni per veicoli leggeri e pesanti.
- **Ricambi**, con un magazzino sempre fornito e un servizio attivo H24, che distribuisce ricambi originali Iveco, Fiat Professional e Stellantis, oltre a materiali e lubrificanti.

I mercati serviti da Viva Brescia Diesel comprendono **piccole e medie imprese, artigiani, grandi aziende, clienti privati e amministrazioni locali**, attivi in settori diversi come logistica, edilizia, manutenzione e trasporto merci. Questa varietà di interlocutori ci permette di sviluppare soluzioni su misura e di rafforzare la fidelizzazione attraverso relazioni di lungo periodo.

La nostra realtà si fonda su una presenza radicata e diffusa: **la storica sede di Castegnato (Brescia)**, oltre 40.000 m<sup>2</sup> di cui 12.500 coperti, e **la moderna sede di Caleppio di Settala (Milano)**, inaugurata nel 2021 su 7.000 m<sup>2</sup>, a cui nel 2023 si è aggiunta una nuova struttura dedicata alla vendita di veicoli usati e commerciali. A completare la rete, **13 officine autorizzate Iveco e un magazzino ricambi attivo 24/7**.

La nostra ambizione è essere molto più di una concessionaria: vogliamo essere un partner affidabile, capace di interpretare i bisogni di ciascun cliente e di costruire soluzioni su misura. Ogni impresa e professionista che sceglie Viva Brescia Diesel trova un vero e proprio “mondo di servizi”: dalla vendita al post-vendita, dal ritiro dell’usato al noleggio, dall’assistenza tecnica continua fino a programmi di manutenzione evoluti.

Parallelamente, guardiamo con responsabilità al futuro. La nostra strategia di sostenibilità si basa su un approccio integrato che unisce attenzione per l’ambiente, cura delle persone e radicamento nel territorio. Per noi significa operare con trasparenza, garantire qualità, investire in innovazione e costruire valore condiviso con clienti, collaboratori e comunità.

## STORIA, EVOLUZIONE E CRESCITA

**Viva Brescia Diesel** nasce ufficialmente nel **1995** dalla fusione di due solide realtà locali, **V.I.V.A.** e **Brescia Diesel**, entrambe con un profondo radicamento nel settore dei veicoli commerciali e industriali. L’obiettivo era costruire una rete di servizi completa e strutturata, capace di rispondere alle esigenze di un mercato in costante crescita e trasformazione.

Nel **1998** l’acquisizione del ramo azienda **Euromotors** consente di potenziare il comparto ricambi, rafforzando la capacità distributiva. Nel **2003**, con l’acquisizione del mandato **Petronas**, si amplia ulteriormente il portafoglio di servizi.

Il **2008** segna un passaggio importante: l’ingresso del brand **Fiat Professional**, che arricchisce l’offerta con una gamma di veicoli commerciali leggeri e professionali e introduce nuovi servizi di assistenza e ricambi.

Nel **2015** l’inaugurazione dell’officina **Gavardo Diesel** permette di consolidare la rete di assistenza, garantendo una copertura sempre più capillare sul territorio bresciano.

Dal **2017** Viva Brescia Diesel diversifica le proprie attività con la creazione della divisione **Noleggio a Lungo Termine** in partnership con **Leasys**, anticipando i nuovi trend della mobilità. Nel **2020** l’azienda rinnova la propria immagine con il lancio del brand **VBD S.p.A.** e **VBD Rent**, segnando una fase di modernizzazione e apertura verso un’identità più strutturata.

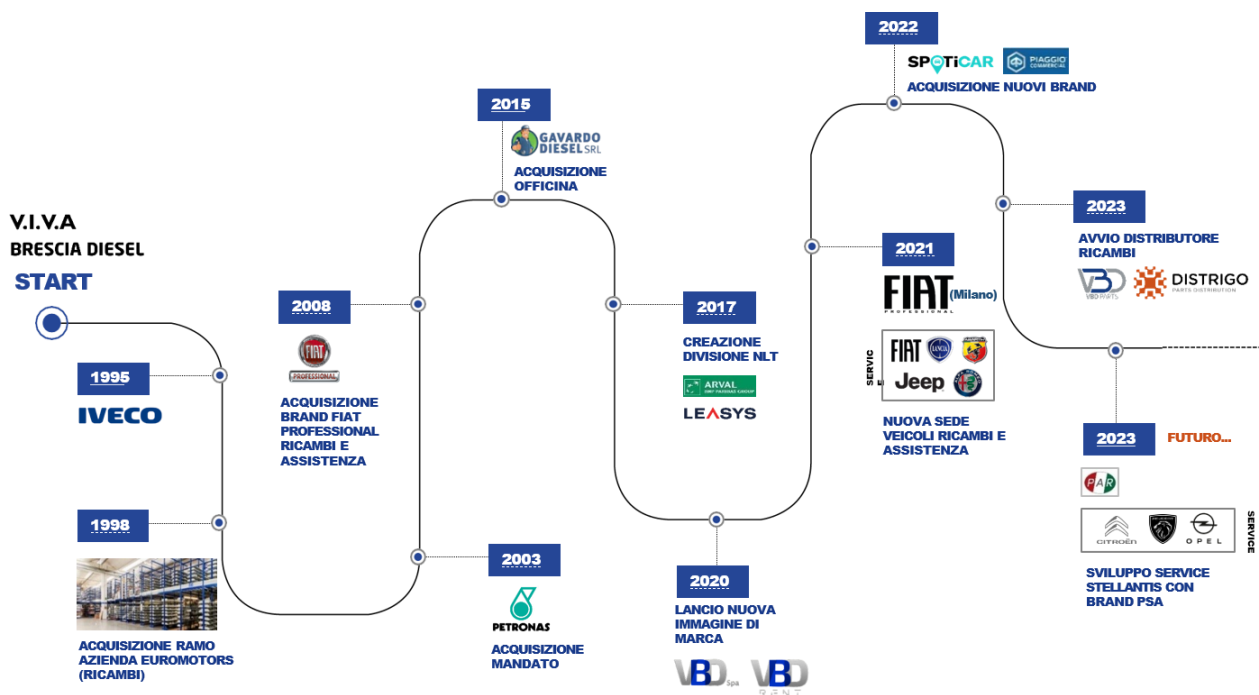
Il **2021** rappresenta un momento strategico con l’apertura della nuova sede di **Caleppio di Settala (Milano)**: 7.000 m<sup>2</sup> dedicati a vendita, ricambi e assistenza, pensati per rafforzare la presenza in Lombardia e servire in maniera più efficace la clientela del territorio milanese.

Nel 2022 la divisione VBD RENT sottoscrive un accordo di collaborazione con Horizon Automotive per la promozione del noleggio a lungo termine.

a il **2022** e il **2023**, l'azienda continua a crescere con l'acquisizione di nuovi brand: **Spoticar** (usato certificato) e **Piaggio Commercial** arricchiscono la proposta, mentre con l'avvio del polo **Distrigo** si rafforza la distribuzione dei ricambi originali Stellantis.

Il **2023** segna un ulteriore ampliamento: presso la sede di Caleppio viene inaugurata una struttura dedicata alla vendita di veicoli usati e commerciali, mentre l'offerta si arricchisce con le autovetture **Peugeot, Citroën, Fiat e Jeep**.

Infine, nel **2025**, a trent'anni dalla sua fondazione, Viva Brescia Diesel si presenta come un **gruppo solido e dinamico**, leader in Lombardia per la mobilità commerciale e industriale, con un portafoglio marchi diversificato, una rete capillare di sedi e officine e una strategia di sostenibilità integrata. L'azienda continua a unire tradizione e innovazione con l'ambizione di essere molto più di una concessionaria: un **partner di mobilità** affidabile per imprese e professionisti.



## MISSION E VISION

La nostra storia ci ha insegnato che non basta vendere veicoli: ciò che conta davvero è esserci, ogni giorno, accanto ai nostri clienti. È in questo spirito che definiamo la nostra missione e la nostra visione, che guidano tutte le nostre scelte strategiche e operative.

### MISSION

Ci impegniamo quotidianamente per offrire ai nostri clienti **servizi personalizzati** sulle singole esigenze.

Vogliamo essere un **punto di riferimento serio ed affidabile**, sviluppando il nostro business sulla loro soddisfazione e trovando sempre la soluzione migliore grazie al nostro **ampio mondo di servizi**.

Lavoriamo in modo responsabile per garantire un futuro sostenibile.

### VISION

*Crediamo che il futuro appartenga a chi saprà interpretare il cambiamento e a chi sarà pronto ad **innovarsi**, cogliendo nuove opportunità con una presenza **digitale** importante e attiva.*

*Il sogno che ci anima da sempre è quello di permettere ai nostri clienti di lavorare con serenità, grazie alla **presenza costante e professionale** del nostro team di esperti, che ogni giorno si impegna con entusiasmo e competenza.*

## IL RUOLO DI VIVA BRESCIA DIESEL: DALL'ASSEMBLAGGIO ALL'UTILIZZO DEI VEICOLI

GRI 2-6

La nostra catena di fornitura nasce dai rapporti diretti con le **case automobilistiche produttrici**, da cui provengono veicoli nuovi e ricambi originali. A partire da questa base, la nostra catena di valore si articola in tre fasi principali – **upstream, own operations e downstream** – che rappresentano l'intero ciclo di vita del veicolo, dalla progettazione e produzione fino al suo utilizzo da parte del cliente finale e al fine vita del prodotto. Ogni

fase coinvolge attori e processi specifici che contribuiscono alla trasformazione di un veicolo in uno strumento pronto all'impiego e al servizio della mobilità.

## UPSTREAM: LA REALIZZAZIONE DEL VEICOLO

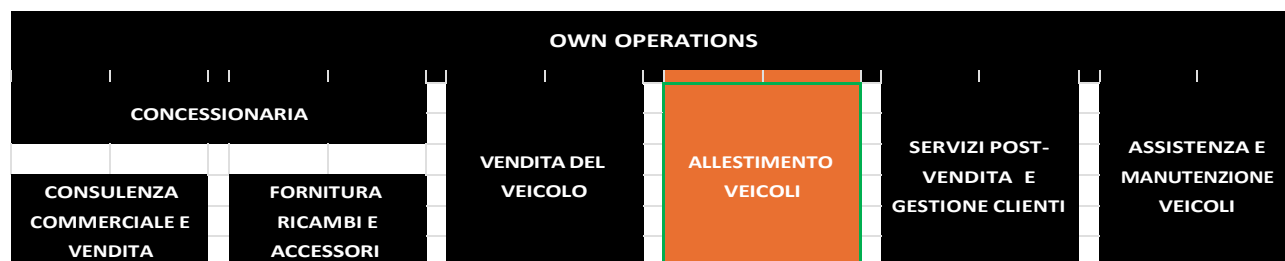
La fase *upstream* comprende tutte le attività preliminari che si svolgono al di fuori del nostro perimetro operativo e precedono il nostro intervento diretto. Tutto ha inizio con l'**approvvigionamento delle materie prime** da parte dei produttori dei veicoli – metalli, plastiche e materiali compositi – che vengono trasformati attraverso processi industriali, generando i componenti essenziali per la costruzione dei veicoli.



A questo si aggiunge la **progettazione** nei centri di ricerca e sviluppo, dove vengono realizzati prototipi e condotti test per verificarne prestazioni, efficienza e sicurezza. Una volta validati, i modelli entrano negli stabilimenti produttivi per l'**assemblaggio**, fase in cui ogni veicolo viene completato e sottoposto a rigorosi controlli di conformità. Il processo si conclude con il **trasporto dei veicoli** presso la nostra sede, dove li rendiamo pronti per l'allestimento, la personalizzazione e la successiva commercializzazione.

## OWN OPERATIONS: IL NOSTRO RUOLO DI CONCESSIONARIO

Le attività che svolgiamo rappresentano il cuore della nostra catena del valore. Acquistiamo i mezzi direttamente dalle case madri, mantenendo così un parco sempre aggiornato e competitivo. Offriamo consulenza commerciale mirata, valutiamo le esigenze dei clienti e proponiamo soluzioni personalizzate. Non ci limitiamo alla vendita dei veicoli nuovi: forniamo anche ricambi e accessori originali, indispensabili per la manutenzione e gli adattamenti.



Successivamente, offriamo una **consulenza commerciale** mirata: analizziamo le esigenze dei clienti, illustriamo le caratteristiche tecniche e proponiamo soluzioni personalizzate. Non ci limitiamo alla **vendita** dei veicoli nuovi: forniamo anche **ricambi e accessori originali**, indispensabili per manutenzione e adattamenti. Un ruolo fondamentale è svolto dagli **allestitori locali**, partner storici che personalizzano i mezzi

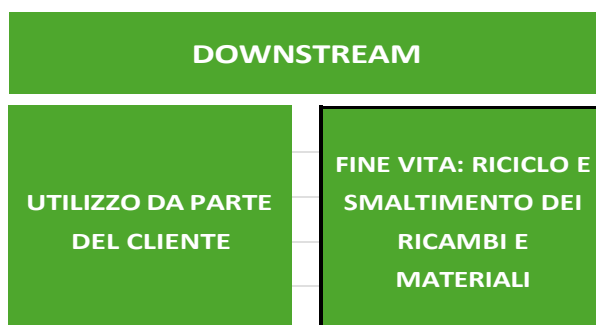
in base alle necessità di comparti specifici come logistica, edilizia o trasporto passeggeri. La vendita, quindi, non rappresenta solo la conclusione di un contratto, ma un processo articolato che integra pratiche amministrative, immatricolazioni e gestione delle condizioni di consegna.

Per garantire efficienza e rapidità, i componenti e i materiali vengono gestiti attraverso il nostro **magazzino interno**, con controlli periodici tra giacenze fisiche e contabili. In linea con gli obiettivi di innovazione, stiamo lavorando per digitalizzare i processi (ad esempio tramite sistemi di lettura barcode) e valutiamo lo sviluppo di un **codice fornitori con criteri ESG**, così da rafforzare l'attenzione alla sostenibilità lungo la filiera.

Infine, manteniamo vivo il rapporto con i nostri clienti grazie ai **servizi post-vendita**, all'**assistenza tecnica e alla manutenzione**, con l'obiettivo di garantire continuità operativa e rafforzare la fidelizzazione nel tempo.

## **DOWNSTREAM: UTILIZZO, MANUTENZIONE E FINE VITA**

La fase *downstream* comprende tutte le attività successive alla consegna del veicolo. L'utilizzo è il momento in cui si misura la soddisfazione del cliente e l'affidabilità del mezzo. Durante l'intero ciclo di vita, garantiamo **manutenzione ordinaria e straordinaria**, oltre a un supporto tecnico dedicato, così da assicurare sicurezza, efficienza e durata del veicolo.



Infine, quando i mezzi o i loro componenti giungono al termine della loro vita utile, attiviamo processi di **recupero e riciclo**. Ricambi e materiali vengono infatti reintrodotti nei cicli produttivi o smaltiti in modo responsabile, contribuendo a ridurre l'impatto ambientale e sostenendo un modello di economia circolare.

# **VIVA BRESCIA DIESEL E LA SOSTENIBILITÀ**

# DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER

GRI 2-29

*Gli stakeholder sono singoli individui o gruppi di soggetti con cui un'impresa sviluppa e mantiene relazioni nel corso dello svolgimento della propria attività.*



Gli stakeholder sono per noi i soggetti con cui ci confrontiamo quotidianamente per costruire, mantenere e rafforzare relazioni. Attraverso il dialogo con loro possiamo comprendere meglio esigenze e aspettative, così da orientare in modo consapevole le nostre decisioni strategiche.

Il nostro successo è strettamente connesso alla rete di rapporti che negli anni abbiamo consolidato: persone e organizzazioni che partecipano direttamente alle nostre attività o che, in vario modo, influenzano il nostro percorso. Per questo consideriamo il confronto costante con gli stakeholder un elemento fondamentale, che ci consente di instaurare e sviluppare relazioni basate sulla fiducia e sul rispetto reciproco.

Nello svolgimento delle nostre attività prestiamo grande attenzione alle aspettative dei diversi portatori di interesse, impegnandoci a prevenire rischi e possibili impatti negativi. Il nostro obiettivo è mantenere un dialogo collaborativo e costruttivo, capace di generare valore condiviso.

La mappatura degli stakeholder, riportata di seguito, offre una visione chiara e strutturata delle relazioni strategiche che coltiviamo: per ogni categoria di stakeholder vengono evidenziati interessi, modalità di coinvolgimento e risultati, a conferma del nostro impegno verso un dialogo costruttivo e duraturo.

STAKEHOLDER INTERESSE		COINVOLGIMENTO	RISULTATI
<b>Societazionisti</b>	Performance economiche	Incontri periodici, CdA	Allineamento degli interessi per la crescita e la redditività
<b>Finanziatori</b>	Minimizzazione del rischio, ritorno dei capitali	Incontri e rendicontazione economico/finanziario	stabilire una relazione vantaggiosa con i finanziatori
<b>Istituti bancari</b>	Sostenibilità economico-finanziaria di Viva Brescia	Incontri periodici di monitoraggio (in presenza); scambio di informazioni quotidiano	Mantenere trasparenza con il sistema finanziario, ottenere finanziamenti, mantenere la sostenibilità finanziaria.
<b>Dipendenti</b>	Benessere lavorativo, opportunità di crescita e sviluppo professionale, stabilità occupazionale, continuità e crescita salariale	Riunioni periodiche, comunicazione interna.	Coinvolgimento, mantenimento della motivazione, presenza
<b>Management</b>	Crescita e redditività a lungo termine	Riunioni e comunicazione chiara e trasparente sugli obiettivi aziendali	Allineamento con la strategia aziendale e miglioramento delle performance operative
<b>AICI</b>	Coinvolgimento di tutti i membri per lo svolgimento delle attività e la gestione dei rapporti con IVECO. Incluso il rapporto intra-aziende.	Quotidiano, CdA riunioni, riunioni degli associati, richieste/comunicazioni verso IVECO su vari temi, comunicazioni nei vari gruppi di lavoro.	Scambio di best practices, miglioramento reciproco

<b>Fornitori di beni</b>	Fornitura di beni funzionali all'operatività di Viva Brescia	Accordi di lungo termine e partnership strategiche	Stabilire un rapporto solido e stabile con i fornitori per ridurre i rischi e le fluttuazioni nei costi delle materie prime o dei beni.
<b>Fornitori di servizi</b>	Fornitura di beni funzionali all'operatività di Viva Brescia	Accordi di lungo termine e partnership strategiche	Stabilire un rapporto solido e stabile con i fornitori per ridurre i rischi e le fluttuazioni nei costi dei servizi
<b>Partner commerciali</b>	Sviluppo nuove opportunità di business.	Pianificazione e definizione di una roadmap di sviluppo	Promuovere nuovi prodotti o servizi
<b>Clienti</b>	Soddisfazione dei bisogni, ottenere un prodotto/servizio di qualità	Questionari post-vendita, programmi di fedeltà, personalizzazione prodotto/servizio	Fidelizzazione, soddisfazione clienti
<b>Rivenditori</b>	Creare profitto, creare partnership strategiche	Supporto continuo	Incrementare le vendite ed espansione del mercato
<b>Amministrazione centrali e nazionali</b>	Benessere pubblico, lo sviluppo economico, la giustizia sociale, la sostenibilità e la sicurezza	Collaborazione nelle politiche di sostenibilità, sviluppo di iniziative di formazione e occupazione. Rispetto delle politiche fiscali.	Sostenere l'innovazione e la sostenibilità attraverso la collaborazione con la Pa.
<b>Amministrazioni locali</b>	Sostenere lo sviluppo economico locale e migliorare la qualità della vita nella comunità attraverso, per esempio, la creazione di nuovi posti di lavoro	Supporto	Collaborazione con l'amministrazione locale, fedeltà dei consumatori locali.
<b>Organizzazioni non profit</b>	Promuovere la propria missione sociale, culturale ambientale o umanitaria.	Donazioni, sponsorizzazioni	Responsabilità sociale d'impresa (impegno etico e sociale nei confronti della società)
<b>Associazioni culturali e/o sportive</b>	Promuovere valori positivi, sostenere la comunità e ottenere risorse.	Sponsorizzazione di eventi sportivi o iniziative culturali	Rafforzamento della reputazione aziendale, contribuire al miglioramento del benessere della comunità. Migliorare la visibilità dell'azienda.
<b>Giornali nazionali/locali</b>	Aumento numero lettori, promuovere contenuti rilevanti.	Articoli sponsorizzati, interviste e collaborazione con i giornalisti.	Aumento visibilità e diffusione del brand.
<b>Enti di certificazione</b>	Controllo del corretto utilizzo delle procedure finalizzato al rilascio delle certificazioni	Visite in sede per verifica e conferma certificazione	Verificare il mantenimento degli standard richiesti e conferma della certificazione.
<b>Università</b>	Diffusione e sviluppo della conoscenza, ricerca, occupazione e sviluppo professionali degli studenti.	Offrire agli studenti opportunità formative e di inserimento, ricerca e sviluppo, borse di studio.	Recruiting di talenti, miglioramento della società, reputazione e responsabilità sociale.

## ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ

GRI 3-1

I temi principali, e i relativi impatti, sui quali focalizziamo la rendicontazione del presente Bilancio sono stati individuati in seguito a un'analisi di doppia materialità finalizzata a identificare le questioni di sostenibilità maggiormente rilevanti per Viva Brescia Diesel e per i nostri principali portatori di interesse (stakeholder).

Infatti, in un'ottica di trasparenza e responsabilità, a partire da questo Bilancio di Sostenibilità abbiamo deciso di approcciare in modo volontario, e in anticipo rispetto agli obblighi normativi introdotti con la Direttiva Europea **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, all'analisi di **doppia materialità**.

L'analisi, svolta con il supporto di una società di consulenza esterna, ha permesso di valutare sia gli **impatti** generati dalle attività aziendali e lungo la propria *value chain* su ambiente e persone (**materialità d'impatto**), sia i **rischi e le opportunità ESG** che possono influenzare il modello di business, le performance economico-finanziarie e il valore dell'azienda nel breve, medio e lungo periodo (**materialità finanziaria**).

Il processo di materialità è stato svolto attraverso diversi step, coerentemente con quanto indicato dai principi ESRS e suggerito all'interno del documento tecnico *"Implementation guidance for the materiality assesment"* redatto e pubblicato da EFRAG (*European Financial Reporting Advisory Group*):

1. **Comprensione e analisi del contesto:** Abbiamo condotto un'analisi approfondita delle attività interne, dei nostri rapporti commerciali e del contesto in cui la nostra azienda opera. Questo ci ha permesso di identificare i principali stakeholder coinvolti in tutti i processi. Il risultato di questa analisi ha consentito di costruire la **Catena del Valore** di Viva Brescia Diesel, presentata nella sezione "La nostra catena del valore", e di raccogliere gli input chiave necessari per individuare gli impatti, i rischi e le opportunità da considerare nella rendicontazione.
2. **Mappatura degli impatti, rischi e opportunità (IROs):** Successivamente all'analisi di settore, abbiamo allineato le questioni di sostenibilità (ambientali, sociali e di governance) descritte negli ESRS tematici, presenti nello standard di rendicontazione *"ESRS 1-Prescrizioni generali"*, con i temi materiali riportati nel nostro Bilancio di Sostenibilità 2023. Allo stesso tempo, abbiamo individuato gli impatti positivi, negativi, effettivi e potenziali, così come i rischi e le opportunità associati alle questioni di sostenibilità potenzialmente rilevanti per noi.
3. **Valutazione degli IRO da parte del Management:** Per ciascun tema analizzato, il nostro Gruppo di Lavoro, composto da rappresentanti del Management interno, ha proceduto a valutare i relativi impatti positivi o negativi, effettivi o potenziali, in termini di rilevanza<sup>1</sup>, così come i rischi e le opportunità da questi generati o potenzialmente generabili<sup>2</sup> sul patrimonio finanziario dell'azienda. La valutazione ha tenuto conto del punto di vista degli stakeholder interni per garantire una visione rappresentativa.
4. **Identificazione delle questioni di sostenibilità di duplice rilevanza/doppia materialità:** A seguito della valutazione iniziale, abbiamo discusso i risultati e individuato le questioni di sostenibilità rilevanti per Viva Brescia Diesel dal punto di vista della rilevanza d'impatto e/o finanziaria, escludendo quelle non

---

<sup>1</sup> La valutazione si è basata sulla significatività della gravità e sulla probabilità degli impatti con un range quali/quantitativo da 1 a 5. La nozione di gravità rappresenta l'applicazione di una metodologia semplificata rispetto alle prescrizioni dell'ESRS, poiché sintetizza in un unico elemento di valutazione i seguenti tre criteri: entità, portata, irrimediabilità.

<sup>2</sup> La valutazione si è basata sulla probabilità di accadimento e l'entità degli effetti finanziari con un range quali/quantitativo da 1 a 5.

significative sulla base di una soglia di rilevanza definita dal valore medio dei punteggi ottenuti.

Riportiamo in seguito la rappresentazione grafica dei risultati emersi tramite una **matrice**. L'asse orizzontale della matrice indica la valutazione della rilevanza di impatto, mentre l'asse verticale riproduce la valutazione della rilevanza finanziaria. La matrice riporta l'esito del processo di doppia materialità svolto, finalizzato ad una rappresentazione dell'interdipendenza della rilevanza di impatto e quella finanziaria, in riferimento agli ambiti di sostenibilità. Nella matrice si è scelto di dare evidenza delle soglie di materialità che sono state considerate, ovvero i valori medi delle valutazioni assegnate.

## TEMI RILEVANTI E RACCORDO

Nella tabella si riporta una sintesi delle **risultanze dell'analisi di doppia materialità** di Viva Brescia Diesel rispetto alle questioni di sostenibilità; i temi sono stati raccordati con la nomenclatura del precedente periodo di rendicontazione.

Topical ESRS	Tema	Materialità d'impatto	Materialità finanziaria	Materialità finale	Temi materiali di sostenibilità 2023
ESRS E1	Cambiamenti climatici			Tema materiale	Emissioni atmosferiche e cambiamento climatico; Gestione energetica
ESRS E2	Inquinamento			Tema non materiale	-
ESRS E3	Acque e risorse marine			Tema non materiale	-
ESRS E4	Biodiversità ed ecosistemi			Tema non materiale	-
ESRS E5	Economia circolare			Tema materiale	Gestione dei rifiuti
ESRS S1	Forza lavoro propria			Tema materiale	Acquisizione e mantenimento dei talenti; Sviluppo delle competenze dei dipendenti; Salute e sicurezza sul lavoro
ESRS S2	Lavoratori nella catena del valore			Tema non materiale	
ESRS S3	Comunità interessate			Tema materiale	Relazione con il territorio e le comunità locali
ESRS S4	Consumatori e utilizzatori finali			Tema materiale	Soddisfazione del cliente
ESRS G1	Condotta delle imprese			Tema materiale	Governance responsabile; Gestione del rischio e degli impatti

## IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ (IRO)

Nella tabella di seguito è rendicontata una trattazione completa degli IROs rilevanti associati alle questioni di sostenibilità emerse come materiali; nello specifico, si riporta una sintesi delle peculiarità di Viva Brescia Diesel rispetto ad ogni questione di sostenibilità emersa come rilevante; i temi vengono di seguito presentati corredati della descrizione degli **impatti** (caratterizzati come positivi o negativi, effettivi o futuri) e della parte della **catena del valore** in cui si generano (a monte o *upstream*, a valle o *downstream*, lungo le proprie attività aziendali o *own operations*), oltre che dei rischi e delle opportunità a loro volta emersi come rilevanti.

Topical ESRS - Tema	Sottotema	Impatti <i>Prospettiva Inside-Out</i>	Catena del Valore	Rischi/Opportunità <i>Prospettiva Outside-In</i>
ESRS E1 - Cambiamenti climatici	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Riduzione delle emissioni di GHG generate dalla catena di fornitura grazie all'adozione di soluzioni logistiche più efficienti ( <b>Impatto positivo effettivo</b> )	Downstream	-
	Adattamento ai cambiamenti climatici	-	-	Gli eventi estremi legati al cambiamento climatico (inondazioni, caldo estremo e scarsità idrica, ...) possono impattare la logistica e la catena di fornitura, le strutture fisiche delle concessionarie, generando potenziali costi aggiuntivi per il ripristino dei danni e possibili interruzioni operative ( <b>Rischio</b> )
ESRS E1 - Cambiamenti climatici	Energia	L'installazione di un impianto fotovoltaico e l'adozione di soluzioni per l'ottimizzazione dei consumi, come l'illuminazione LED e infrastrutture energeticamente efficienti ha un impatto positivo sull'ambiente ( <b>Impatto positivo effettivo</b> )	Own Operations	L'efficientamento energetico offre all'azienda l'opportunità di ridurre i costi energetici ( <b>Opportunità</b> )  L'integrazione di fonti energetiche rinnovabili riduce l'esposizione alle fluttuazioni dei prezzi dell'energia, garantendo maggiore stabilità e resilienza aziendale ( <b>Opportunità</b> )
ESRS E5 - Uso delle risorse ed economia circolare	Afflussi di risorse connessi a prodotti e servizi	Utilizzo di ricambi originali garantiti e tracciabili, che assicurano qualità, sicurezza e durabilità nel tempo ( <b>Impatto positivo effettivo</b> )	Intera catena del valore	Adozione di ricambi originali o pienamente equivalenti garantisce un'elevata qualità del servizio, riduce i rischi ambientali e di sicurezza, e rafforzare la fiducia dei clienti. ( <b>Opportunità</b> )
ESRS E5 - Uso delle risorse ed economia circolare	Rifiuti	Monitoraggio e corretta gestione dei rifiuti, attraverso istruzioni e procedure ambientali ( <b>Impatto positivo effettivo</b> )	Own Operations	La riduzione dei rifiuti derivanti da lavorazioni con sostanze pericolose consente di migliorare la performance ambientale della concessionaria, ridurre i costi di gestione e smaltimento. ( <b>Opportunità</b> )
ESRS S1 - Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Miglioramento della salute e sicurezza attraverso la disposizione di piani di emergenza, le misure specifiche di prevenzione nei	Own Operations	Attraverso un presidio adeguato del tema salute e sicurezza si possono ridurre gli incidenti, infortuni con effetti positivi sui costi generali ( <b>Opportunità</b> )

		<p>locali (segnaletica, delimitazioni) e relative alle singole lavorazioni (DPI), la formazione e la promozione della prevenzione degli incidenti <b>(Impatto positivo effettivo)</b></p> <p>Aumento del benessere dei dipendenti grazie a benefit, programmi di welfare e criteri premiali <b>(Impatto positivo effettivo)</b></p> <p><b>Valorizzazione delle competenze dei dipendenti</b> tramite iniziative e programmi di formazione e sviluppo professionale <b>(Impatto positivo effettivo)</b></p>		<p>Il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, supportato da una formazione mirata, favorisce una maggiore soddisfazione e produttività dei dipendenti <b>(Opportunità)</b></p> <p>Il benessere dei dipendenti è correlato ad un basso tasso di turnover del personale con conseguente risparmio dei costi di selezione di nuove risorse <b>(Opportunità)</b></p> <p>La valorizzazione delle competenze è correlata ad un basso tasso di turnover del personale, comportando una maggiore efficienza dell'organizzazione <b>(Opportunità)</b></p>
<b>ESRS S1 - Forza lavoro propria</b>	<b>Parità di trattamento e di opportunità per tutti</b>	-	-	<p>La promozione di processi di selezione equi e trasparenti può ridurre il turnover del personale, diminuendo i costi legati al reclutamento, alla formazione e all'inserimento di nuove risorse <b>(Opportunità)</b></p>
<b>ESRS S3 - Comunità interessate</b>	<b>Diritti economici, sociali e culturali delle comunità</b>	-	-	<p>Costruire una solida rete di relazioni con istituzioni accademiche consente di ridurre i costi legati alla formazione specifica e alle assunzioni, ottimizzando le risorse economiche e migliorando l'efficienza del processo di reclutamento <b>(Opportunità)</b></p> <p>Maggiore copertura del mercato e fidelizzazione dei clienti, accesso a nuove risorse, competenze e opportunità di business, grazie alle buone relazioni con il territorio <b>(Opportunità)</b></p>
<b>ESRS S4 - Consumatori e utilizzatori finali</b>	<b>Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali</b>	<b>Gestione, analisi e monitoraggio dei prodotti/servizi non conformi <b>(Impatto positivo effettivo)</b></b>	<i>Own Operations</i>	<p>Risparmio sui costi operativi: prevenendo il ripetersi delle cause di non conformità si riducono gli sforzi di rettifica e i relativi costi. <b>(Opportunità)</b></p> <p>Maggiore fiducia da parte di clienti e partner, con ricadute positive su vendite e fidelizzazione. <b>(Opportunità)</b></p>
<b>ESRS S4 - Consumatori e utilizzatori finali</b>	<b>Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali</b>	<b>La certificazione ISO 9001</b> assicura processi efficienti e prodotti affidabili, <b>migliorando la soddisfazione e la fiducia dei clienti <b>(Impatto positivo effettivo)</b></b>	<i>Own Operations</i>	-
<b>ESRS S4 - Consumatori e utilizzatori finali</b>	<b>Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali</b>	-	-	<p>Una gestione chiara e conforme della comunicazione rafforza la fiducia dei clienti, riduce i reclami e garantisce il rispetto delle normative, evitando sanzioni. <b>(Opportunità)</b></p> <p>Un'ottima reputazione aziendale favorisce la crescita delle vendite e genera benefici economici nel medio-lungo termine. <b>(Opportunità)</b></p>

ESRS G1 - Condotta delle imprese	Cultura d'impresa	Conduzione dell'impresa secondo principi di etica, trasparenza e rispetto delle leggi (Impatto positivo effettivo)	Own Operations	-
				<p><b>La mancanza di personale adeguatamente formato può compromettere la qualità del servizio</b> offerto ai clienti, influenzando negativamente la soddisfazione e la fidelizzazione. <b>(Rischio)</b></p> <p><b>Un alto tasso di turnover</b>, soprattutto tra i dipendenti più qualificati, può <b>comportare la perdita di conoscenze critiche</b>, aumentare i costi di reclutamento e formazione, e ridurre la coesione del team <b>(Rischio)</b></p>
ESRS G1 - Condotta delle imprese	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	Collaborazione con fornitori affidabili al fine di garantire prodotti e servizi di qualità (Impatto positivo effettivo)	Own Operations	<p>Collaborare con fornitori affidabili e ben selezionati può portare a risparmi sui costi, grazie a forniture più stabili e continuità di business <b>(Opportunità)</b></p> <p>Vantaggio reputazionale derivante dalla collaborazione con fornitori affidabili e di qualità <b>(Opportunità)</b></p>
				-
		Rafforzamento dell'impegno verso pratiche aziendali più responsabili grazie ad iniziative di formazione e sensibilizzazione in tal senso da parte delle case produttrici (Impatto positivo potenziale)	Own Operations	-
ESRS G1 - Condotta delle imprese	Corruzione attiva e passiva	Prevenzione della corruzione tra i dipendenti attraverso attività di formazione (Impatto positivo potenziale)	Own Operations	-

# **LA GOVERNANCE**

# LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

GRI 2-9 | GRI 2-11 | GRI 405-1

Viva Brescia S.P.A. adotta la forma giuridica di Società per Azioni e si avvale di un modello di governance tradizionale, articolato in tre organi principali:

- Assemblea degli Azionisti
- Consiglio di Amministrazione (CdA)
- Collegio Sindacale

L'**Assemblea degli Azionisti** rappresenta la totalità dei soci e delibera sulle decisioni di maggiore rilievo strategico e gestionale.

Il **Consiglio di Amministrazione** è investito dei più ampi poteri per la conduzione ordinaria e straordinaria dell'azienda, potendo intraprendere tutte le iniziative necessarie al raggiungimento dell'oggetto sociale, salvo quanto riservato per legge all'Assemblea. Il CdA si occupa di delineare le strategie aziendali, approvare il bilancio consuntivo, nominare il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato, e gestire la partecipazione in società controllate o collegate.

Per garantire trasparenza e correttezza gestionale, Viva Brescia S.p.A. si avvale di un **Collegio Sindacale** composto da tre sindaci effettivi e due supplenti. L'organo vigila sul rispetto delle leggi e dello Statuto, sulla corretta amministrazione e sull'informativa finanziaria, supervisionando in particolare la redazione del bilancio e la conformità alle normative vigenti. La **revisione legale dei conti** è invece affidata a una società di revisione esterna, in conformità al D.Lgs. 39/2010.

Il **Consiglio di Amministrazione** di Viva Brescia Diesel è guidato da Bettoni Massimo ed è composto da 4 membri, di cui **3 uomini (75%) e 1 donna (25%)**. Dal punto di vista anagrafico, tutti i Consiglieri appartengono alla fascia **oltre i 50 anni**. Mentre Il Collegio Sindacale è formato da 5 membri, tutti di genere maschile. Per quanto riguarda l'età, **l'80% dei componenti ha più di 50 anni**, mentre il restante **20% appartiene alla fascia 30-50 anni**.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	RUOLO
Bettoni Massimo	Presidente Consiglio d'Amministrazione
Salvi Henry Andrea	Amministratore Delegato
Uberti Serena	Consigliera
Bettoni Marcello	Consigliere
COLLEGIO SINDACALE	RUOLO
Landriscina Francesco	Presidente del Collegio Sindacale
Buccellato Michele	Sindaco
Martinelli Gianegidio	Sindaco Supplente
Redona Carlo	Sindaco Supplente
Rosario Matteo	Sindaco

# ASSOCIAZIONE ITALIANA CONCESSIONARI IVECO

GRI 2-28

Insieme ad altri 33 concessionari italiani, facciamo parte dell'Associazione "AICI" (Associazione Italiana Concessionari Iveco). Sin dalla sua nascita nel 2009, questa rappresenta il punto di riferimento per la rete di concessionari IVECO in Italia e ha l'obiettivo di promuoverne gli interessi comuni, favorendo il dialogo e gli incontri tra la casa madre e *i dealer* per trovare soluzioni vantaggiose per entrambe le parti. La missione di AICI consiste nel valorizzare e **sviluppare delle competenze**: condividiamo strumenti e formazione per migliorare costantemente le competenze dei concessionari;



- **Potenziamento della rete:** creiamo una rete coesa e collaborativa, favorendo lo scambio di best practice e il confronto sulle sfide del mercato; inoltre, AICI aderisce attivamente all'associazione Federauto, che raggruppa le associazioni di concessionari italiani del settore automotive e le rappresenta nei tavoli tecnici ed istituzionali.
- **Rappresentanza a livello europeo:** partecipiamo a gruppi di lavoro internazionali dell'associazione GACIE (Groupement des Amicales des Concessionnaires Iveco d'Europe), contribuendo a definire gli standard qualitativi del settore e tutelando gli interessi dei concessionari italiani.

migliorare la professionalità e la competitività della rete, garantendo un servizio di eccellenza al cliente finale.

Attraverso AICI, collaboriamo attivamente con IVECO per i seguenti obiettivi:

- **Sviluppo delle competenze:** condividiamo strumenti e formazione per migliorare costantemente le competenze dei concessionari;
- **Potenziamento della rete:** creiamo una rete coesa e collaborativa, favorendo lo scambio di best practice e il confronto sulle sfide del mercato; inoltre, AICI aderisce attivamente all'associazione Federauto, che raggruppa le associazioni di concessionari italiani del settore automotive e le rappresenta nei tavoli tecnici ed istituzionali.
- **Rappresentanza a livello europeo:** partecipiamo a gruppi di lavoro internazionali dell'associazione GACIE (Groupement des Amicales des Concessionnaires Iveco d'Europe), contribuendo a definire gli standard qualitativi del settore e tutelando gli interessi dei concessionari italiani.

AICI si articola **in cinque gruppi di lavoro**, coordinati dal **Consiglio di Amministrazione**, ognuno con specifiche competenze:

1. Il gruppo **Metodi e Sistemi** si occupa dell'ottimizzazione dei processi gestionali e di digitalizzazione, attraverso l'adozione di strumenti innovativi come CRM e DMS Infinity.
2. Il gruppo **Service** è dedicato alla gestione delle questioni relative all'assistenza post-vendita, alla riparazione e alla manutenzione.
3. Il gruppo **Parts** ha il compito di gestire le problematiche nell'ambito dei ricambi.
4. Il gruppo **Prodotto & Qualità** promuove azioni di miglioramento continuo in termini di qualità.
5. Il gruppo **Progetti Speciali** viene attivato sulla base di esigenze specifiche e contingenti, con l'obiettivo di sviluppare iniziative innovative e anticipare tendenze di mercato. Attualmente questo gruppo è impegnato nel progetto che accompagna i membri di AICI nel percorso di sostenibilità.

## TRASPARENZA, COMPLIANCE E GESTIONE DEI RISCHI

GRI 205-3 | GRI 2-27 | GRI 406-1 | GRI 418-1

La nostra attività è improntata al pieno rispetto delle normative e dei regolamenti applicabili, con un approccio che considera la trasparenza e la conformità come elementi imprescindibili di una gestione responsabile. Nel corso degli esercizi 2023 e 2024 **non si sono registrati episodi di non conformità** a leggi o regolamenti in ambito economico, sociale e ambientale, né sono state comminate sanzioni penali, civili o amministrative. Non si sono inoltre verificati casi di violazione della privacy dei clienti o episodi di discriminazione, e non sono emersi contenziosi significativi. Il **canale di whistleblowing** è rimasto attivo senza segnalazioni, a conferma della correttezza dei comportamenti interni e dell'efficacia delle procedure adottate.

Siamo consapevoli che i **rischi legali e di non conformità** rappresentano una dimensione critica della nostra operatività. La violazione delle norme potrebbe infatti comportare conseguenze patrimoniali, economiche o reputazionali di rilievo, oltre che responsabilità penali o amministrative. Particolare attenzione viene rivolta agli ambiti della salute e sicurezza sul lavoro e della tutela ambientale, in cui eventuali violazioni potrebbero generare sanzioni anche significative a carico della Società, in base a quanto previsto dal D.lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

Per prevenire tali rischi, adottiamo e monitoriamo costantemente i più rigorosi **standard di sicurezza e ambientali**, assicurando l'aggiornamento regolare delle autorizzazioni e il rispetto delle prescrizioni normative vigenti. Il nostro impegno in questo ambito è rafforzato dal **Sistema di Gestione per la Qualità certificato UNI EN ISO 9001:2015**, mantenuto attraverso audit interni ed esterni, e dal percorso avviato nel 2024 per l'ottenimento della **certificazione ISO 14001** e per l'adozione del **Modello Organizzativo 231**.

Il **Riesame della Direzione** ha confermato l'efficacia di questi presidi: i processi sono risultati sotto controllo, non sono emersi reclami rilevanti da parte dei clienti e la catena

di fornitura ha mostrato stabilità. Sono state tuttavia individuate alcune aree operative di miglioramento — tra cui la gestione delle commesse, il controllo delle giacenze e l'efficienza nella rilevazione delle ore lavorate — che saranno oggetto di interventi mirati. Questi risultati testimoniano la capacità della nostra organizzazione di prevenire i rischi, garantire la conformità normativa e consolidare un modello di gestione trasparente, credibile e orientato al miglioramento continuo.

## QUALITÀ E SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

La qualità rappresenta per noi un pilastro strategico e un impegno quotidiano. Con la nostra **Politica della Qualità** ci poniamo come obiettivo il raggiungimento del massimo grado di soddisfazione dei clienti, ritenuto essenziale per consolidare la nostra posizione competitiva e accrescere la fiducia sul mercato. Consideriamo i veicoli industriali e commerciali che forniamo non semplici mezzi di lavoro, ma veri e propri beni di investimento, e per questo ci impegniamo a garantirne affidabilità, redditività e durata nel tempo.



Dal 2016 operiamo con un **Sistema di Gestione per la Qualità certificato UNI EN ISO 9001:2015**, che presidia in maniera strutturata tutti i nostri processi — dalla vendita ai servizi post-vendita, dalla carrozzeria al magazzino ricambi — e che viene mantenuto attivo attraverso audit interni ed esterni, verifiche periodiche e un costante monitoraggio delle prestazioni. La certificazione è stata estesa anche ad alcune officine autorizzate, così da assicurare standard uniformi e un livello di servizio elevato su tutta la rete.

Il nostro approccio alla qualità si articola su più direttrici:

- **Servizi e prodotti di qualità**, conformi agli standard ambientali, di sicurezza e di normativa, per assicurare ai clienti il massimo rendimento dei veicoli acquistati.
- **Attenzione alle esigenze dei clienti**, che interpretiamo e soddisfiamo tempestivamente con soluzioni efficaci nella vendita e nei servizi tecnico-commerciali. A rafforzare questo impegno sottoponiamo regolarmente ai clienti, in collaborazione con IVECO, un **questionario di soddisfazione**, utile per raccogliere feedback e guidare il miglioramento continuo.
- **Fidelizzazione e acquisizione**, con l'obiettivo di mantenere la fiducia dei clienti esistenti e di attrarne di nuovi, grazie a un'offerta personalizzata e orientata alla qualità.

La **Direzione** svolge un ruolo attivo e determinante nel presidio della qualità, attraverso il **Riesame periodico del sistema**, i **Piani di Miglioramento** e l'applicazione del principio del **risk-based thinking**, che ci consente di anticipare criticità e rafforzare la gestione preventiva dei rischi. Un aspetto centrale è la **gestione dei reclami**, affidata al Responsabile Servizio Clienti: ogni segnalazione viene presa in carico e, quando necessario, condivisa con le case madri per garantire tempestività e soluzioni efficaci.

Il **Riesame della Direzione** ha confermato il pieno raggiungimento degli obiettivi fissati per l'anno **2024**, evidenziando l'assenza di reclami significativi e di non conformità. I

processi aziendali sono risultati sotto controllo e conformi agli standard di riferimento, a dimostrazione dell'efficacia del nostro modello di gestione e della capacità di tradurre la qualità in valore concreto per i clienti e per i nostri stakeholder.

## VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

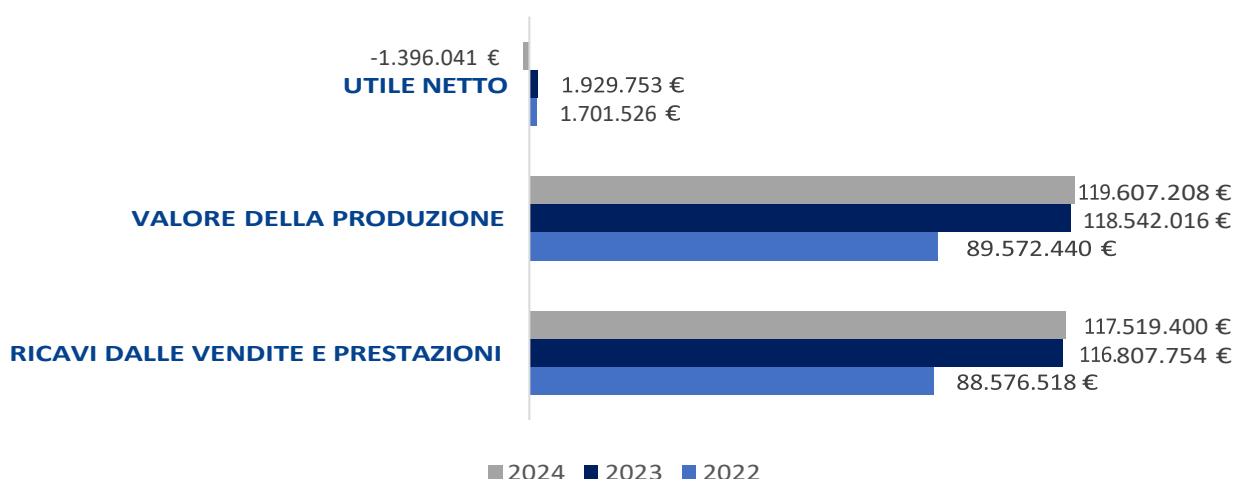
GRI 201-1

L'esercizio 2024 ha rappresentato per noi un periodo di crescita significativa. Nonostante le difficoltà derivanti dal contesto internazionale, caratterizzato dal perdurare di tensioni geopolitiche, dall'elevata inflazione e da una crescita economica complessivamente contenuta, siamo riusciti a conseguire un incremento del fatturato rispetto al 2023. Questo importante risultato è il frutto delle strategie di diversificazione che abbiamo intrapreso negli ultimi anni.

Nel corso del 2024 i ricavi delle vendite e delle prestazioni si sono mantenuti sostanzialmente stabili, pari a euro 117.519.400 rispetto a euro 116.807.754 del 2023 (+0,61%). Anche il valore della produzione evidenzia un andamento analogo, con euro 119.607.208 nel 2024 rispetto a euro 118.542.016 del 2023 (+0,90%), a conferma della tenuta dei volumi complessivi di attività.

Nonostante la stabilità dei ricavi, l'esercizio 2024 si è chiuso con una perdita di euro 1.396.041, a fronte dell'utile di euro 1.929.753 conseguito nel 2023. Tale risultato negativo è principalmente riconducibile all'aumento degli oneri finanziari e alle svalutazioni di partecipazioni effettuate nell'anno, che hanno inciso in modo significativo sul margine operativo positivo generato dalla gestione caratteristica. Inoltre, sono proseguiti gli investimenti strategici legati allo sviluppo della sede di Settala e all'ampliamento della gamma di marchi commercializzati, che rappresentano un presupposto rilevante per il consolidamento e la crescita futura.

### DATI ECONOMICI 2022-2024



### VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

Il valore economico della Società può suddividersi in:

- **Valore economico generato:** corrisponde ai ricavi derivanti dalle vendite prodotte durante l'esercizio, unito al valore delle rimanenze, agli incrementi delle immobilizzazioni per lavori interni e ad altri ricavi;
- **Valore economico distribuito:** corrisponde all'insieme dei costi, classificati secondo le principali categorie di stakeholder che ne hanno beneficiato;
- **Valore economico trattenuto:** corrisponde alla differenza tra i valori precedenti; comprende gli ammortamenti dei beni materiali e immateriali, gli accantonamenti, le riserve e gli utili, oltre al valore generato e distribuito non allocabile ai principali stakeholder.

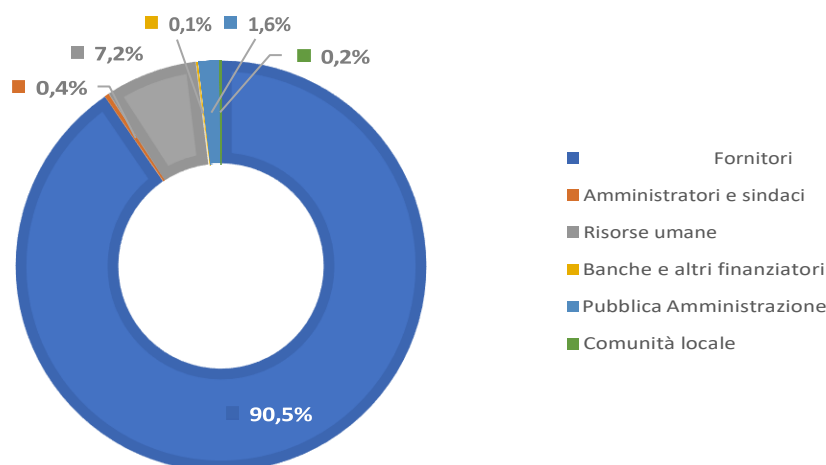
### VALORE ECONOMICO GENERATO



Nel triennio 2022–2024 il valore economico generato ha evidenziato una dinamica positiva, passando da **euro 89.569.150 nel 2022** a **euro 117.992.221 nel 2023** (+31,8%), fino a raggiungere **euro 119.253.714 nel 2024** (+1,1% rispetto al 2023). Questo andamento conferma la capacità della Società di accrescere progressivamente la ricchezza prodotta.

Nel corso del 2024 il valore economico distribuito è stato pari a **euro 113.352.618**, corrispondente alla quasi totalità del valore economico generato nell'esercizio. La quota più significativa è stata destinata ai **fornitori (90,5%)**, confermando la centralità della catena di approvvigionamento per la continuità e lo sviluppo delle attività aziendali. Alle **risorse umane** è stato attribuito il **7,2%**, attraverso retribuzioni e oneri sociali, mentre il **1,6%** è stato devoluto alla **Pubblica Amministrazione** sotto forma di imposte. Quote residuali hanno riguardato gli **amministratori e sindaci (0,4%)**, la **comunità locale (0,2%)** e infine **banche e altri finanziatori (0,1%)**.

### VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO



# **LE PERSONE**

# IL VALORE DELLE RISORSE

GRI 2-7 | GRI 2-30 | GRI 401-1 | GRI 404-1

Per noi di Viva Brescia Diesel creare e mantenere un ambiente di lavoro positivo e stimolante è un impegno quotidiano. Crediamo che il benessere delle persone sia alla base della motivazione e della qualità del lavoro: per questo rispettiamo i diritti di tutti, promuoviamo pari opportunità e offriamo percorsi di crescita basati sul merito e sulle competenze.

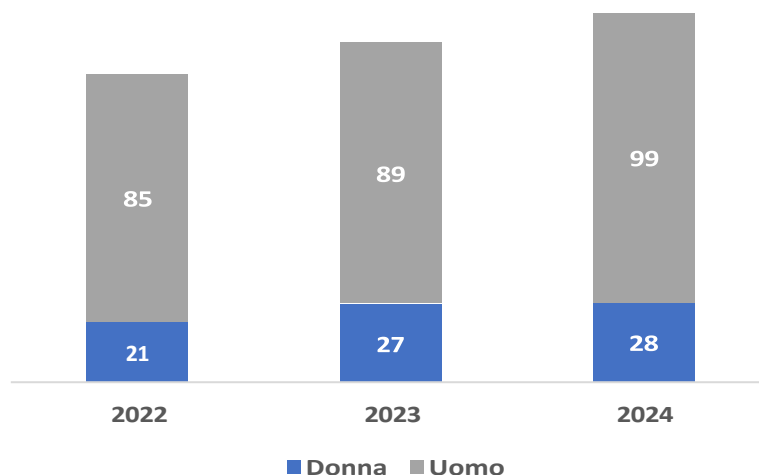
Siamo convinti che il senso di appartenenza nasca dalla condivisione di valori comuni: chiediamo a ciascuno di operare con dedizione, responsabilità ed efficienza, garantendo al tempo stesso un contesto sereno e inclusivo. In questo modo tuteliamo il patrimonio aziendale e costruiamo valore nel tempo, insieme.

All'interno e all'esterno della nostra organizzazione rifiutiamo qualsiasi forma di discriminazione, qualunque sia l'opinione politica o sindacale, la fede religiosa, l'origine etnica o nazionale, l'età, il genere, l'orientamento sessuale, lo stato di salute, la condizione civile, economica o sociale. Vogliamo che ogni persona si senta accolta, rispettata e valorizzata, perché solo così possiamo crescere come squadra e come azienda.

## L'ORGANICO AZIENDALE

Nel triennio 2022–2024 Viva Brescia Diesel ha registrato una crescita costante del proprio organico, confermando l'impegno a sostenere lo sviluppo aziendale attraverso il rafforzamento delle risorse umane.

### DIPENDENTI PER GENERE



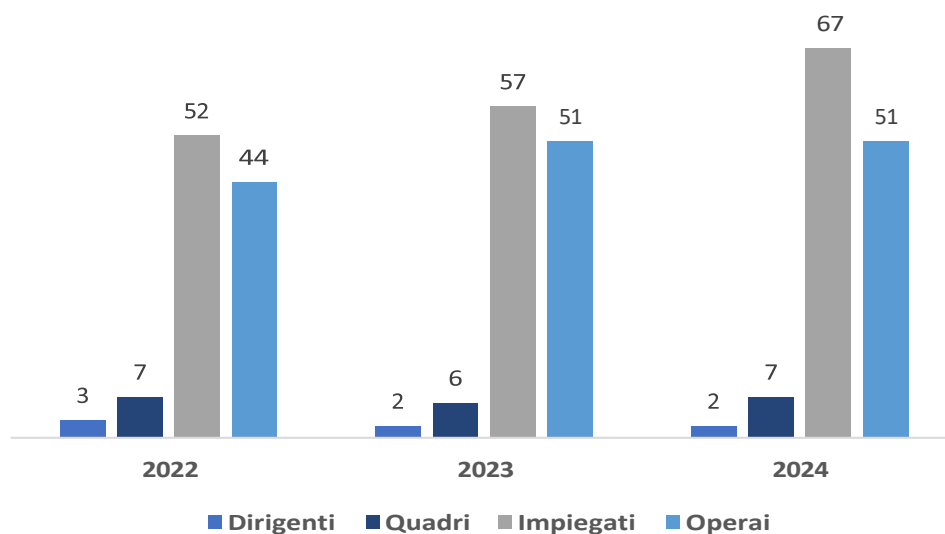
Al 31 dicembre 2023 i dipendenti erano **116** in aumento del 9% rispetto all'anno precedente, mentre al 31 dicembre 2024 il personale ha raggiunto quota **127 unità**, con una crescita ulteriore pari all'**8,5%**. Tutti i collaboratori sono assunti secondo i contratti collettivi nazionali di riferimento, **CCNL Commercio e Servizi** e **CCNL Metalmeccanico**, a garanzia di uniformità e tutela contrattuale.

Dal punto di vista della **distribuzione di genere**, nel 2023 erano presenti **89 uomini (77%)** e **27 donne (23%)**, mentre nel 2024 si contano **99 uomini (78%)** e **28 donne (22%)**, con una sostanziale stabilità nella rappresentanza femminile.

La **stabilità occupazionale** si conferma come un punto di forza. Nel 2023 il **97%** del personale era assunto a tempo indeterminato, percentuale che nel 2024 cresce ulteriormente al **98% (125 unità)**, con solo due contratti a tempo determinato. Anche la forma di impiego evidenzia continuità: nel 2023 il **96%** dei dipendenti era occupato tempo pieno (111 unità) e il 4% a tempo parziale (5 unità), valori che nel 2024 si attestano rispettivamente al **95% (121 unità)** e al **5% (6 unità)**, segnalando una leggera crescita dei contratti part-time.

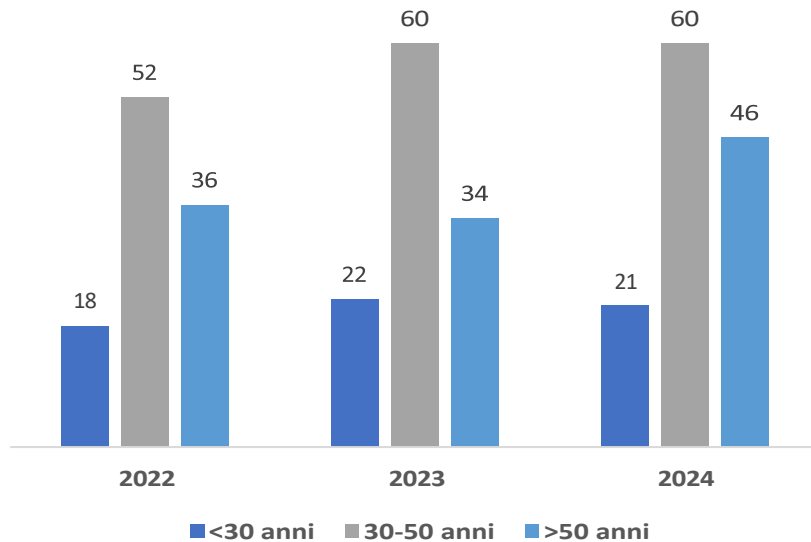
Per quanto riguarda l'**inquadramento professionale**, nel 2023 l'organico era composto da **57 impiegati (49%)**, **51 operai (44%)**, **6 quadri (5%)** e **2 dirigenti (2%)**. Nel 2024 si osserva un incremento soprattutto nella categoria degli **impiegati**, che salgono a **67 unità (52%)**, mentre gli **operai** rimangono stabili a **51 (40%)**. Si contano inoltre **7 quadri (6%)** e **2 dirigenti (2%)**, a conferma di una struttura organizzativa equilibrata e coerente con le esigenze gestionali e operative.

### DIPENDENTI PER FIGURA PROFESSIONALE



Anche l'analisi della **composizione per età** evidenzia un progressivo ricambio generazionale. Nel 2023 la fascia 30–50 anni rappresentava circa il **50%** del personale, mentre il **32%** aveva più di 50 anni e il restante **18%** era sotto i 30 anni. Nel 2024 si registra una distribuzione più bilanciata: **21 dipendenti (17%)** hanno meno di 30 anni, **60 (47%)** rientrano nella fascia 30–50 anni e **46 (36%)** superano i 50 anni.

## DIPENDENTI PER FASCIA D'ETÀ



Nel complesso, i dati confermano come Viva Brescia Diesel stia rafforzando la propria struttura organizzativa in un'ottica di stabilità, crescita e valorizzazione delle persone, mantenendo un equilibrio tra esperienza consolidata e nuove competenze.

## IL TURNOVER DEL PERSONALE

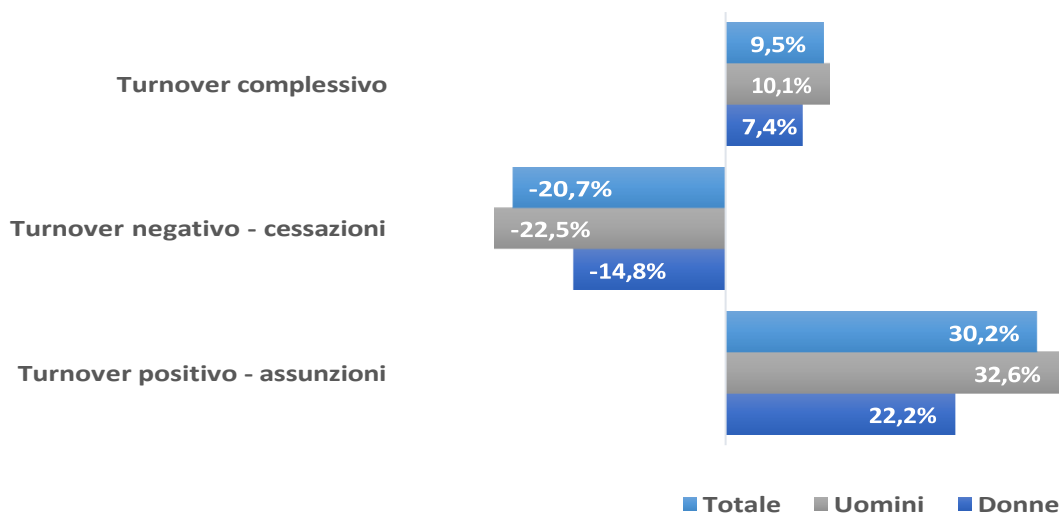
Il processo di selezione di Viva Brescia si fonda su criteri di imparzialità e trasparenza, garantendo che ogni candidato venga valutato esclusivamente in base a meriti, competenze ed esperienze. L'azienda promuove un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, prevenendo qualsiasi forma di discriminazione e applicando una politica retributiva equa, proporzionata alle responsabilità affidate e alle professionalità richieste.

Nel 2024 l'organico aziendale ha registrato una crescita, passando da 116 a 127 dipendenti complessivi. Durante l'anno si sono contate **35 nuove assunzioni** a fronte di **24 cessazioni**, con un saldo positivo di 11 unità. Il **turnover negativo**, pari al **20,7%**, è stato principalmente determinato da dimissioni volontarie, con particolare concentrazione nella fascia più giovane. Parallelamente, il **turnover positivo** del **30,2%** conferma la capacità dell'azienda di attrarre nuove risorse, rafforzando la struttura con profili qualificati. Il **turnover complessivo** si è attestato al **9,5%**, un dato che non solo conferma la dinamicità dell'organico, ma riflette anche il percorso di crescita intrapreso dall'azienda, capace di ampliare la propria forza lavoro pur in un contesto caratterizzato da difficoltà nel reperimento di figure tecniche specializzate.

Nonostante l'andamento positivo, si confermano infatti anche nel 2024 le criticità già emerse negli anni precedenti in merito alla difficoltà di reperire e fidelizzare personale tecnico qualificato, elemento cruciale per garantire continuità e qualità dei servizi. Per rispondere a questa sfida, Viva Brescia continua a investire nella ricerca di giovani talenti, nello sviluppo delle competenze interne e in percorsi di formazione mirati, con l'obiettivo

di consolidare nel tempo la propria forza lavoro e sostenere la crescita e la competitività aziendale.

## TURNOVER 2024



## FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

La formazione costituisce per VIVA Brescia Diesel un elemento essenziale per la crescita delle persone e per il mantenimento di standard elevati nei servizi offerti. L'azienda promuove percorsi che integrano aspetti teorici, pratici e digitali, così da accompagnare lo sviluppo delle competenze in linea con l'evoluzione tecnologica e con gli obiettivi aziendali di qualità e sostenibilità.

Nel 2022 sono state erogate **580 ore di formazione non obbligatoria**, rivolte soprattutto a quadri e impiegati, mentre nel 2023 le ore sono state **180**, con un focus sugli impiegati. Nel 2024 l'impegno si è ulteriormente consolidato, raggiungendo complessivamente **501 ore**, con un'impostazione più strutturata e differenziata per settori:

- **Percorsi strutturati per officina e commerciale.** Programmi ufficiali delle case madri Stellantis e Iveco, comprensivi di corsi tecnici, formazione su nuove tecnologie, procedure operative, standard qualitativi e strategie di vendita. Questi percorsi, pianificati su base annuale, includono prove pratiche e momenti di verifica delle competenze.
- **Percorsi individuali per altre funzioni.** Iniziative personalizzate per amministrazione, logistica, marketing e servizi di supporto, definite in accordo con i responsabili di settore. Ad oggi non ancora raccolte in un piano unico, sono oggetto di una mappatura volta a renderle più strutturate e tracciabili.
- **Assessment periodici per officina e commerciale.** Valutazioni organizzate dalle case madri per verificare le competenze, l'aderenza agli standard e la preparazione sui nuovi prodotti. I risultati consentono di identificare eventuali gap formativi e di programmare corsi mirati.

- **Inserimento e affiancamento dei nuovi assunti.** Tutti i nuovi ingressi sono accompagnati da un tutor esperto, con un percorso calibrato sul livello di esperienza: più breve per figure già qualificate, più lungo per apprendisti e neodiplomati, seguiti per l'intera durata del contratto di apprendistato.

Oltre a queste attività, nel triennio 2022–2024 sono stati attivati corsi non obbligatori mirati allo sviluppo di competenze trasversali, tra cui la gestione dei contenuti digitali per siti e social media aziendali e l'approfondimento delle funzioni avanzate di Excel, strumenti utili per rafforzare la capacità di analisi dei dati e l'efficienza dei processi.

## BENESSERE E WELFARE AZIENDALE

GRI 401-2

Nel 2024 VIVA Brescia Diesel ha ampliato le proprie iniziative di welfare aziendale, introducendo strumenti concreti per favorire il benessere dei dipendenti, sostenere la conciliazione vita-lavoro e rafforzare il senso di appartenenza. Le principali misure hanno incluso:

- **Assicurazione sanitaria integrativa:** estesa a tutto il personale, con l'obiettivo di garantire maggiore tutela e sostegno in ambito medico e assistenziale.
- **Contributo economico per utenze domestiche:** erogato a operai e impiegati privi di auto aziendale, con esclusione di dirigenti e quadri, a supporto del bilancio familiare.
- **Inserimento estivo dei figli dei dipendenti:** possibilità per gli studenti ancora in età scolare di vivere un'esperienza formativa in azienda, iniziativa formalizzata tramite comunicazione interna e pensata per avvicinare i giovani al mondo del lavoro.
- **Agevolazioni economiche:** condizioni vantaggiose per l'acquisto di veicoli, servizi di officina, ricambi e manodopera, destinate a tutto il personale aziendale.

Accanto a queste misure, il welfare aziendale si arricchisce di iniziative volte a rafforzare i legami interni e a promuovere un clima positivo. Vengono organizzate attività sportive e ricreative che stimolano la collaborazione tra colleghi, insieme a momenti di socialità ormai consolidati come la **cena estiva**, occasione informale per condividere i risultati raggiunti, e il **pranzo di Natale**, che unisce convivialità e spirito di squadra.

Queste iniziative testimoniano la volontà dell'azienda di andare oltre il semplice rapporto professionale, ponendo al centro la persona e creando un ambiente in cui benessere, inclusione e partecipazione contribuiscono a rafforzare il senso di appartenenza.

### CLIMA AZIENDALE E ASCOLTO DEI DIPENDENTI

Nel 2024 abbiamo avviato la progettazione di un Sondaggio Anonimo sul Clima Aziendale, che sarà somministrato a partire dal 2025. Con questa iniziativa vogliamo dotarci di uno strumento strutturato di ascolto, capace di raccogliere in modo riservato le percezioni dei nostri collaboratori sull'ambiente di lavoro, sui rapporti con colleghi e superiori, sull'organizzazione interna e sul livello di soddisfazione personale.

Il questionario includerà sia domande chiuse sia spazi aperti per suggerimenti e osservazioni, così da permettere a tutti di esprimere liberamente la propria opinione. Le risposte ci aiuteranno a individuare punti di forza e aree di miglioramento, rafforzando il dialogo con le nostre persone e contribuendo a creare un ambiente di lavoro sempre più inclusivo, partecipativo e attento al benessere collettivo.

## SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

GRI 403-1 | GRI 403-2 | GRI 403-3 | GRI 403-4 | GRI 403-5 | GRI 403-6 | GRI 403-8 | GRI 403-9 | GRI 403-10

La salute e la sicurezza dei lavoratori rappresentano per noi un impegno costante e trasversale. Operiamo con l'obiettivo di assicurare un ambiente di lavoro sicuro, in cui i rischi siano individuati e gestiti in modo da mantenerli entro livelli accettabili, nel pieno rispetto dell'art. 2087 del Codice Civile e del D.Lgs. 81/2008.

Questo approccio è formalizzato nel **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, che analizza tutte le attività e le mansioni presenti in azienda, includendo anche aspetti specifici come lo stress lavoro-correlato, le differenze di genere, l'età, la provenienza da altri Paesi e la tutela delle lavoratrici in gravidanza.

**La redazione del DVR** avviene attraverso un processo partecipato, che coinvolge diverse figure aziendali con responsabilità e competenze specifiche: il **Datore di Lavoro**, Responsabile della sicurezza e garante ultimo del documento; il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**, che coordina le analisi e propone le misure preventive; il **Medico Competente**, che valuta i rischi per la salute e definisce i protocolli sanitari; il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, che porta la voce dei dipendenti; oltre a preposti e lavoratori, che contribuiscono con segnalazioni, sopralluoghi e interviste.

Il DVR viene periodicamente rivisto e aggiornato ogni volta che si verificano modifiche organizzative, tecnologiche o procedurali significative, così da garantire una protezione sempre adeguata e in linea con l'evoluzione delle attività aziendali.

### FORMAZIONE E CULTURA DELLA SICUREZZA

La sicurezza in azienda non si limita al rispetto delle norme, ma passa attraverso il coinvolgimento diretto e la consapevolezza dei lavoratori. Abbiamo definito una procedura chiara di comunicazione e consultazione, che assicura a tutto il personale un flusso costante di informazioni sui rischi e sulle misure di prevenzione adottate.

**Il coinvolgimento diretto dei lavoratori** rappresenta un elemento centrale nella gestione della salute e sicurezza. **I dipendenti partecipano attivamente** alla raccolta di informazioni e all'identificazione dei pericoli, attraverso segnalazioni, sopralluoghi e incontri dedicati, così da contribuire in modo concreto al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

**Ogni cambiamento rilevante** a livello organizzativo, tecnico o procedurale viene **condiviso e discusso preventivamente con il personale**, al fine di valutarne gli impatti e garantire che le eventuali modifiche avvengano in condizioni di piena sicurezza.

Per assicurare trasparenza e consapevolezza, tutte le informazioni relative a rischi, misure preventive, procedure operative ed emergenze vengono diffuse in maniera tempestiva e comprensibile.

Gli strumenti interni di comunicazione e confronto includono l'**addestramento iniziale di sicurezza**, le **riunioni HSE**, le **relazioni su incidenti e infortuni**, oltre a bacheche, manifesti, segnaletica e la **consultazione periodica con gli RLS** (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza). Un momento importante di sintesi è rappresentato dalla **riunione annuale sulla sicurezza**, a cui partecipano anche il Medico Competente e l'RSPP, per discutere i risultati della valutazione dei rischi e le eventuali nuove misure da adottare.

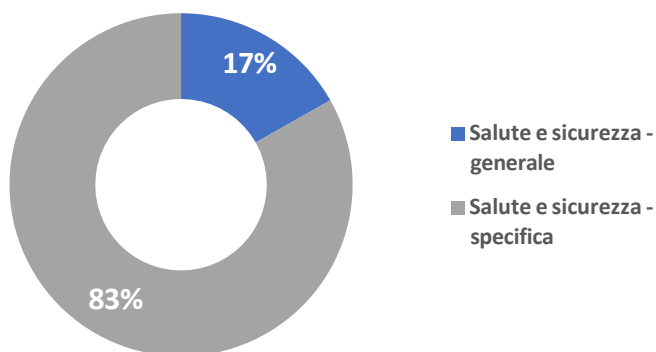
I **nuovi rischi** vengono individuati dall'**RSPP**, in collaborazione con il Medico Competente e, se necessario, con tecnici esterni. Le risultanze sono inserite nel **DVR** e comunicate ai lavoratori attraverso la formazione specifica. A loro volta, i dipendenti – tramite gli RLS e i responsabili di reparto – segnalano situazioni che potrebbero costituire fonte di rischio. In base all'esposizione, ciascun lavoratore è dotato dei necessari **dispositivi di protezione individuale (DPI)**.

La formazione è uno strumento essenziale per diffondere una cultura aziendale improntata alla salute e alla sicurezza. Tutti i lavoratori ricevono **formazione generale**, suddivisa in base al ruolo e al livello di rischio della mansione (basso, medio, alto), con aggiornamenti periodici.

Accanto alla formazione di base, vengono erogati **corsi specifici** dedicati a:

- addetti alla conduzione di gru a ponte;
- conduzione di carrelli semoventi;
- sicurezza antincendio;
- primo soccorso, basic life support e utilizzo del defibrillatore (BLSD).

#### FORMAZIONE EROGATA PER TIPOLOGIA 2024



Nel 2024 sono state erogate **714 ore di formazione sulla salute e**

**sicurezza**, suddivise tra corsi generali e specialistici, confermando l'impegno dell'azienda a garantire consapevolezza, preparazione e capacità di intervento a tutti i dipendenti.

#### SERVIZI DI MEDICINA DEL LAVORO

In ottemperanza alla normativa vigente, abbiamo nominato un **Medico Competente**, che ha contribuito alla redazione del **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** e svolge un ruolo centrale nella tutela della salute dei lavoratori. Le sue attività

comprendono l'effettuazione di visite mediche periodiche e le ispezioni dei luoghi di lavoro, finalizzate a monitorare le condizioni operative e prevenire eventuali criticità.

I risultati di tali attività vengono discussi e condivisi in occasione della **riunione periodica annuale sulla sicurezza**, alla quale partecipa anche il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, favorendo così un confronto costante e una collaborazione attiva tra azienda, medico e personale.

## **INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI**

Nel **2024 non si sono verificati incidenti mortali o infortuni gravi** con lesioni permanenti, né sono stati rilevati addebiti per malattie professionali o situazioni di mobbing. L'unico evento registrato ha riguardato un venditore, che ha riportato una contusione al braccio in seguito a una caduta: un episodio isolato, senza conseguenze significative, gestito secondo le procedure previste.

Rispetto al 2023, in cui si erano verificati due infortuni di lieve entità, si osserva un miglioramento, con **un solo episodio registrato nel 2024**. Questo andamento conferma che il livello di rischio rimane contenuto e sotto controllo, pur evidenziando la necessità di mantenere alta l'attenzione sulla prevenzione anche per eventi accidentali minori, attraverso formazione e monitoraggio dei rischi individuati nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

# **INIZIATIVE PER LA COMUNITÀ E IL TERRITORIO**

GRI 2-28

Negli ultimi anni abbiamo rafforzato il nostro impegno sociale, che pur non essendo un ambito strategico per il core business rappresenta per noi un modo concreto di restituire valore al territorio in cui operiamo. Le attività che portiamo avanti hanno lo scopo di sostenere realtà sportive, culturali e sociali locali, contribuendo alla vita della comunità bresciana e creando occasioni di vicinanza e partecipazione.

Nel 2024 abbiamo ampliato le collaborazioni e confermato diverse sponsorizzazioni, tra cui:

- **ASD Pro Sesto Atletica Cernusco** (contributo sponsorizzazione per attività agonistica)
- **Campodoglio Golf** (sponsorizzazione della squadra ragazzi 2024)
- **Pro Loco Darfo Boario Terme – Evento Truck Camunia** (iniziativa locale dedicata al mondo truck)
- **ASD Manerbio Basket** (stagione 2024/2025 con striscione pubblicitario e supporto al pulmino sociale)
- **Sport Up SSDRL – Padel Sport Up** (sponsorizzazione stagione 2024)

- **Polisportiva Comunale Torbole Casaglia – Sezione Calcio** (stagione 2024/2025 con esposizione del logo su locandine ed eventi)

Abbiamo inoltre avviato una **donazione mensile a favore di Save the Children**, a supporto di progetti destinati ai minori e alle comunità più vulnerabili, con l'idea di garantire un contributo continuativo anche al di fuori della dimensione locale.

Siamo inoltre parte attiva di diverse realtà associative e di rappresentanza, che ci consentono di rafforzare il dialogo con il territorio e con il settore di riferimento. In particolare, aderiamo a **Confcommercio Brescia, Confindustria Brescia, UCIF (Unione Costruttori Impianti di Finitura)** e **AICI (Associazione Italiana Concessionari Iveco)**, canali attraverso cui partecipiamo a momenti di confronto e collaborazione con altre imprese e istituzioni.

### VIVA BRESCIA ACCADEMY

Un altro fronte di impegno riguarda la formazione dei giovani: nel 2023 abbiamo avviato la **Viva Brescia Academy**, in collaborazione con **ISFOR** (divisione della Fondazione A.I.B. e promossa da Confindustria Brescia), un progetto interno nato per offrire a giovani diplomati un percorso di formazione dedicato a figure professionali altamente specialistiche. L'iniziativa è stata concepita come un programma di **alternanza scuola-lavoro** e si pone l'obiettivo di formare tecnici qualificati, rispondendo alle crescenti difficoltà che le imprese del settore incontrano nel reperire personale con competenze adeguate.



Il programma prevede la formazione di diverse figure professionali tecniche, tra cui:

- Meccanici
- Meccatronici
- Carrozzeri
- Elettrauti
- Magazzinieri

Il percorso è strutturato seguendo lo schema tradizionale dell'alternanza: per un intero anno gli studenti frequentano due giorni a scuola e trascorrono tre giorni in azienda. Al termine, coloro che superano con successo le prove previste ottengono un **contratto di apprendistato garantito**, trasformando così l'esperienza in una reale opportunità di inserimento professionale.

La **Viva Brescia Academy** non è soltanto uno strumento di formazione, ma rappresenta anche un canale diretto di collaborazione con il sistema scolastico locale, diventando una **vera e propria fucina di talenti**. Attraverso questo progetto vogliamo offrire non solo competenze tecniche, ma anche occasioni concrete di crescita e di avvicinamento al

mondo del lavoro, preparando i giovani a ricoprire ruoli strategici all'interno delle aziende.

Nel 2024 abbiamo proseguito la collaborazione con gli istituti scolastici del territorio, accogliendo nuovi studenti. Tuttavia, abbiamo registrato alcune criticità legate alla difficoltà di trattenere i ragazzi una volta concluso il percorso formativo, un tema che riflette le sfide del mercato del lavoro e l'esigenza di rendere il settore più attrattivo per le nuove generazioni.

Nonostante queste difficoltà, consideriamo l'Academy un progetto fondamentale, che ci consente di investire sul futuro e di contribuire in modo diretto alla formazione delle professionalità tecniche di cui il settore ha urgente bisogno.

# **RESPONSABILITÀ AMBIENTALE**

# GESTIONE AMBIENTALE: RIFIUTI E ACQUA

GRI 306-3

Prestiamo attenzione agli impatti ambientali derivanti dalle nostre attività, ponendo particolare cura nella gestione dei rifiuti e delle risorse idriche. Si tratta di un impegno costante, regolato da procedure interne formalizzate e da controlli periodici che ci consentono di garantire il rispetto delle normative vigenti e la corretta gestione degli impatti generati.

Per quanto riguarda i rifiuti, collaboriamo con fornitori esterni autorizzati al trasporto e allo smaltimento, i quali operano sulla base di documenti provinciali specifici. Tutti i rifiuti aziendali vengono stoccati in apposite aree dedicate e successivamente conferiti a impianti di recupero o smaltimento. La maggior parte dei materiali viene destinata al riciclo, mentre solo una parte residuale segue percorsi di smaltimento. Le principali tipologie gestite includono piombo, filtri, sepiolite, urea, gasolio, fanghi di lavaggio e carta. Disponiamo inoltre di un locale attrezzato per lo stoccaggio temporaneo, in cui i rifiuti vengono conservati in contenitori idonei prima del ritiro da parte degli operatori esterni.

L'intero ciclo è gestito attraverso una **procedura formalizzata** che disciplina il pre-stoccaggio in locali idonei e il monitoraggio costante delle attività. A questo scopo utilizziamo il registro elettronico di carico e scarico e predisponiamo la dichiarazione annuale MUD per tutte le sedi, con il supporto di un intermediario esterno. Negli anni abbiamo introdotto anche misure di miglioramento, come l'eliminazione dei solventi in officina (sostituiti da detergenti naturali) e l'utilizzo esclusivo di vernici a base acqua in carrozzeria, riducendo così l'impatto ambientale delle lavorazioni.

Accanto alla gestione dei rifiuti, dedichiamo attenzione anche ai consumi idrici e al trattamento delle acque. L'acqua viene utilizzata principalmente nei processi di lavaggio e nelle attività di officina e carrozzeria, ed è oggetto di monitoraggio costante per ridurre gli sprechi. I fanghi derivanti dal lavaggio vengono raccolti e gestiti come rifiuto speciale, evitando dispersioni nell'ambiente.

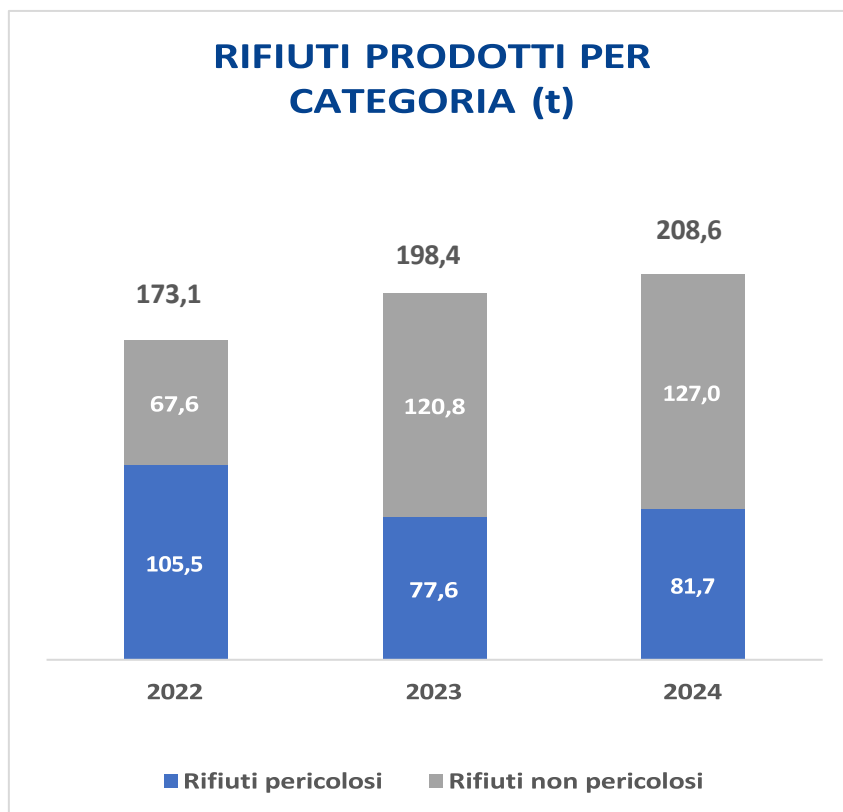
Nel triennio 2022–2024 la produzione complessiva di rifiuti è passata da **173,06 tonnellate nel 2022** a **198,39 tonnellate nel 2023 (+14,6%)** e a **208,61 tonnellate nel 2024 (+5,2% rispetto al 2023 e +20,5% rispetto al 2022)**.

L'andamento è stato determinato principalmente dalla crescita dei **rifiuti non pericolosi**, aumentati da **67,57 tonnellate nel 2022** a **126,95 tonnellate nel 2024 (+87,8%** in due anni). Tale incremento è riconducibile soprattutto alle **pastiglie freni**, che hanno quasi raddoppiato i volumi (da 28,84 a 61,12 tonnellate), e ai **rifiuti ingombranti**, cresciuti da 22,69 a 50,26 tonnellate. Le altre frazioni non pericolose, come i fanghi e i rifiuti organici, sono rimaste sostanzialmente stabili.

Diverso l'andamento dei **rifiuti pericolosi**, che dopo il picco del 2022 (**105,49 tonnellate**) hanno registrato un calo nel 2023 (**-26,4%** a 77,59 tonnellate), per poi risalire leggermente nel 2024 (**81,66 tonnellate, +5,2% rispetto al 2023**, ma ancora inferiori al 2022). La contrazione è legata principalmente alla diminuzione dei **veicoli fuori uso**, scesi da 79,52 tonnellate nel 2022 a 38,33 nel 2024, mentre alcune frazioni sono risultate

in crescita: **batterie al piombo, scarti di olio minerale, filtri olio e assorbenti contaminati.**

Nel **2024**, sul totale rifiuti, i **non pericolosi rappresentano il 60,85%**, mentre i **pericolosi incidono per il 39,15%**, confermando il prevalere delle frazioni non pericolose, pur con un peso ancora significativo delle tipologie a maggiore criticità ambientale.



## GESTIONE ENERGETICA ED EMISSIONI

GRI 302-1

L'energia necessaria per le nostre operazioni aziendali si basa principalmente su tre fonti:

- il **gas naturale**, utilizzato soprattutto per il riscaldamento degli ambienti e per il comfort delle strutture;
- il **carburante**, indispensabile per il rifornimento della flotta aziendale e per le attività di logistica interna, costituito prevalentemente da gasolio; e
- l'**energia elettrica**, essenziale per le attività di officina e d'ufficio, per l'illuminazione e per l'alimentazione dei dispositivi. Inoltre, al termine del 2022 è stato completato un **impianto fotovoltaico** dalla potenza di 49,875 kWp, entrato in funzione nel corso del 2023, che ci consente di produrre energia elettrica da fonte rinnovabile, destinandone una parte all'autoconsumo e cedendo in rete l'eventuale eccedenza.

Nel 2024 il nostro **consumo energetico complessivo** è stato pari a **9.092 GJ**, in crescita del 6% rispetto al 2023 (8.574 GJ) e del 14% rispetto al 2022 (7.971 GJ). Questo andamento evidenzia un fabbisogno in progressivo aumento, legato all'intensificazione delle attività operative.

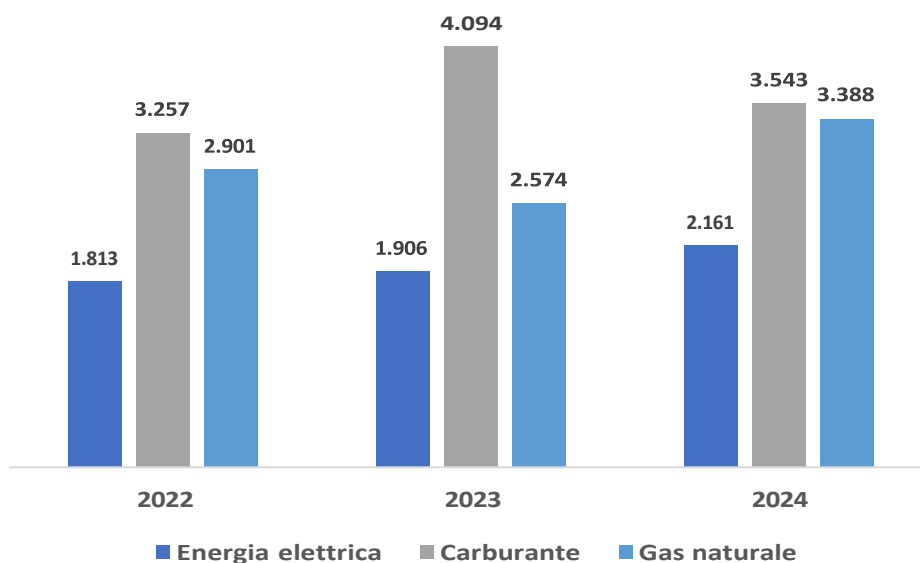
Il **carburante** si conferma la fonte primaria, con **3.543 GJ** pari al **39% del totale**. Pur mantenendo un ruolo centrale, la sua incidenza si è ridotta rispetto al 2023, quando aveva raggiunto **4.094 GJ** e rappresentava quasi la metà del fabbisogno (47,7%). I valori del 2024 risultano quindi più vicini a quelli del 2022 (**3.257 GJ**, 41%).

Il **gas naturale** ha mostrato un'evoluzione opposta: dopo il calo del 2023 (**2.574 GJ**, 30%), i consumi sono tornati a crescere, raggiungendo **3.388 GJ** nel 2024, pari al **37,3% del totale** e in aumento del 31,6% rispetto all'anno precedente. Questo livello supera anche quello del 2022 (**2.901 GJ**, 36,4%), confermando il ruolo del gas naturale come fonte indispensabile per il riscaldamento e il comfort degli ambienti.

L'**energia elettrica** ha proseguito il proprio trend di crescita, passando da 1.906 GJ nel 2023 a **2.161 GJ** nel 2024, con un incremento del 13% e un'incidenza del **22,2%** sul fabbisogno complessivo. Una parte di questa domanda è stata coperta dal nostro impianto fotovoltaico, che nel 2024 ha prodotto **163 GJ** di energia rinnovabile: **141 GJ autoconsumati**, riducendo così i prelievi dalla rete, e **22 GJ ceduti**. Pur rappresentando ancora una quota contenuta (1,6% del fabbisogno totale), il fotovoltaico testimonia la nostra capacità di generare energia da fonte rinnovabile e di integrarla nel mix energetico.

Osservando il triennio 2022–2024 emerge chiaramente il percorso di evoluzione: nel 2022 i consumi erano interamente coperti da fonti non rinnovabili; nel 2023 il fotovoltaico ha introdotto per la prima volta una componente **rinnovabile (185 GJ, pari al 2,2% del totale)**, mentre nel 2024 la produzione interna ha coperto **l'1,6% del fabbisogno complessivo**. Si tratta di valori ancora limitati, ma che segnano un passo importante verso la transizione energetica

## CONSUMI ENERGETICI INTERNI ALL'ORGANIZZAZIONE (GJ)



# SCOPE 1 e SCOPE 2

GRI 305-1 | GRI 305-2

Pur non operando in un settore tra i più impattanti a livello globale, riconosciamo la nostra responsabilità nella lotta al cambiamento climatico e ci impegniamo a monitorare con attenzione le emissioni di gas serra derivanti dalle nostre attività. L'azienda è parte integrante della filiera dei veicoli industriali e del trasporto su strada, ambiti nei quali la sostenibilità rappresenta una sfida strategica e un'opportunità di crescita in linea con gli obiettivi del Green Deal europeo.

Le emissioni vengono suddivise in due categorie:

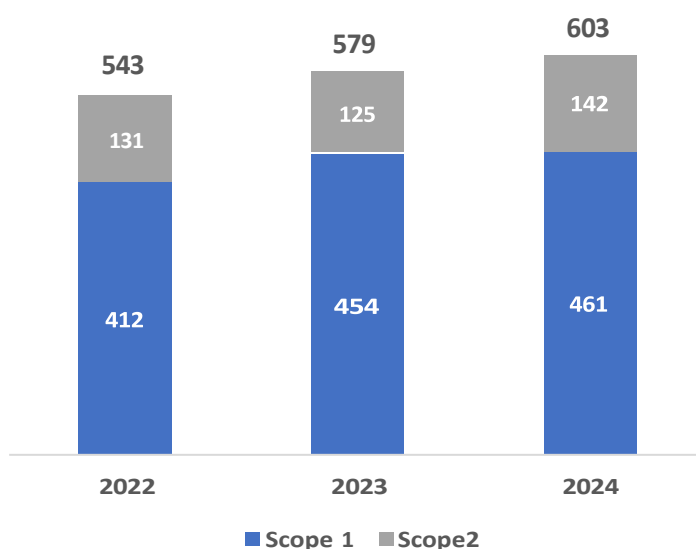
- **Scope 1 (emissioni dirette):** includono la combustione di carburanti per la flotta aziendale e per le attività logistiche interne, oltre al gas naturale impiegato per il riscaldamento.
- **Scope 2 (emissioni indirette):** derivano dall'energia elettrica acquistata dalla rete nazionale per alimentare uffici, officina e strutture aziendali.

Nel triennio 2022-2024, le emissioni complessive di gas serra (Scope 1 e 2) sono aumentate da **543 tCO<sub>2</sub>e** nel 2022 a **603 tCO<sub>2</sub>e** nel 2024, registrando una crescita dell'**11%**.

In particolare:

- lo **Scope 1** è passato da **412 tCO<sub>2</sub>e** nel 2022 a **461 tCO<sub>2</sub>e** nel 2024 (**+12%**), principalmente a causa dell'aumento del consumo di carburante e del fabbisogno energetico per il riscaldamento;
- lo **Scope 2** è passato da **131 tCO<sub>2</sub>e** nel 2022 a **142 tCO<sub>2</sub>e** nel 2024 (**+8%**), un incremento parzialmente bilanciato dall'entrata in funzione dell'impianto fotovoltaico nel 2023, che ha consentito di ridurre la quota di energia prelevata dalla rete.

## LE EMISSIONI GHG (tCO<sub>2</sub>e)



Questi risultati riflettono il crescente fabbisogno energetico legato all'espansione delle attività, ma evidenziano al contempo come le misure già intraprese – tra cui l'autoproduzione di energia da fonte rinnovabile – stiano contribuendo a contenere l'impatto emissivo.

## EMISSIONI EVITATE ED EFFICIENZA

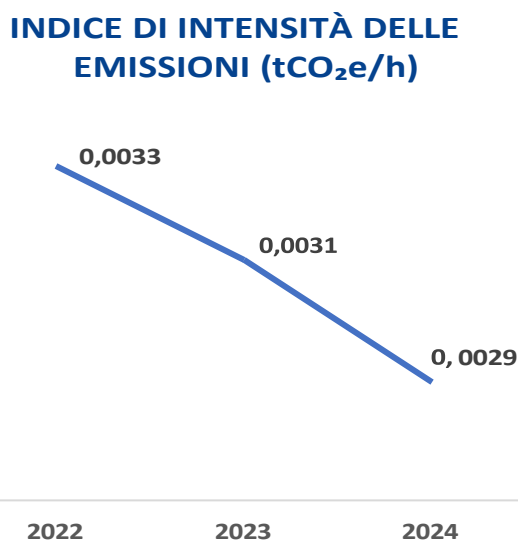
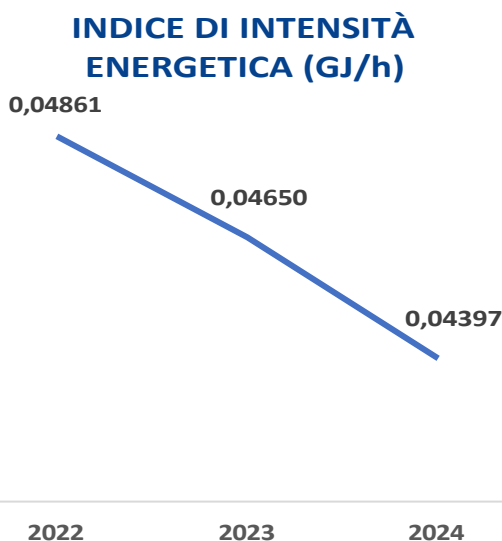
GRI 302-3 | GRI 305-4

Con l'impianto fotovoltaico, entrato in funzione nel 2023, abbiamo iniziato a produrre internamente una parte dell'energia necessaria alle nostre attività, riducendo così la dipendenza dalla rete elettrica e contenendo le emissioni indirette di CO<sub>2</sub>.

Nel **2023** siamo riusciti ad **evitare circa 9 tonnellate di CO<sub>2</sub>**, mentre nel **2024** le emissioni evitate sono state pari a **8 tonnellate**. Si tratta di un contributo positivo ma limitato, che non ha compensato l'incremento complessivo delle nostre emissioni dovuto alla crescita dei consumi energetici da gas naturale e carburanti.

Per monitorare i nostri progressi calcoliamo ogni anno specifici indicatori:

- l'**indice di efficienza energetica**, che misura il fabbisogno energetico rispetto all'attività svolta;
- l'**indice di intensità delle emissioni**, che esprime la quantità di CO<sub>2</sub> generata per unità di produttività (ore lavorate).



Entrambi gli indici risultano in miglioramento nel triennio 2022-2024, segnalando un utilizzo più efficiente delle risorse anche a fronte di una crescita delle nostre attività.

# VERSO IL FUTURO: IMPEGNI E TRAGUARDI

La nostra responsabilità va ben oltre i risultati economici: è un impegno quotidiano verso l'ambiente, le persone e la comunità in cui operiamo. Vogliamo generare valore per tutti i nostri stakeholder, ponendo al centro il rispetto delle risorse naturali, il benessere sociale e la massima trasparenza delle nostre attività.

Crediamo che un approccio sostenibile sia la chiave per costruire un futuro solido e condiviso, capace di coniugare crescita aziendale e beneficio collettivo. Per questo, ci poniamo obiettivi strategici concreti per i prossimi anni, con la volontà di rafforzare il nostro contributo positivo all'ambiente, alle persone e alla comunità locale.

## GOVERNANCE

**Adottare il Modello Organizzativo 231** per rafforzare la responsabilità etica e la conformità normativa.

**Mantenere il Sistema di Gestione per la Qualità UNI EN ISO 9001:2015**, attraverso audit interni ed esterni.

Introdurre un **Codice Fornitori** con requisiti **etici, sociali e ambientali**, accompagnato da criteri di qualifica.

**Digitalizzare la gestione del magazzino** attraverso sistemi barcode, incrementando al tempo stesso la frequenza degli inventari ciclici.

**Creare valore economico a lungo termine**, integrando considerazioni sociali e ambientali nelle nostre attività aziendali.

## SOCIAL

**Formalizzare** le **procedure di selezione e assunzione** e i **percorsi formativi** per le funzioni non coperte dai brand.

Svolgere un'**indagine di clima aziendale**

**Promuovere** la **crescita professionale** attraverso programmi di **formazione e aggiornamento continuo**.

## AMBIENTE

**Avviare** il percorso per la **certificazione ISO 14001**, rafforzando la gestione ambientale.

**Continuare a cercare e cogliere opportunità di effettuare interventi** finalizzati al miglioramento dell'**efficienza energetica** nelle nostre sedi.

# NOTA METODOLOGICA

GRI 2-1 | GRI 2-2 | GRI 2-3 |

## PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

Ragione sociale	Viva Brescia Diesel
Natura della proprietà	Privata
Forma giuridica	Società per Azioni
Ubicazione della sede principale	Via Padana Superiore 115, Castegnato (BS)
Paesi serviti	Italia

## GRI STANDARDS

### REPORTING PACKAGE

Nella presente sezione, si riportano i dettagli relativi agli indicatori GRI utilizzati nel documento per una maggiore chiarezza e comparabilità delle performance ESG nel biennio di riferimento.

GRI 201 – Performance economiche

Valore economico direttamente generato e distribuito (€)	2022	2023	2024
<b>Valore economico generato e ricevuto</b>	<b>89.577.593</b>	<b>118.000.483</b>	<b>119.266.218</b>
Valore economico generato	89.569.150	117.992.221	119.253.714
Valore economico ricevuto	8.443	8.261	12.504
<b>Valore economico distribuito</b>	<b>100.341.490</b>	<b>130.978.074</b>	<b>113.352.618</b>
Fornitori	91.759.178	120.540.392	102.531.669
Amministratori e sindaci	404.270	408.898	422.670
Risorse umane	6.701.036	7.307.634	8.202.752
Banche e altri finanziatori	246.394	1.130.208	160.394
Pubblica Amministrazione	1.173.530	1.578.831	1.797.149
Comunità locale	57.082	12.110	237.982
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>(10.763.896)</b>	<b>(12.977.591)</b>	<b>5.913.600</b>

### GRI 302 - Energia

Consumi di combustibile suddivisi per fonte rinnovabile e non rinnovabile (Gj) <sup>3</sup>	2022	2023	2024
<b>Gas Naturale</b>			
<i>Gas Naturale per usi termici (riscaldamento)</i>	2.901	2.574	3.388
<b>Carburante</b>			
<i>Diesel per flotta aziendale</i>	1.747	2.196	3.543
<i>Diesel per logistica interna</i>	1.510	1.898	-
<b>TOTALE FONTI NON RINNOVABILI</b>	<b>6.158</b>	<b>6.600</b>	<b>6.931</b>
<b>Consumo di energia elettrica</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Energia elettrica prelevata dalla rete (non rinnovabile)	1.813	1.776	2.020
<b>TOTALE ENERGIA ELETTRICA ACQUISTATA CONSUMATA</b>	<b>1.813</b>	<b>1.776</b>	<b>2.020</b>
<b>TOTALE ENERGIA ELETTRICA AUTOPRODOTTA</b>	<b>-</b>	<b>185</b>	<b>163</b>
<i>di cui tot. Energia elettrica consumata</i>	-	130	141
<i>di cui tot. Energia elettrica venduta</i>	-	55	22
<b>TOTALE ENERGIA AUTOPRODOTTA</b>	<b>-</b>	<b>185</b>	<b>163</b>
<b>TOTALE ENERGIA ELETTRICA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>	<b>1.813</b>	<b>1.906</b>	<b>2.161</b>
<b>TOTALE ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>	<b>7.971</b>	<b>8.574</b>	<b>9.092</b>

### GRI 305 - Emissioni

Emissioni GHG Scope 1 – tCO <sub>2</sub> e <sup>4</sup>	2022	2023	2024
Gas naturale per usi termici (riscaldamento)	170	148	196
Carburante diesel	242	306	265
<b>TOTALE SCOPE 1</b>	<b>412</b>	<b>454</b>	<b>461</b>

Emissioni GHG SCOPE 2 - tCO <sub>2</sub> e	2022	2023	2024
Energia elettrica acquistata	131	125	142
<b>TOTALE SCOPE 1</b>	<b>131</b>	<b>125</b>	<b>142</b>
<b>TOTALE SCOPE 1 &amp; SCOPE 2</b>	<b>543</b>	<b>579</b>	<b>603</b>

<sup>3</sup> Fonte fattori di conversione utilizzati:

- Gas Naturale: ISPRA 2024 - Tabella parametri standard nazionali
- Energia Elettrica: Calcolo con Fattore di conversione Energia kWh/GJ
- Carburante Gasolio: Tabella 1 Delibera EEN 9/11 - EN ISO 3675

<sup>4</sup> Fonte fattori di emissione utilizzati:

- Gas naturale: DEFRA 2024 Fuels - Gaseous fuels - Natural gas (100% mineral blend) - I
- Gasolio per autotrazione - Greenhouse gas reporting: conversion factors 2024 - GOV.UK - Defra 2024

Si noti come il calcolo delle emissioni di CO<sub>2</sub> non tiene conto dei gas refrigeranti, noti come F-gas.

Si segnala che la metodologia di calcolo delle emissioni GHG è stata perfezionata per una maggiore accuratezza. Pertanto, i dati relativi al 2022 e 2023 possono presentare delle differenze con quelli riportati nel precedente Bilancio di Sostenibilità a causa di un possibile ricalcolo, finalizzato a garantire un confronto coerente con quelli del 2024 e una visione più precisa della performance.

**GRI 306 - Rifiuti**

<b>Rifiuti pericolosi (t)</b>	<b>Codice CER</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
veicoli fuori uso	16 01 04	79,52	36,84	38,33
residui di vernici o di sverniciatori	08 01 21	0,07	0,00	0,00
filtri dell'olio	16 01 07	2,63	4,66	5,15
imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	15 01 10	0,39	0,74	0,80
batterie al piombo	16 06 01	5,31	11,85	12,25
assorbenti, materiali filtranti (inclusi filtri dell'olio non specificati altrimenti), stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose	15 02 02	2,34	4,47	5,01
rifiuti contenenti olio	16 07 08	0,00	0,21	0,33
liquidi antigelo contenenti sostanze pericolose	16 01 14	1,11	3,46	3,56
scarti di olio minerale per motori, ingranaggi e lubrificazione, non clorurati	13 02 05	13,79	14,77	15,62
gas in contenitori a pressione (compresi gli halon), contenenti sostanze pericolose	16 05 04	0,33	0,59	0,62
<b>Totale</b>		<b>105,49</b>	<b>77,59</b>	<b>81,66</b>

<b>Rifiuti non pericolosi (t)</b>	<b>Codice CER</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
pastiglie per freni, diverse da quelle di cui alla voce 16 01 11	16 01 12	28,84	57,65	61,12
rifiuti ingombranti	20 03 07	22,69	48,35	50,26
fanghi prodotti dal trattamento in loco degli effluenti, diversi da quelli di cui alla voce 07 06 11	07 06 12	14,94	13,64	14,22
rifiuti organici, diversi da quelli di cui alla voce 16 03 05	16 03 06	1,10	1,16	1,36
<b>Totale</b>		<b>67,57</b>	<b>120,8</b>	<b>126,95</b>

**GRI 2-7 Dipendenti**

Dipendenti per genere <sup>5</sup>	2022	2023	2024
Donna	21	27	28
Uomo	85	89	99
<b>Totale complessivo</b>	<b>106</b>	<b>116</b>	<b>127</b>

Dipendenti per tipologia di contratto	2022	2023	2024
<b>Tempo Determinato</b>			
Donna	1	-	-
Uomo	2	3	2
<b>Tempo Indeterminato</b>			
Donna	20	27	28
Uomo	83	86	97
<b>Totale complessivo</b>	<b>106</b>	<b>116</b>	<b>127</b>

Dipendenti per forma di impiego	2022	2023	2024
<b>Full-time</b>			
Donna	18	22	22
Uomo	85	89	99
<b>Part-time</b>			
Donna	3	5	6
Uomo	-	-	-
<b>Totale complessivo</b>	<b>106</b>	<b>116</b>	<b>127</b>

**GRI 405-1 - Organi di governo e dipendenti classificati per genere e fascia d'età**

ORGANI DI GOVERNO per genere	2024		
	Donne	Uomini	Totale
Consiglio di Amministrazione	1	3	4
Collegio sindacale	-	5	5
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

ORGANI DI GOVERNO per fascia d'età	2024			Totale
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	
CdA	-	-	4	4
Collegio sindacale	-	1	4	5
<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

<sup>5</sup> Nel corso della redazione del presente Bilancio di Sostenibilità, i dati riferiti al numero di dipendenti sono stati oggetto di una verifica più approfondita e accurata rispetto alle precedenti rendicontazioni. Per questo motivo, alcuni valori riportati per l'anno 2023 possono differire leggermente da quelli pubblicati nel bilancio precedente. La variazione non è riconducibile a un cambiamento reale nell'organico, bensì a un aggiornamento metodologico finalizzato a garantire maggiore precisione e affidabilità delle informazioni rendicontate.

DIPENDENTI per figura professionale e genere	2022			2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	-	3	3	-	2	2	-	2	2
Quadri	1	6	7	1	5	6	2	5	7
Impiegati	18	34	52	25	32	57	26	41	67
Operai	2	42	44	1	50	51	0	51	51
<b>Totale</b>	<b>21</b>	<b>85</b>	<b>106</b>	<b>27</b>	<b>89</b>	<b>116</b>	<b>28</b>	<b>99</b>	<b>127</b>
Percentuale	20%	80%	100%	23%	77%	100%	22%	78%	100%

DIPENDENTI per figura professionale e fascia d'età	2022				2023				2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	TOT	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	TOT	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	TOT
Dirigenti	-	3	-	3	-	2	-	2	-	2	-	2
Quadri	-	5	2	7	-	4	2	6	-	5	2	7
Impiegati	7	25	20	52	6	31	20	57	11	27	26	67
Operai	11	19	14	44	16	23	12	51	10	26	15	51
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>52</b>	<b>36</b>	<b>106</b>	<b>22</b>	<b>60</b>	<b>34</b>	<b>116</b>	<b>21</b>	<b>60</b>	<b>46</b>	<b>127</b>

#### GRI 401 – Turnover

Dipendenti alla fine del periodo	2022			2023			2024		
	Donne	Uomini	TOT	Donne	Uomini	TOT	Donne	Uomini	TOT
<b>TOT</b>	<b>21</b>	<b>85</b>	<b>106</b>	<b>27</b>	<b>89</b>	<b>116</b>	<b>28</b>	<b>99</b>	<b>127</b>
Nuove assunzioni	2022			2023			2024		
Genere	Donne	Uomini	TOT	Donne	Uomini	TOT	Donne	Uomini	TOT
Fino a 29 anni	1	4	5	1	9	10	2	9	11
30-50	3	10	13	6	10	16	3	15	18
50	-	8	8	1	6	7	1	5	6
<b>TOT</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>33</b>	<b>6</b>	<b>29</b>	<b>35</b>
Cessazioni	2022			2023			2024		
Genere	Donne	Uomini	TOT	Donne	Uomini	TOT	Donne	Uomini	TOT
Fino a 29 anni	2	3	5	1	4	5	-	11	11
30-50	3	3	6	1	5	6	2	6	8
50	-	8	8	-	11	11	2	3	5
<b>TOT</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>24</b>

Motivo cessazione	2022			2023			2024		
	Donne	Uomini	TOT	Donne	Uomini	TOT	Donne	Uomini	TOT
Uscite volontarie	5	10	15	-	15	15	5	20	25
Pensionamento	-	2	2	-	1	1	-	-	-
Altro (es. fine di contratti a tempo determinato)	-	2	2	-	6	6	-	-	-
<b>TOT</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>-</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>25</b>

Turnover	2024		
	Donne	Uomini	TOT
Turnover positivo - assunzioni	22,2%	32,6%	<b>30,2%</b>
Turnover negativo - cessazioni	-14,8%	-22,5%	<b>-20,7%</b>
<b>Turnover complessivo</b>	<b>7,4%</b>	<b>10,1%</b>	<b>9,5%</b>

Numero di incidenti	2022	2023	2024
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	-	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	-	2	1

Tipologia di incidente	2022	2023	2024
Caduta e scivolamento	-	1	1
Incidente sulla strada	-	1	-
Colpito da - Urtato da/Contro	-	-	-

Tasso di infortuni	2022	2023	2024
N° ore lavorate	163.972	184.396	206.776
<b>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili</b>	<b>-</b>	<b>10,85</b>	<b>4,84</b>

Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili viene calcolato come:

$$\frac{\text{Il numero di infortuni sul lavoro registrabili}}{\text{Numero di ore lavorate}} \times 1.000.000$$

GRI 404-1 - Ore medie di formazione per anno per dipendente

Ore medie formazione	2022			2023			2024		
	Donne	Uomini	TOT	Donne	Uomini	TOT	Donne	Uomini	TOT
Dirigenti	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Quadri	-	12,0	<b>10,3</b>	-	-	-	-	-	-
Impiegati	15,6	6,7	<b>9,8</b>	4,8	1,8	3,1	5,82	8,5	<b>6,94</b>
Operai	-	-	-	-	-	-	-	14,71	-
<b>Totale</b>	<b>13,3</b>	<b>3,5</b>	<b>5,5</b>	<b>4,4</b>	<b>0,7</b>	<b>1,5</b>	<b>10,07</b>	<b>7,93</b>	<b>9,57</b>

# GRI CONTENT INDEX

**VIVA BRESCIA DIESEL S.P.A. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01/01/2024 – 31/12/2024 con riferimento agli standard GRI.**

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PAGINA
<b>GRI 2: INFORMATIVA GENERALE 2022</b>	2-1 Dettagli organizzativi	49
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	49
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	49
	2-4 Revisione delle informazioni	50, 52
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	10, 13
	2-7 Dipendenti	32, 52
	2-9 Struttura e composizione della governance	25
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	25
	2-22 Dichiarazione sulla strategia relativa allo sviluppo sostenibile	6
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	27
	2-28 Appartenenza ad associazioni	26, 39
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	17
<b>GRI 3: INFORMATIVA E SU TEMI MATERIALI 2022</b>	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	18
	3-2 Elenco di temi materiali	18
	3-3 Gestione dei temi materiali	18
<b>GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICHE 2016</b>	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	29, 49
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	27
<b>GRI 302: ENERGIA 2016</b>	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	44, 50
	302-3 Intensità energetica	47
<b>GRI 305: EMISSIONI 2016</b>	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	46, 50
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	46, 50
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	47
<b>GRI 306: RIFIUTI 2020</b>	306-3 Rifiuti prodotti	43, 51

<b>GRI 401: OCCUPAZIONE 2016</b>	401-1 Nuove assunzioni e turnover	32, 53
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	36
	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	37
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	37
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	37
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	37
	403-9 Infortuni sul lavoro	37, 54
	403-10 Malattie professionali	37
<b>GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016</b>	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	54
<b>GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016</b>	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	25, 52
<b>GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE 2016</b>	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	27
<b>GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI 2016</b>	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	27

# IL DOCUMENTO

Questo documento rappresenta il primo Bilancio di Sostenibilità di **Viva Brescia Diesel S.p.A.** (di seguito anche “la Società”). Le informazioni riportate all’interno del documento sono state raccolte e rielaborate al fine di assicurare la comprensione delle attività svolte dalla società, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto prodotto dalle stesse. Il perimetro di rendicontazione utilizzato in questo documento include le informazioni relative alle attività svolte da Viva Brescia Diesel S.p.A.

Le informazioni riportate all’interno del documento sono state raccolte e rielaborate al fine di assicurare la comprensione delle attività svolte dalla società, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto prodotto dalle stesse. Il perimetro di rendicontazione utilizzato in questo documento include le informazioni relative alle attività svolte da Viva Brescia Diesel S.p.A.

Il documento è stato redatto su base volontaria e non costituisce una Dichiarazione di Sostenibilità ai sensi della Direttiva (UE) 2022/2464 - Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) recepita in Italia con Decreto Legislativo 6 settembre 2024, n. 125, poiché la Società, alla data di pubblicazione, non è soggetto agli obblighi previsti dalla normativa. Tuttavia, con un approccio proattivo e in ottica di futura conformità, il Bilancio di Sostenibilità è stato realizzato adottando principi e strumenti previsti dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), tra cui la doppia materialità, al fine di garantire il progressivo allineamento con le best practice europee in materia di rendicontazione di sostenibilità.

Il Bilancio di Sostenibilità è redatto con cadenza annuale ed è pubblicato nel sito ufficiale della società [Concessionaria VBD SpA Brescia e Milano](#).

Per richiedere maggiori informazioni in merito a quanto riportato all’interno del documento è possibile contattare il seguente indirizzo e-mail: [e.zanella@vbdspa.it](mailto:e.zanella@vbdspa.it)

## LE LINEE GUIDA UTILIZZATE

Per la redazione del presente documento è stato adottato *un approccio interoperabile*, integrando i principali standard internazionali di sostenibilità:

- **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** per garantire l’allineamento con il quadro normativo europeo e la doppia materialità, che ha consentito di analizzare sia l’impatto di Viva Brescia Diesel S.p.A sull’ambiente e la società (materialità d’impatto), sia i rischi e opportunità derivanti dai fattori ESG per il modello di business (materialità finanziaria).
- **Global Reporting Initiative (GRI)** come framework di riferimento per la rendicontazione, assicurando la coerenza e la comparabilità delle informazioni con i precedenti periodi attraverso l’interoperability index.

La Società ha condotto un’analisi di doppia materialità, descritta nel paragrafo “ANALISI DOPPIA MATERIALITÀ”, che ha previsto il coinvolgimento del Top Management aziendale nella valutazione congiunta di impatti, rischi e opportunità (IRO) rilevanti per

Viva Brescia Diesel e per il settore di riferimento, in conformità a quanto previsto dagli ESRS. L'attività rappresenta un'evoluzione rispetto all'analisi di materialità interna svolta l'anno precedente e i temi emersi sono stati raccordati con la nomenclatura del precedente periodo di rendicontazione, per garantire continuità e comparabilità.

La redazione del Bilancio di Sostenibilità è avvenuta attraverso la selezione degli indicatori contenuti nei GRI Sustainability Reporting Standards pubblicati dal GRI, secondo l'opzione di rendicontazione "Referenced". Il set di indicatori GRI Standards utilizzati per la rendicontazione è indicato nel GRI Content Index del presente documento.

I principi generali applicati per la redazione del Bilancio di Sostenibilità sono quelli stabiliti dai GRI Standards, ovvero: rilevanza, inclusività, contesto di sostenibilità, completezza, equilibrio tra aspetti positivi e negativi, comparabilità, accuratezza, tempestività, affidabilità, chiarezza.

Gli indicatori di performance selezionati sono quelli previsti dai GRI Standards, rappresentativi degli specifici ambiti di sostenibilità analizzati e coerenti con l'attività svolta dalla Società e gli impatti da essa generati. La selezione di tali indicatori è avvenuta nel rispetto dei principi dei GRI Standards, garantendo continuità e trasparenza nella rendicontazione e assicurando, grazie all'approccio di interoperabilità, la coerenza e la complementarità con i requisiti previsti dagli ESRS.

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato redatto con il supporto metodologico di: