

29 Anni di Strada Insieme:
il Nostro Impegno per un futuro
più responsabile



Bilancio di sostenibilità

2023

INDICE

IL NOSTRO 2023.....	4
LETTERA AGLI STAKEHOLDER.....	5
PROFILO E IDENTITÀ.....	7
COMPANY PROFILE.....	8
IL PERCORSO EVOLUTIVO.....	9
IL CONTESTO DI RIFERIMENTO.....	10
L'ASSOCIAZIONE AICI.....	11
VIVA BRESCIA E LA SOSTENIBILITÀ.....	13
LA MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDER.....	14
L'ANALISI DI MATERIALITÀ INTERNA.....	15
LA GOVERNANCE.....	17
LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	18
LA TRASPARENZA NEL BUSINESS.....	19
VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO.....	22
LE PERSONE.....	24
IL VALORE DELLE RISORSE.....	25
L'ORGANICO AZIENDALE.....	26
IL TURNOVER DEL PERSONALE.....	29
FORMAZIONE.....	30
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	31
FORMAZIONE E COINVOLGIMENTO.....	32
SERVIZI DI MEDICINA DEL LAVORO.....	33
RESPONSABILITÀ RESPONSABILITÀ SOCIALE E RELAZIONE COL TERRITORIO.....	34
L'AMBIENTE.....	36
LA GESTIONE DEI RIFIUTI.....	37
GESTIONE ENERGETICA ED EMISSIONI.....	38
SCOPE 1 e SCOPE 2.....	40
I PROSSIMI OBIETTIVI STRATEGICI.....	42
NOTA METODOLOGICA.....	43
PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE.....	43
GRI STANDARDS.....	43
REPORTING PACKAGE.....	43
GRI CONTENT INDEX.....	49

IL DOCUMENTO.....	51
I RIFERIMENTI UTILIZZATI.....	51

IL NOSTRO 2023



ANNO DI
FONDAZIONE

1995



CERTIFICAZIONI

UNI EN ISO 9001:2015



€ 117.937.850

VALORE ECONOMICO
GENERATO (+32%
RISPETTO AL 2022)



UTILE NETTO

4.247.363 euro
(+150%
RISPETTO AL
2022)



117

DIPENDENTI
AL 31.12.2023



+9%

DEI DIPENDENTI
RISPETTO AL 2022



97%

DEI DIPENDENTI CON
CONTRATTO A TEMPO
INDETERMINATO



185 GJ

ENERGIA ELETTRICA
AUTOPRODOTTA DA
FOTOVOLTAICO



9,3 tCO₂e

EMISSIONI EVITATE DA
IMPIANTO
FOTOVOLTAICO

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

GRI 2-22

Gentili Stakeholder,

Siamo lieti di annunciare l'adozione del bilancio ESG, un passo fondamentale per rafforzare il nostro impegno verso la sostenibilità e la trasparenza. La decisione di redigere questo documento nasce dalla volontà di rispondere ad una crescente richiesta di responsabilità ambientale, sociale e di governance, non solo da parte del mercato e degli investitori, ma anche da parte della comunità e di tutti gli stakeholder che, come voi, credono nel valore di un futuro sostenibile.

Il bilancio ESG ci consente di rendicontare in modo trasparente il nostro impatto ambientale, i nostri contributi alla società e le pratiche di governance che guidano la nostra azienda. Crediamo fermamente che tale approccio ci permetta di gestire al meglio i rischi e le opportunità, favorendo una crescita responsabile e sostenibile.

Con questo strumento, intendiamo promuovere una cultura aziendale orientata alla sostenibilità e incoraggiare comportamenti virtuosi che ci consentano di contribuire positivamente alla società. Confidiamo che questo bilancio diventi un punto di riferimento per il nostro impegno continuo nonché una dimostrazione concreta del nostro rispetto verso le aspettative e i valori che condividiamo.

In riferimento all'esercizio 2023 Il bilancio di V.I.V.A. Brescia Diesel S.p.A. evidenzia un utile netto di € 1.929.753. Questo risultato è stato raggiunto dopo aver contabilizzato costi significativi, tra cui ammortamenti e svalutazioni per € 1.145.981, costi per beni di terzi pari a € 446.306, spese per il personale di € 6.705.275 e imposte complessive di € 958.670.

Nel 2023 tutti i settori aziendali hanno mostrato una crescita rilevante. Le vendite di veicoli del brand Iveco sono aumentate del 18%, passando da € 53,449 milioni del 2022 a € 62,774 milioni. Le vendite di Fiat Professional sono cresciute dell'80% grazie anche alla piena operatività della sede di Caleppio di Settala, mentre i veicoli Piaggio, grazie a un nuovo mandato del 2021, hanno registrato un incremento del 138%.

Il settore del post-vendita, specializzato nella commercializzazione dei ricambi, ha avuto un aumento del 20%, nonostante la decisione del gruppo Stellantis di distribuire i propri ricambi solo tramite HUB dedicati. Per fronteggiare questa esigenza, l'azienda ha fondato VBD PARTS S.r.l., ora uno dei principali HUB di ricambi nel Nord Italia.

Anche il comparto delle officine ha registrato una crescita, con un incremento del fatturato da € 4,174 milioni nel 2022 a € 5,566 milioni nel 2023.

Nel 2023, la società partecipata Gavardo Diesel S.r.l. ha registrato un utile di € 65.889, mentre la controllata Cattaneo Giulio S.r.l., acquisita nel 2022, ha aumentato il proprio utile netto del 38%.

L'azienda ha anche sviluppato il settore del noleggio a lungo e a breve termine, investendo in nuovi uffici e veicoli, destinati sia al mercato business che a quello privato con partner quali Horizon, Fidelity, Cnh Industrial Capital Europe, Santander Renting e, Stellantis Financial Services.

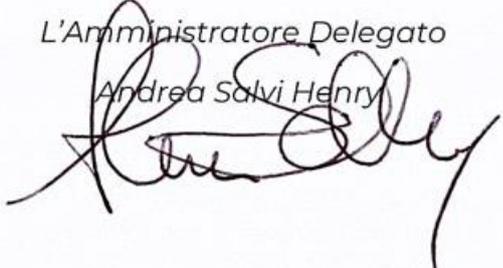
Sul fronte finanziario, V.I.V.A. Brescia Diesel ha visto un incremento delle scorte, con il valore degli stock di veicoli nuovi passato da € 28,368 milioni del 2022 a € 44,238 milioni nel 2023, mentre lo stock dei ricambi è aumentato del 14%. Tuttavia, l'indebitamento bancario è cresciuto da € 5,752 milioni a € 12,354 milioni, legato agli investimenti effettuati e alla necessità di sostenere il capitale circolante.

Il numero di dipendenti è salito a 117 rispetto ai 106 dell'anno precedente, con un aumento delle risorse dedicate a supportare la crescita delle attività di vendita, assistenza e noleggio, nonché l'espansione nel settore riparativo.

Per l'esercizio 2024, V.I.V.A. Brescia Diesel S.p.A. si pone come obiettivo strategico lo sviluppo delle vendite delle passenger car presso la sede di Settala. L'azienda intende consolidare la propria presenza in questo segmento attraverso un'espansione mirata dell'offerta e l'implementazione di strategie di marketing e vendita volte a potenziare la visibilità del brand e a raggiungere una clientela sempre più ampia. Grazie all'esperienza maturata e alle nuove risorse dedicate, la sede di Settala si prepara a diventare un punto di riferimento per il mercato delle passenger car, con l'obiettivo di ottenere risultati significativi nel corso dell'anno e di contenere gli oneri finanziari.

Restiamo a disposizione per qualsiasi chiarimento o approfondimento e vi ringraziamo per il vostro supporto in questo percorso di sostenibilità e crescita responsabile.

L'Amministratore Delegato
Andrea Salvi Henry



PROFILO E IDENTITÀ

COMPANY PROFILE

GRI 2-6

Fondata oltre 45 anni fa, Viva Brescia Diesel ha conosciuto una crescita continua che l'ha resa un punto di riferimento nel panorama lombardo per la vendita e l'assistenza di veicoli commerciali e industriali. Nata dall'unione di due solide aziende familiari, V.I.V.A. e Brescia Diesel, la società si è trasformata in un gruppo consolidato, con radici profonde nei valori di innovazione, eccellenza e centralità del cliente.

Viva Brescia Diesel opera principalmente con i marchi IVECO, FIAT Professional e Piaggio Commercial, estendendo l'offerta anche alla vendita di veicoli usati tramite Spoticar, oltre a un servizio di noleggio a breve e lungo termine per soddisfare esigenze di mobilità flessibili. Grazie a standard elevati di qualità e sicurezza e a un team esperto e qualificato, la Società si impegna costantemente a offrire un supporto completo e su misura per la propria clientela.

L'obiettivo di Viva Brescia Diesel è quello di essere molto più di un concessionario: siamo un partner affidabile, sempre orientato all'ascolto e all'interpretazione delle esigenze uniche dei nostri clienti. Ogni azienda e professionista che sceglie Viva Brescia Diesel trova un 'mondo di servizi' pensato per agevolare la gestione dei veicoli commerciali e industriali necessari al loro business. La nostra visione si nutre di questa vicinanza e punta a costruire con loro un rapporto solido, fondato su fiducia e qualità, offrendo anche servizi di noleggio flessibili e soluzioni su misura per il ritiro dell'usato.

L'azienda si avvale di due principali sedi operative: la storica sede di Castegnato (Brescia), centro pulsante delle attività, e la più recente struttura a Caleppio di Settala (Milano), aperta nel 2021 su un'area di 7.000 mq. La rete è ulteriormente rafforzata da 13 officine autorizzate Iveco, un vasto magazzino ricambi con servizio attivo 24 ore su 24 e, dal 2022, da 8 officine Stellantis aperte a Bergamo, con l'obiettivo di ampliare l'assistenza anche ai marchi FIAT, Abarth, Jeep, Citroën e Peugeot.

Mission e Vision

Con una missione chiara e concreta, lavoriamo ogni giorno per supportare aziende e professionisti, interpretando il nostro ruolo non solo come venditori, ma come partner proattivi e competenti. Siamo impegnati a garantire un servizio capillare e attento, che non si limita alla vendita, ma abbraccia anche il post-vendita, la manutenzione e un'assistenza completa, compreso il cambio gomme con un assortimento delle migliori marche. In quest'ottica, abbiamo scelto di espanderci anche nella distribuzione di lubrificanti speciali per autotrazione a marchio Petronas, affidandoci a una rete di agenti su tutto il territorio lombardo.

Il nostro sogno è accompagnare i clienti in una transizione consapevole e vantaggiosa verso l'innovazione e la sostenibilità, integrando soluzioni che uniscano tecnologia e valore ecologico. La nostra vision è profondamente radicata in una comprensione delle trasformazioni in corso nel mondo della mobilità. Vogliamo essere protagonisti attivi e pronti al cambiamento, per aiutare i nostri clienti a sfruttare le migliori innovazioni in

un settore in rapida evoluzione, mantenendo sempre uno sguardo attento alle eccellenze che hanno costruito la storia della mobilità.

In Viva Brescia Diesel, il team opera con passione e competenza per offrire un servizio che non solo risponda, ma anticipi le esigenze del nostro settore e della nostra clientela.

IL PERCORSO EVOLUTIVO

Origini e Crescita del Gruppo

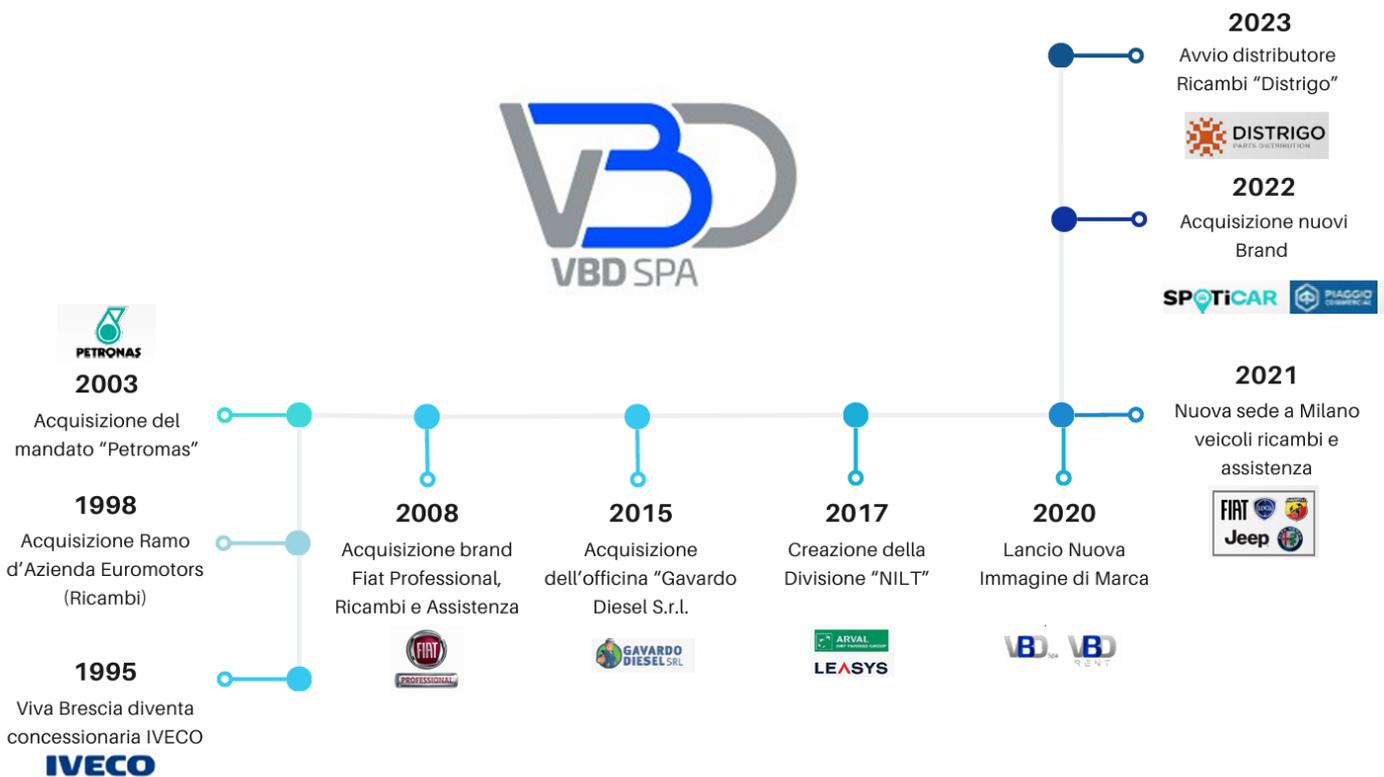
Viva Brescia Diesel nasce ufficialmente nel 1995 dalla fusione di due solide realtà locali, V.I.V.A. e Brescia Diesel, entrambe con un profondo radicamento nel settore dei veicoli commerciali e industriali. Questo importante passo aveva come obiettivo primario la creazione di una rete di servizi completa e ben strutturata, in grado di rispondere alle esigenze di un mercato in costante crescita e trasformazione.

A partire dal 1998, l'azienda ha avviato un percorso di espansione e diversificazione strategica: dapprima con l'acquisizione di "Euromotors", che ha aggiunto nuovi segmenti di mercato e rafforzato la capacità di distribuzione. Successivamente, Viva Brescia Diesel ha esteso la propria offerta con l'acquisto del marchio "Fiat Professional", un brand riconosciuto e apprezzato per i veicoli commerciali leggeri e professionali. Nel 2015, poi, la Società ha acquisito anche l'officina "Gavardo Diesel", potenziando ulteriormente la rete di assistenza e migliorando la copertura territoriale, soprattutto nelle aree più vicine a Brescia.

Nel 2021, per consolidare la presenza nella Lombardia e offrire una copertura sempre più capillare, Viva Brescia Diesel ha inaugurato una nuova sede operativa a Caleppio di Settala, nella provincia di Milano. Questa nuova struttura, che si estende su un'area di 7.000 mq, rappresenta un investimento strategico, finalizzato a servire meglio la clientela locale e a rispondere a una domanda crescente nella regione.

L'azienda ha continuato ad arricchire la propria offerta con l'acquisizione, nel corso degli anni, di nuovi marchi e servizi. Tra il 2022 e il 2023, Viva Brescia Diesel ha ampliato ulteriormente il proprio portafoglio con l'introduzione del brand "Spoticar", specializzato nella vendita di veicoli usati certificati, e di "Piaggio Commercial", un marchio consolidato nel segmento dei veicoli commerciali leggeri. In linea con questa strategia di crescita, nel 2023, l'azienda ha anche lanciato il distributore di ricambi "Distrigo", una risorsa fondamentale per assicurare la disponibilità di ricambi originali e garantire un servizio di assistenza tempestivo e qualificato. Inoltre, nel 2024, Viva Brescia ha scelto, per la prima volta e su base volontaria, di redigere il suo primo report di sostenibilità.

Di seguito, viene riportata una linea del tempo che illustra i principali passaggi di questa evoluzione, sottolineando i momenti chiave dell'impegno di Viva Brescia Diesel per l'espansione della rete di vendita e per il miglioramento continuo dell'assistenza dedicata ai veicoli commerciali e industriali.



IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Il mercato globale dell'automotive sta vivendo un periodo di profonda trasformazione, caratterizzato da numerose sfide e difficoltà. I principali fattori che mettono sotto pressione il settore includono la transizione verso veicoli elettrici e l'adozione di energie alternative, normative ambientali sempre più rigide, problemi legati alle catene di approvvigionamento, l'evoluzione nelle scelte di acquisto dei consumatori e, infine, l'innovazione tecnologica in continuo progresso.

In questo scenario, i concessionari di veicoli commerciali e industriali, che svolgono il ruolo di intermediari tra i produttori e le aziende che gestiscono il trasporto delle merci, sia per uso proprio che per conto terzi, stanno vivendo anch'essi un periodo di cambiamenti profondi, influenzati dalle stesse dinamiche economiche, sociali e tecnologiche che stanno trasformando l'intero settore.

Oggi, infatti, il comportamento delle aziende italiane nei confronti dei concessionari è fortemente influenzato dalla crescente disponibilità di informazioni online. Questo scenario impone ai dealer la necessità di adattarsi, trovando nuove soluzioni digitali per facilitare e promuovere l'interazione con i clienti, sia online che offline, e implementando strategie di marketing digitale e sistemi di gestione delle relazioni con i clienti.

Inoltre, i concessionari devono rispondere alla crescente domanda di veicoli elettrici e a gas naturale (CNG e LNG), il che richiede una formazione continua e approfondita sulle caratteristiche di questi veicoli, insieme a investimenti nelle infrastrutture necessarie per supportarli.

Tuttavia, nonostante il processo di digitalizzazione, i concessionari continuano a essere punti di riferimento fondamentali per i servizi post-vendita. Infatti, molti dealer offrono assistenza, manutenzione e riparazione, servizi essenziali per l'esperienza del cliente che risultano difficilmente replicabili online.

Nonostante le difficoltà, i concessionari hanno l'opportunità di adattarsi a questi cambiamenti e trasformarsi, mantenendo il rapporto di fiducia con i propri clienti e prosperando in un mercato automobilistico che sta evolvendo rapidamente.

L'ASSOCIAZIONE AICI

GRI 2-28

Insieme ad altri 33 concessionari italiani, Viva Brescia fa parte dell'Associazione "AICI". 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 migliorare la professionalità e la competitività della rete, garantendo un servizio di eccellenza al cliente finale.



Attraverso AICI, l'azienda collabora attivamente con IVECO per i seguenti obiettivi:

- Sviluppo delle competenze: condivisione di strumenti e formazione per migliorare costantemente le competenze dei concessionari;
- Potenziamento della rete: creazione di una rete coesa e collaborativa, favorendo lo scambio di best practice e il confronto sulle sfide del mercato;
- Rappresentanza a livello europeo: partecipazione a gruppi di lavoro internazionali come GACIE (*Groupement des Amicales des Concessionnaires Iveco d'Europe*) e AECDR (*Alliance of European Car Dealers and Repairers*), 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.

L'adesione ad AICI costituisce un importante valore aggiunto per l'azienda. Far parte di AICI consente di accrescere la propria visibilità sia a livello nazionale che internazionale, accedendo a risorse, strumenti e opportunità di condivisione di esperienze e best practice.

Come membri di AICI, possiamo beneficiare di programmi di formazione, occasioni di networking e supporto dedicato, favorendo la crescita dell'azienda in sinergia con gli altri concessionari e contribuendo attivamente allo sviluppo del settore.

VIVA BRESCIA E LA SOSTENIBILITÀ

LA MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDER

GRI 2-29

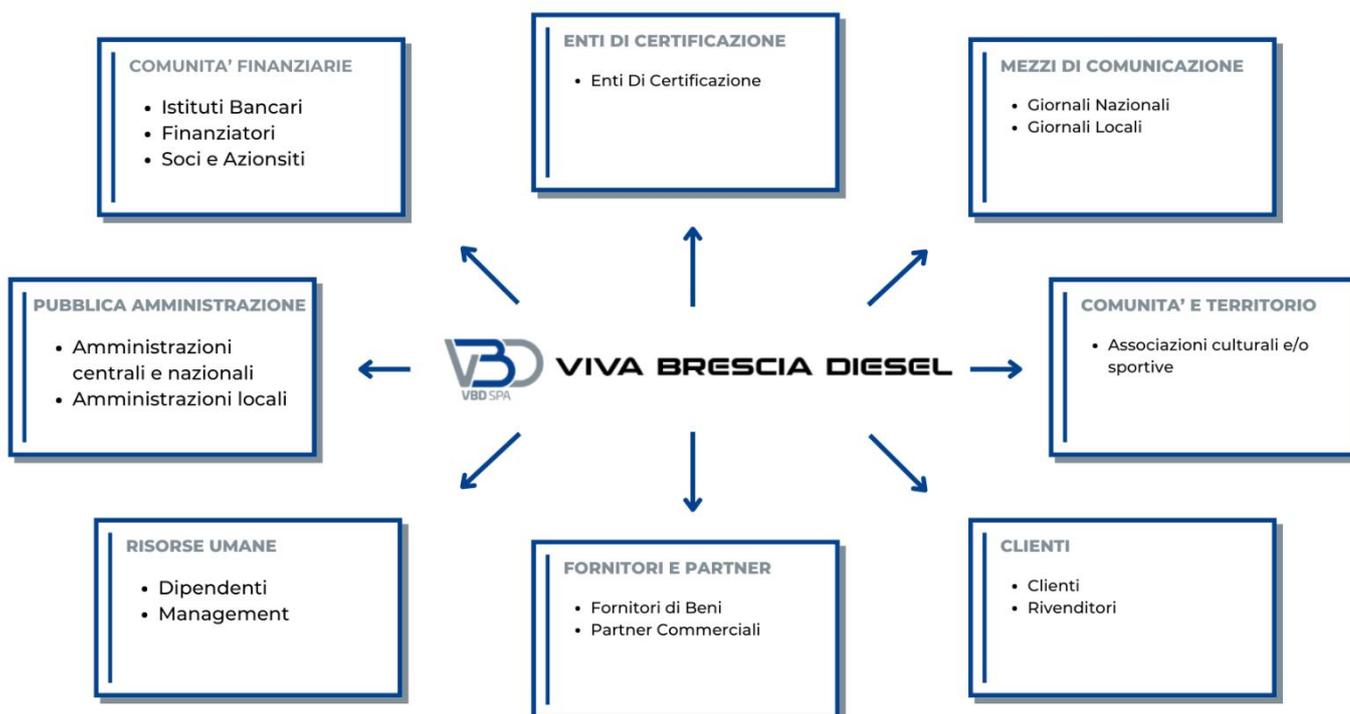
Gli stakeholder di Viva Brescia S.P.A. sono entità o individui che possono essere significativamente influenzati dalle sue attività, dai prodotti e dai servizi offerti, oppure il cui operato può ragionevolmente incidere sulla capacità della società di attuare con successo le proprie strategie e raggiungere gli obiettivi prefissati.

Si tratta quindi di soggetti con cui l'azienda si confronta per costruire, mantenere e rafforzare relazioni, con l'obiettivo di comprendere esigenze e aspettative e orientare di conseguenza le proprie decisioni strategiche.

Per Viva Brescia, il successo aziendale è strettamente legato alla rete di relazioni consolidate nel tempo con i propri stakeholder. Questi includono tutte le persone e le organizzazioni coinvolte nelle attività della società o che, a loro volta, ne influenzano il percorso. Il dialogo continuo con gli stakeholder rappresenta un elemento fondamentale: la società mira a instaurare, mantenere e sviluppare relazioni basate sulla fiducia, per comprendere appieno le loro necessità e orientare in modo consapevole le scelte strategiche della società.

Nell'ambito delle proprie attività, Viva Brescia prende in seria considerazione le aspettative degli stakeholder, impegnandosi attivamente a prevenire rischi e possibili impatti negativi. La società pone particolare attenzione a mantenere un dialogo collaborativo e costruttivo con i diversi portatori di interesse.

Nel grafico che segue sono indicate le principali categorie di stakeholder con cui Viva Brescia intrattiene rapporti:



L'ANALISI DI MATERIALITÀ INTERNA

GRI 3-1 | GRI 3-2

I temi materiali rappresentano gli aspetti che riflettono gli impatti significativi economici, ambientali e sociali di un'impresa e influenzano in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder.

Per materiali si intendono quindi quegli aspetti che, da un lato, sono percepiti come rilevanti dagli stakeholder – in quanto potrebbero influenzare le loro decisioni, aspettative e azioni – e dall'altro, possono generare rilevanti impatti economici, sociali e ambientali sulle attività dell'azienda.

IL PROCESSO DI MATERIALITÀ

Il percorso di sostenibilità intrapreso ha preso avvio attraverso la decisione di sottoporre le performance aziendali ad un Assessment ESG, ovvero uno strumento di valutazione mediante il quale è stato valutato il profilo della nostra Società da un punto di vista sociale, ambientale e di governance.

Consapevoli, infatti, di quanto le nostre attività possano influenzare il contesto in cui la nostra organizzazione si trova ad operare, abbiamo deciso di approfondire quali sono i nostri punti di forza e di debolezza attraverso uno strumento che ci permettesse di comprendere in quale area intervenire e in che modo farlo, costruendo così una strategia di lungo periodo.

Tale decisione trova spazio in una iniziativa ancor più ampia, che abbiamo portato avanti come membri dell'Associazione "AICI"; insieme ad altre aziende facenti parte dell'Associazione, infatti, abbiamo deciso di intraprendere questo nuovo percorso di sostenibilità: ognuna con le proprie caratteristiche, iniziative e strategie può fare la propria parte per rendere la sostenibilità un elemento sempre più caratterizzante e distintivo non solo delle proprie attività, ma anche del proprio settore.

Le aree di analisi e i campi di indagine presenti nell'Assessment ESG effettuato ricoprono un set di informazioni qualitative, costruite sulla base dei riferimenti contenuti nella norma UNI ISO 26000 (UNI/PdR 18:2016) e nello standard di rendicontazione GRI Standards®.

Il processo di analisi di materialità, intrapreso nel periodo di rendicontazione considerato, ha visto lo svolgimento di un'attività interna attraverso il coinvolgimento della direzione e dei suoi responsabili tecnici secondo le seguenti fasi:

1. Mappatura degli stakeholder
2. Analisi di benchmark di settore (comparables nazionali ed internazionali)
3. Analisi SASB (Sustainability Accounting Standards Board) Materiality Map, relativamente al seguente settore: "Consumer Goods"

4. Interviste con la Direzione e i Responsabili Tecnici sulle modalità di gestione del business e sugli aspetti sensibili
5. Validazione delle tematiche di materialità e del livello di priorità da parte della Direzione ed i Responsabili Tecnici

I TEMI MATERIALI

Con l'aiuto di consulenti esterni, il Top Management ha analizzato le tematiche ESG rilevanti per il settore di riferimento che, in una prima fase di studio, sono risultate essere circa sette.

Le stesse sono state ulteriormente analizzate in dettaglio in considerazione della rilevanza per la nostra realtà e della priorità di intervento. Questo processo ha portato, quindi, a una scrematura e rianalisi delle tematiche stesse e all'identificazione di dieci temi, su cui si è deciso di focalizzarsi in questo primo Bilancio di Sostenibilità.

La rendicontazione delle tematiche materiali verrà sviluppata nel corso dei prossimi periodi, in coerenza con il progressivo sviluppo del business. Di seguito i nostri temi materiali:

TEMI AMBIENTALI

- Emissioni atmosferiche e cambiamento climatico
- Gestione dei rifiuti
- Gestione energetica

TEMI SOCIALI

- Acquisizione e mantenimento dei talenti
- Relazione con il territorio e le comunità locali
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Sviluppo delle competenze dei dipendenti

TEMI DI GOVERNANCE

- Gestione del rischio e degli impatti
- Soddisfazione del cliente
- Governance responsabile

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

Conformemente a quanto stabilito dallo statuto sociale, ciascun organo svolge funzioni specifiche e si fa carico di responsabilità ben definite.

L'Assemblea degli Azionisti rappresenta gli interessi complessivi dei soci e ha il compito di deliberare su decisioni di primaria importanza per la gestione ordinaria e straordinaria della Società.

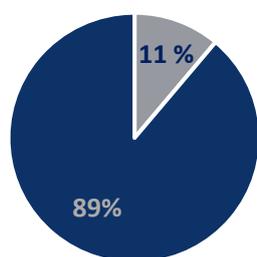
Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la conduzione ordinaria e straordinaria dell'azienda, potendo intraprendere tutte le iniziative necessarie al raggiungimento dell'oggetto sociale, salvo quanto riservato per legge all'Assemblea. Il CdA si occupa di delineare le strategie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

Il Collegio Sindacale ha il compito di vigilare sull'informativa finanziaria e sulla revisione legale dei conti. Tra le sue attività rientrano: il controllo della corretta tenuta della contabilità, la supervisione nella redazione del bilancio, la verifica della conformità alle normative vigenti e allo statuto, oltre alla segnalazione al Consiglio di eventuali irregolarità o situazioni di cattiva gestione.

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

COMPOSIZIONE PER FASCIA D'ETA' ORGANI DI CONTROLLO



■ 30-50 ■ <50

Il Consiglio d'Amministrazione di Viva Brescia S.P.A. è guidato da Bettoni Massimo ed è formato da quattro membri, di tre uomini e una donna. Mentre il Collegio Sindacale si compone di cinque uomini, tra i quali un Presidente, due sindaci effettive e due sindaci supplenti. Di seguito la suddivisione per fascia d'età degli Organi di Governo.

LA TRASPARENZA NEL BUSINESS

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

Viva Brescia S.P.A., consapevole della complessità e delle responsabilità inerenti al proprio settore, ha adottato un approccio rigoroso e strutturato per assicurare la legalità e la trasparenza nelle proprie operazioni.

Durante l'esercizio 2023, così come nel periodo precedente, non si sono registrati episodi rilevanti di non conformità a leggi o normative in ambito economico, ambientale e sociale. Non sono state ricevute sanzioni monetarie né sanzioni non monetarie, ossia eventuali restrizioni imposte da governi, autorità di regolamentazione o enti pubblici sulle operazioni o attività dell'organizzazione. Analogamente, alla data di redazione del presente Bilancio di Sostenibilità, non sono in essere contenziosi.

Infine, nel corso dell'esercizio 2023, così come in quello precedente, non si sono verificati casi di violazione della privacy dei clienti né di discriminazione.

L'ATTENZIONE PER LA QUALITÀ

Viva Brescia pone al centro della propria strategia aziendale la qualità, considerandola un elemento chiave per soddisfare le esigenze dei clienti, mantenere un vantaggio competitivo e garantire la crescita sostenibile nel proprio settore.

La politica della qualità dell'azienda si basa su obiettivi chiari e strumenti concreti per perseguirli, con un forte impegno della direzione nel guidare e supportare l'intero processo.

L'azienda definisce come priorità il raggiungimento del massimo grado di soddisfazione del cliente, ritenuto essenziale per consolidare e migliorare la propria posizione competitiva rispetto ai concorrenti. Questo obiettivo viene perseguito attraverso:

- **Servizi e prodotti di qualità:** la Società si impegna a garantire che l'erogazione dei propri prodotti e servizi sia conforme alle normative ambientali, di sicurezza e qualità. Questo approccio assicura al cliente il massimo rendimento dei veicoli industriali acquistati, considerati beni di investimento strategico.
- **Attenzione alle esigenze del cliente:** l'azienda si impegna a comprendere i bisogni dei clienti, attuali e potenziali, offrendo soluzioni tempestive ed efficaci nella vendita di prodotti e nei servizi tecnico-commerciali. A rafforzare questo impegno, l'azienda sottopone regolarmente un questionario ai clienti in collaborazione con IVECO, la casa madre, raccogliendo feedback utili per guidare il miglioramento continuo dei propri processi e offrire un'esperienza sempre più soddisfacente.
- **Fidelizzazione e acquisizione:** Viva Brescia mira non solo a mantenere la fiducia dei clienti esistenti, ma anche ad acquisirne di nuovi, attraverso un approccio orientato alla qualità e alla personalizzazione dell'offerta.

Dal 2016, Viva Brescia ha adottato il Sistema di Gestione della Qualità certificato UNI EN ISO 9001:2015, un passaggio cruciale che ha coinvolto anche alcune officine autorizzate. Questo ampliamento ha permesso di elevare il livello del servizio e migliorare la capacità di rispondere alle esigenze dei clienti.



Il Sistema di Gestione certificato secondo la norma ISO 9001 testimonia la capacità di Viva Brescia S.P.A. di gestire in modo efficace i propri processi aziendali, garantendo alti standard di qualità nei prodotti offerti. Tra le attività comprese nel sistema rientrano la valutazione continua dei feedback dei clienti, il monitoraggio dei processi produttivi e l'attuazione di miglioramenti costanti per soddisfare le aspettative della clientela. L'azienda è certificata UNI EN ISO 9001:2015 dal 2016 con ultimo rinnovo previsto novembre del 2025.

Per supportare e accrescere la competenza del personale, Viva Brescia S.P.A. pone grande attenzione alla motivazione e alla formazione. La crescita tecnica e professionale dei dipendenti rappresenta un elemento centrale nelle attività aziendali, e la formazione continua, insieme ad addestramenti mirati, costituisce uno strumento essenziale per mantenere standard qualitativi elevati. Inoltre, l'azienda promuove un

clima di cooperazione che coinvolge sia le funzioni interne che i fornitori, creando così un ecosistema orientato al miglioramento costante.

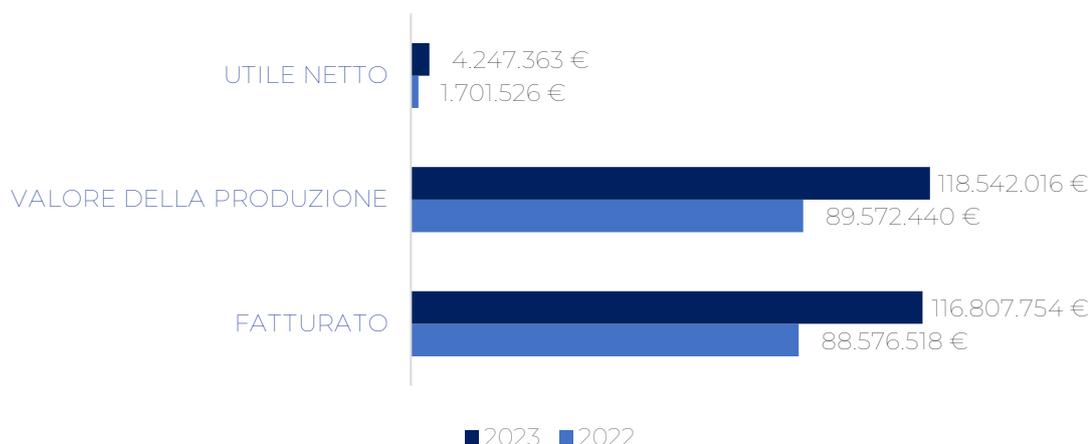
La Direzione di Viva Brescia assume un ruolo attivo e determinante nella gestione della qualità, assicurando che gli obiettivi aziendali vengano perseguiti attraverso un approccio strutturato e focalizzato al miglioramento continuo. Periodicamente, il sistema di qualità viene sottoposto a riesami per analizzare le sue prestazioni, identificare eventuali aree di miglioramento e sviluppare nuove strategie. Dal riesame della Direzione condotto nel settembre 2023 è emerso che gli obiettivi stabiliti per l'anno precedente sono stati pienamente raggiunti e non sono state riscontrate non conformità.

VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

GRI 201-1

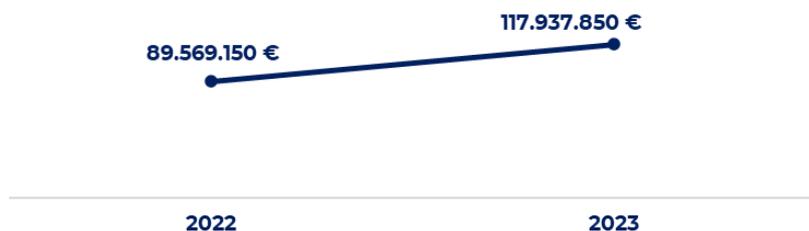
Il 2023 si è chiuso con un risultato straordinario, l'utile d'esercizio è più che raddoppiato rispetto all'anno precedente, passando da 1.701.526 euro a 4.247.363 euro, (+150%).

DATI ECONOMICI 2022-2023



Operiamo secondo i criteri improntati alla responsabilità economica nei confronti di tutti gli stakeholder con cui dialoghiamo, tenendo in considerazione le normative e i regolamenti vigenti. La creazione di valore per tutti gli interessati è strettamente legata al conseguimento di risultati economici positivi. Di seguito riportiamo il valore economico generato e distribuito elaborato sulla base del conto economico del periodo di riferimento con l'obiettivo di indicare il valore economico direttamente generato e la sua distribuzione ai nostri stakeholder interni ed esterni.

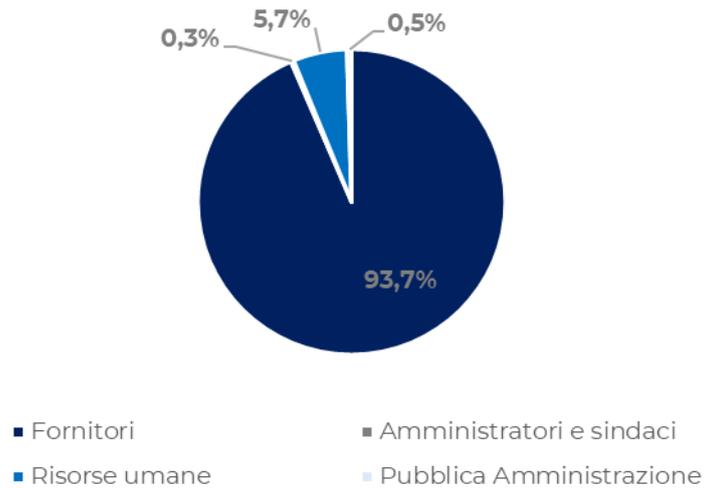
VALORE ECONOMICO GENERATO



Il valore economico generato si riferisce al valore della produzione che considera i ricavi netti derivanti dalle prestazioni dei servizi e altri ricavi e proventi.

Il valore economico distribuito accoglie i costi, riclassificati per categoria di stakeholder, e gli eventuali dividendi distribuiti nell'esercizio.

VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO 2023 - %



Invece, il valore economico trattenuto è relativo alla differenza tra valore economico generato e distribuito, e comprende gli ammortamenti dei beni materiali ed immateriali, gli accantonamenti, le riserve, gli utili e la fiscalità anticipata/differita, oltre al valore generato e distribuito non allocabile rispetto agli stakeholder.

Nel 2023, l'azienda ha generato un valore economico pari ad euro 117.937.850, in aumento del 32% rispetto allo scorso anno (89.569.150 € nel 2022). Il valore economico distribuito è stato pari a 128.606.093 euro, anche in questo caso in aumento rispetto al 2022 (28% in più rispetto lo scorso anno) Le principali categorie di stakeholder interessate sono i fornitori (93,7%), le risorse umane (5,7%), la Pubblica Amministrazione (0,5%), e amministratori e sindaci (0,3%).

LE PERSONE

IL VALORE DELLE RISORSE

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

Viva Brescia S.P.A. riconosce il valore delle proprie persone come risorsa essenziale per il raggiungimento del successo aziendale e si impegna a tutelare e valorizzare il contributo di ciascun dipendente e collaboratore. Questo impegno è orientato a rafforzare il capitale umano e migliorare la competitività dell'azienda, puntando sulle competenze individuali e collettive.

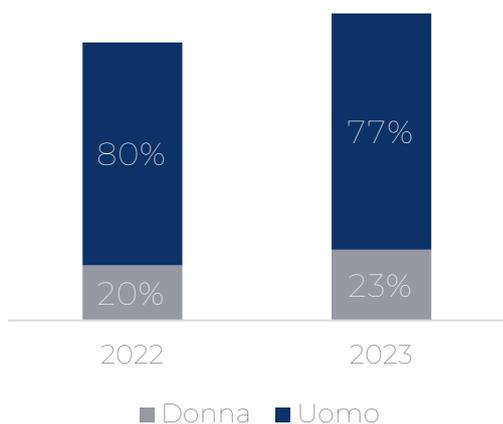
Per tale motivo, l'azienda si adopera per creare e mantenere un ambiente di lavoro positivo e stimolante, considerato un elemento indispensabile per il benessere dei propri dipendenti. Tale obiettivo viene perseguito attraverso il rispetto dei diritti dei lavoratori e la promozione di pari opportunità, favorendo percorsi di crescita professionale basati esclusivamente sul merito e sulle competenze. Questo approccio supporta lo sviluppo professionale di ogni individuo e rafforza la qualità del lavoro in azienda.

La società promuove un forte senso di appartenenza tra i collaboratori, incoraggiando tutti a svolgere le proprie attività con dedizione, responsabilità ed efficienza, nel pieno rispetto delle normative vigenti. Tale impegno si traduce nella protezione del patrimonio aziendale e nell'incremento del valore creato nel tempo. Il benessere delle persone che operano all'interno dell'organizzazione è considerato un fattore cruciale per favorire la loro permanenza e per garantire un clima sereno, essenziale al conseguimento degli obiettivi aziendali.

Nelle relazioni interne ed esterne, si rifiuta categoricamente qualsiasi forma di discriminazione, indipendentemente da opinioni politiche o sindacali, credo religioso, origine razziale o etnica, nazionalità, età, genere, orientamento sessuale, stato di salute, stato civile, disabilità, aspetto fisico, condizione economica o sociale e qualsiasi altra caratteristica individuale. La società è impegnata a garantire un ambiente inclusivo, fondato sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità.

L'ORGANICO AZIENDALE

I NOSTRI DIPENDENTI

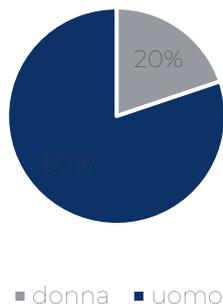


Nel 2023, la società ha registrato un aumento del personale pari al 9% rispetto al 2022, anno in cui i dipendenti erano 106. Al 31 dicembre 2023, l'organico contava 117 persone, di cui il 100% coperto dal CCNL del settore Commercio e servizi.

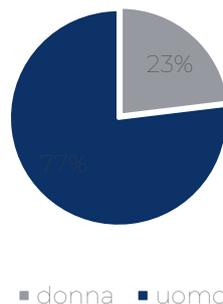
Nel 2022 l'organico contava 106 dipendenti di cui 85 uomini e 21 donne, mentre nel 2023 l'organico si compone di 117 dipendenti di cui 90 uomini e 27 donne. Tra il 2022 e il 2023 la variazione dell'organico è stato del 9%.

Le donne rappresentano il 23% dei dipendenti, sottolineando un contributo significativo alla vita aziendale.

COMPOSIZIONE ORGANICO PER GENERE 2022

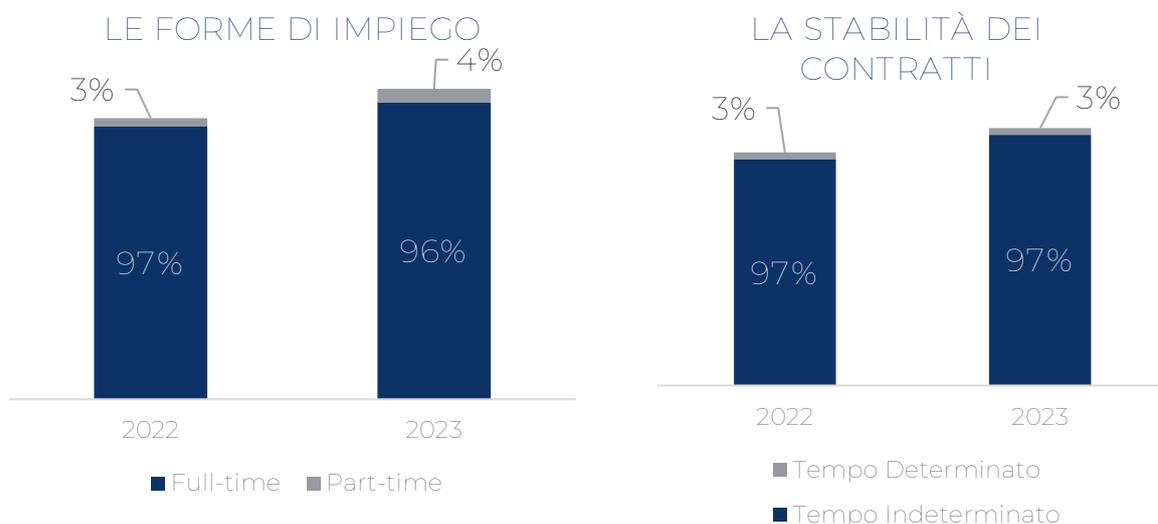


COMPOSIZIONE ORGANICO PER GENERE 2023



Nel 2022, l'organico aziendale contava 103 dipendenti con contratto a tempo indeterminato e solo 3 con contratto a tempo determinato. Nel 2023, il numero di dipendenti a tempo indeterminato è salito a 114, mentre quelli a tempo determinato sono rimasti invariati a 3. Complessivamente, il 97% dei dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato, mentre il restante 3% è assunto con contratto a tempo determinato, una situazione in linea con i dati dell'anno precedente.

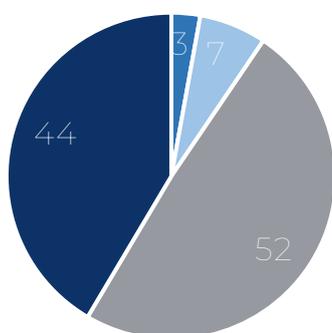
La forma di impiego full-time riguarda il 96% dei dipendenti di Viva Brescia Diesel, mentre il part-time ricopre il restante 4%. Questa distribuzione mostra una variazione rispetto al 2022, quando i contratti full-time rappresentavano il 97% e quelli part-time il 3%



Viva Brescia si distingue per una composizione della forza lavoro diversificata, con una prevalenza di Impiegati, che costituiscono il 50% del totale, seguiti dagli Operai, pari al 44%. A completare l'organico aziendale troviamo un 5% di Quadri e un 2% di Dirigenti.

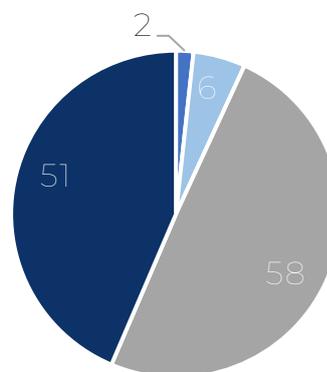
Nello specifico nel 2022 la suddivisione tra le figure professionale si presentava con 52 impiegati, 44 operai, 7 quadri e 3 dirigenti. Mentre, nel 2023 l'organico si compone di 58 impiegati, 51 operai, 6 quadri e 2 dirigenti.

DIPENDENTI PER FIGURA PROFESSIONALE 2022



■ Dirigenti ■ Quadri ■ Impiegati ■ Operai

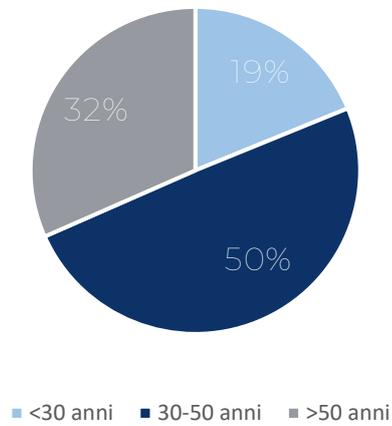
DIPENDENTI PER FIGURA PROFESSIONALE 2023



■ Dirigenti ■ Quadri ■ Impiegati ■ Operai

Per quanto riguarda l'età, la fascia più rappresentata all'interno della popolazione aziendale è quella tra i 30 e i 50 anni, che comprende il 50% del personale, mentre il 32% presenta più di 50 anni.

DIPENDENTI PER FASCIA D'ETA' 2023

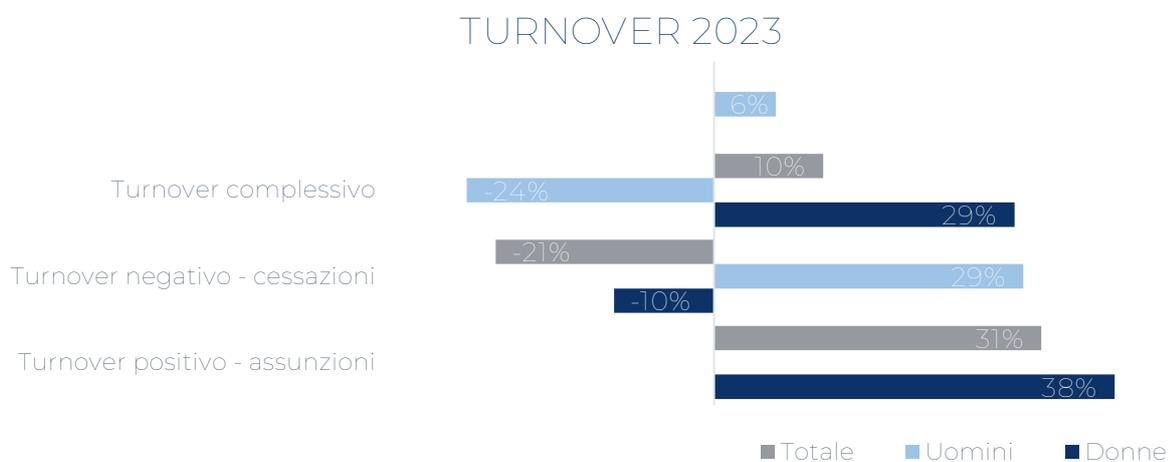


IL TURNOVER DEL PERSONALE

Il processo di selezione di Viva Brescia si basa su principi di assoluta imparzialità, assicurando che ogni candidato venga valutato unicamente per i propri meriti, competenze professionali, qualifiche ed esperienze pregresse. L'azienda si impegna a prevenire qualsiasi forma di discriminazione, promuovendo un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso. La retribuzione è determinata in modo giusto e trasparente, tenendo conto della posizione ricoperta, delle responsabilità assegnate e delle competenze specifiche, seguendo le migliori pratiche del settore.

Nel corso del 2023, l'organico aziendale ha subito alcune modifiche. Nonostante un leggero turnover negativo, con 33 nuove assunzioni a fronte di 4 uscite, Viva Brescia ha continuato a investire nella ricerca di talenti qualificati per rafforzare la propria struttura.

Il turnover negativo, pari a -21%, è stato principalmente causato da dimissioni volontarie. Al contempo, il turnover positivo dell'31% evidenzia l'impegno dell'azienda nel rinnovare e rafforzare la propria forza lavoro, assicurandosi risorse in grado di contribuire alla crescita e alla competitività di Viva Brescia.



LA FORMAZIONE

In Viva Brescia Diesel, la formazione rappresenta un elemento cardine per garantire l'evoluzione continua delle competenze del personale, stimolare l'innovazione e affrontare con successo le sfide di un mercato in costante trasformazione. Attraverso corsi e programmi di aggiornamento, l'azienda si dedica a sostenere la crescita professionale delle proprie risorse, potenziando non solo le competenze tecniche e operative, ma anche quelle strategiche e manageriali.

La proposta formativa di Viva Brescia Diesel si caratterizza per un approccio integrato, che unisce aspetti teorici, pratici e digitali. Questo metodo punta a valorizzare il capitale umano, favorendo la creazione di un ambiente di lavoro competente, resiliente e in linea con gli obiettivi di sostenibilità aziendale.

Nel 2022 sono state fornite 580 ore di formazione non obbligatoria, rivolte principalmente a quadri e impiegati. Nel 2023, invece, le ore di formazione sono diminuite a 180, con un focus prevalente sulle figure degli impiegati.

Di seguito sono elencati, i principali corsi di formazione non obbligatoria che sono stati erogati dalla Società nel corso del biennio di riferimento 2022-2023:

- **Creare e Gestire Contenuti per Siti e Social Media Aziendali:** questo corso fornisce le competenze necessarie per ideare, sviluppare e gestire contenuti efficaci per piattaforme digitali aziendali. Inoltre, vengono approfondite le tecniche di analisi dei dati e il monitoraggio delle performance per adattare i contenuti agli obiettivi aziendali e alle esigenze del pubblico.
- **Excel Funzioni Avanzate:** questo corso è pensato per approfondire l'utilizzo delle funzionalità avanzate di Microsoft Excel, ideali per ottimizzare l'analisi e la gestione dei dati aziendali. I partecipanti apprenderanno l'uso di formule complesse, strumenti di analisi come Tabelle Pivot, funzioni di ricerca e riferimento, e automazioni tramite macro. Il programma include esempi pratici per migliorare l'efficienza operativa e supportare processi decisionali basati su dati.

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

L'azienda considera la sicurezza e la salute dei lavoratori un elemento essenziale della nostra attività, considerandolo un impegno strategico. La creazione di un ambiente di lavoro sicuro e sano, in cui i rischi operativi siano mantenuti a livelli accettabili, rappresenta per noi una priorità assoluta, in piena conformità all'art. 2087 del Codice Civile e alle normative speciali vigenti, con particolare riferimento al D. Lgs. n. 81/2008. L'impegno dell'azienda in materia di salute e sicurezza sul lavoro è esplicitato nel Codice Etico, dove sono definiti principi chiari e condivisi che riflettono l'approccio responsabile e i valori fondamentali che orientano le azioni dell'organizzazione

La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.lgs. 81/08 ha riguardato tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli relativi a gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell' accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Inoltre, come si evince dal DVR aziendale, questa valutazione dei rischi è stata condotta identificando innanzitutto le potenziali fonti di pericolo per determinare se queste possano comportare un reale rischio di esposizione durante le attività lavorative. L'analisi ha considerato non solo le caratteristiche intrinseche delle fonti di rischio, ma anche i fattori operativi, le modalità di esposizione, le misure di sicurezza già in essere e quelle da implementare, inclusi dispositivi di protezione collettivi e individuali.

Il processo è stato strutturato in diverse fasi:

- Divisione delle attività in aree per un'analisi mirata.
- Censimento dei pericoli e delle relative fonti di rischio, considerando impianti, macchinari, modalità operative, esperienze passate e dati storici.
- Identificazione delle persone esposte, inclusi soggetti vulnerabili come disabili e invalidi.
- Definizione delle mansioni rappresentative e applicazione dell'analisi di rischio per mansione.
- Raccolta delle misure preventive esistenti, comprese protezioni tecniche, organizzative e dispositivi di protezione individuale e collettiva.
- Analisi dettagliata del rischio per mansione, con interviste, verifiche sul campo e analisi della storia infortunistica e degli incidenti.
- Individuazione e proposta di misure migliorative, con un programma organizzato per aumentare progressivamente i livelli di sicurezza.

FORMAZIONE E COINVOLGIMENTO

La società ha definito una procedura chiara che disciplina la comunicazione e la consultazione dei dipendenti in materia di sicurezza. Sistemi interni di comunicazione locale sono quelli di seguito elencati:

- Addestramento iniziale di Sicurezza;
- Riunione HSE;
- Relazioni su incidenti e infortuni;
- Bacheche;
- Manifesti e segnali di sicurezza;
- Consultazione con i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- Riunione periodica.

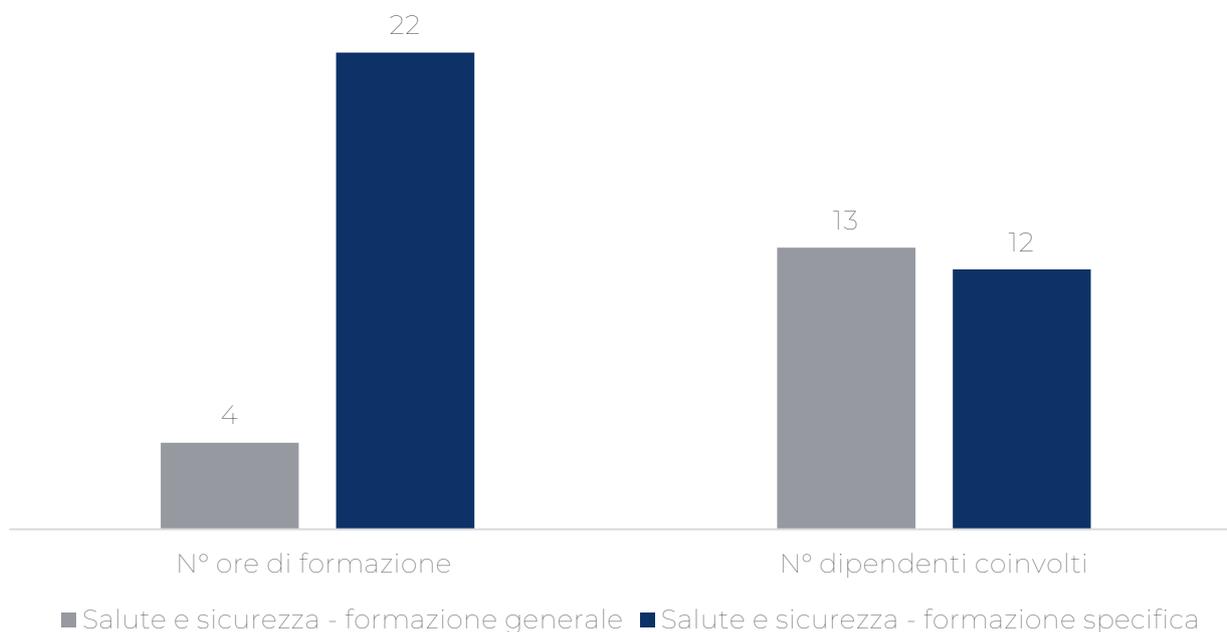
I nuovi rischi sono individuati dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSSP), coadiuvato dal Medico Competente e da tecnici esterni esperti dei relativi processi. Le risultanze della valutazione sono inserite nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), portate a conoscenza dei lavoratori interessati in sede di formazione e discusse in sede di riunione annuale con il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS).

I lavoratori, tramite il loro RLS e i responsabili di reparto, segnalano situazioni che al loro parere potrebbero essere fonte di rischi. I lavoratori, sulla base del rischio cui sono esposti, sono dotati di dispositivi di protezione individuale.

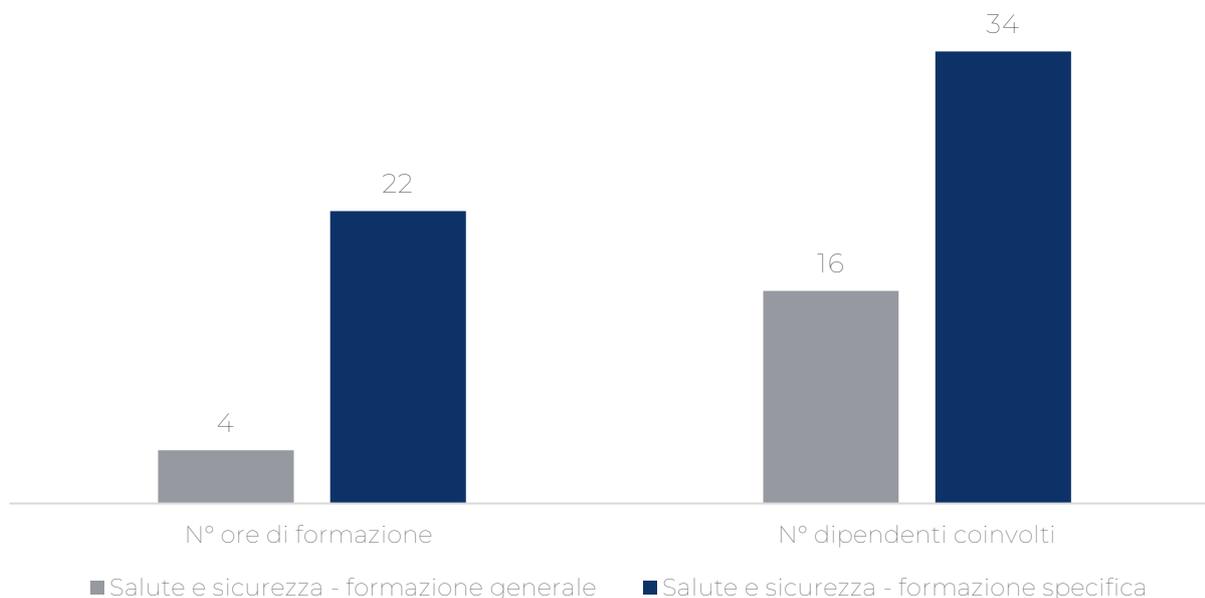
La società considera la creazione di una cultura aziendale improntata alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro essenziale per lo svolgimento delle proprie attività.

Di seguito vengono riportate le ore di formazione in materia di salute e sicurezza erogate ai dipendenti di Viva Brescia nel biennio di riferimento 2022-2023:

FORMAZIONE SALUTE e SICUREZZA 2022



FORMAZIONE SALUTE e SICUREZZA 2023



SERVIZI DI MEDICINA DEL LAVORO

In ottemperanza alle normative vigenti, Viva Brescia ha nominato un Medico Competente che ha contribuito alla redazione del Documento di Valutazione dei Rischi. Il Medico Competente svolge un ruolo fondamentale nella tutela della salute dei lavoratori, effettuando visite mediche periodiche e ispezioni dei luoghi di lavoro. I risultati di queste attività vengono condivisi durante la riunione periodica annuale, alla quale partecipa anche il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), garantendo così una collaborazione costante per la sicurezza di tutti.

INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

A conferma dell'impegno per la diffusione di una cultura della sicurezza sul lavoro, si evidenzia che nel biennio di riferimento non si sono verificati infortuni con gravi conseguenze, ma solo infortuni di lieve entità dovuti a cause accidentali.

Analizzando nel dettaglio gli infortuni del 2022, emerge un dato positivo, la società ha registrato zero incidenti gravi e non gravi. Mentre nel 2023 si registrano due incidenti di lieve entità. Nel prospetto seguente si evidenziano gli infortuni sul lavoro:

Numero di incidenti	2022	2023
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	-	-

Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	-	2
Totale	-	2
Tasso infortuni	2022	2023
Numero di ore lavorate	163.972	184.396
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	-	10,85

RESPONSABILITÀ RESPONSABILITÀ SOCIALE E RELAZIONE COL TERRITORIO

GRI 2-28

VIVA BRESCIA ACCADEMY

Nel settembre del 2023 Viva Brescia ha avviato il progetto di un'Accademy interna per la formazione di giovani diplomati nel ruolo di figure professionali altamente specialistiche.

Nello specifico, si tratta di un progetto di alternanza scuola-lavoro finalizzata alla formazione di tecnici specializzati. È stato realizzato in collaborazione con "ISFOR", un organismo di alta formazione, con l'obiettivo di rispondere alla diffusa carenza di cultura manageriale nel tessuto produttivo bresciano.

"ISFOR", divisione della "FONDAZIONE A.I.B." è promosso da "Confindustria Brescia" e rappresenta da oltre 30 anni un punto di riferimento per la formazione continua di imprenditori, manager e personale aziendale nell'area della Lombardia orientale.



"Confindustria Brescia" e rappresenta da oltre 30 anni un punto di riferimento per la formazione continua di imprenditori, manager e personale aziendale nell'area della Lombardia orientale.

La Viva Brescia Accademy formerà figure professionali, quali:

- Meccanici
- Meccatronici
- Carrozzeri
- Elettrauti
- Magazzinieri

Questo percorso è progettato seguendo gli step tradizionali dell'alternanza scuola-lavoro: prevede un primo anno di Academy in cui gli studenti alternano due giorni a scuola e tre in azienda. Al termine del percorso, i partecipanti che supereranno con successo le prove otterranno un contratto di apprendistato garantito.

La “VBD Academy” è nata per rispondere alle pressanti esigenze del settore, dove le imprese incontrano sempre maggiori difficoltà nel reperire personale qualificato in ambito tecnico. Al tempo stesso, si pone l’obiettivo di creare un legame diretto con il sistema scolastico, dando vita a una vera e propria fucina di talenti. Attraverso questo programma, si intende offrire non solo un percorso formativo ai partecipanti ma anche una concreta opportunità di crescita professionale.



L’iniziativa mira a condividere competenze chiave e a formare i professionisti del futuro, preparandoli per ruoli strategici nelle aziende e promuovendo l’inserimento lavorativo attraverso un processo di sviluppo continuo e mirato.

L'AMBIENTE

LA GESTIONE DEI RIFIUTI

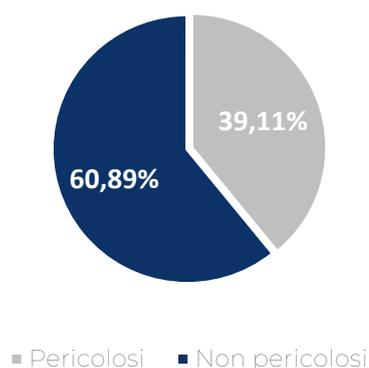
GRI 306-3

Viva Brescia concretizza la sua attenzione nei confronti dell'ambiente anche attraverso una gestione responsabile degli impatti significativi connessi ai rifiuti, generati dallo svolgimento delle nostre attività aziendali.

La gestione dei rifiuti in Viva Brescia avviene in collaborazione con fornitori esterni. I rifiuti aziendali, stoccati e depositati in aree specifiche, sono gestiti da trasportatori e smaltitori, autorizzati da appositi documenti provinciali. La maggior parte dei rifiuti è destinata al riciclo, mentre una quantità più limitata viene trattata a smaltimento.

Inoltre, l'azienda dispone di un locale dedicato allo stoccaggio temporaneo, dove i rifiuti vengono conservati in contenitori appositi prima di essere ritirati. L'intero ciclo di smaltimento è costantemente monitorato, con particolare attenzione al lavoro svolto dai fornitori esterni. La dichiarazione MUD, obbligatoria per tutte le sedi, viene elaborata da un intermediario esterno. Le principali tipologie di rifiuti gestiti includono: piombo, filtri, sepiolite, urea, gasolio, fanghi di lavaggio e carta.

RIFIUTI PER CATEGORIA -
2023



Nel 2022 la produzione di rifiuti non pericolosi è stata di 67,57 tonnellate, mentre nel 2023 è aumentata significativamente, raggiungendo le 120,80 tonnellate. Per quanto riguarda i rifiuti pericolosi, nel 2022 la quantità prodotta ammontava a 105,49 tonnellate, ma nel 2023 si è registrata una riduzione, scendendo a 77,59 tonnellate.

Dal grafico emerge chiaramente che, sul totale complessivo dei rifiuti prodotti nel 2023, pari a 198,39 tonnellate, la percentuale di rifiuti non pericolosi è del 60,89%, mentre quella dei rifiuti pericolosi si attesta al 39,11%.

GESTIONE ENERGETICA ED EMISSIONI

Per lo svolgimento delle attività aziendali, Viva Brescia si avvale principalmente dei seguenti vettori energetici¹:

- **Carburante:** costituisce la fonte energetica principale ed è impiegato per alimentare i mezzi della flotta aziendale e per gestire la logistica interna.
- **Energia elettrica:** destinata prevalentemente alle attività svolte negli uffici, inclusa l'illuminazione e l'alimentazione di apparecchiature elettroniche.
- **Gas naturale:** utilizzato per scopi termici, in particolare per il riscaldamento degli ambienti aziendali.

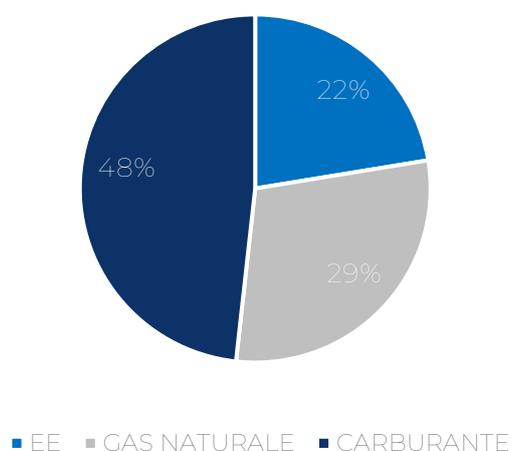
Nel 2023 il consumo di carburante rappresenta la fonte energetica primaria, coprendo il 48% del fabbisogno energetico totale, con un quantitativo di *4.704 GJ*, in aumento rispetto al 2022 (+26%), in cui erano stati registrati consumi pari *3.257 GJ*. Questa quota comprende i consumi di diesel per la flotta aziendale e per la logistica interna.

Il restante fabbisogno energetico è stato invece coperto dal gas naturale (che rappresenta il 29% del totale con *2.496 GJ* nel 2023) e dall'energia elettrica (il 22% del totale con un consumo pari a *1.906 GJ*) Rispetto al 2022 il gas naturale è diminuito del 14%, mentre l'energia elettrica è diminuita del 2%.

Al fine di ridurre il nostro impatto ambientale, la Società ha deciso di approvvigionarsi di energia elettrica 100% prodotta da fonti rinnovabili, garantita dal rilascio delle Garanzie di Origine. Inoltre, al termine del 2022 è stato completato un impianto fotovoltaico dalla potenza di 49,875kWp che è entrato in funzione nel corso del 2023; questo intervento permette così all'azienda di produrre energia elettrica da fonte rinnovabile, cedendo allo stesso tempo in rete una quota parte dell'energia autoprodotta.

Di conseguenza, il totale del consumo energetico del 2023 è stato pari a *8.506 GJ*, in aumento del 7% rispetto al 2022.

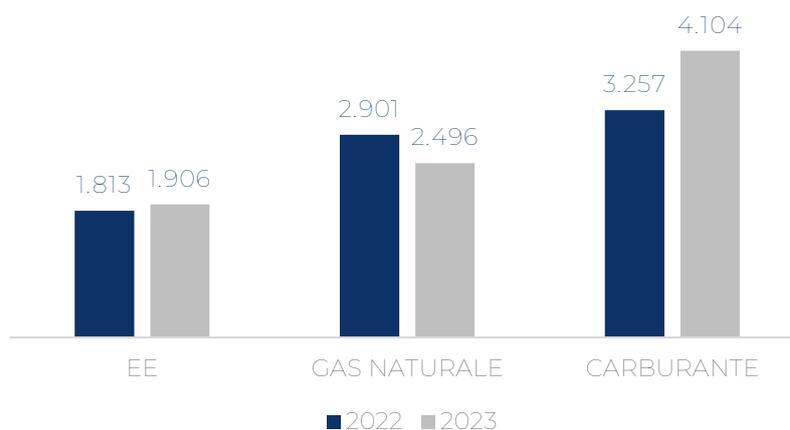
Vettori energetici - 2023



¹Fonte fattori di conversione utilizzati:

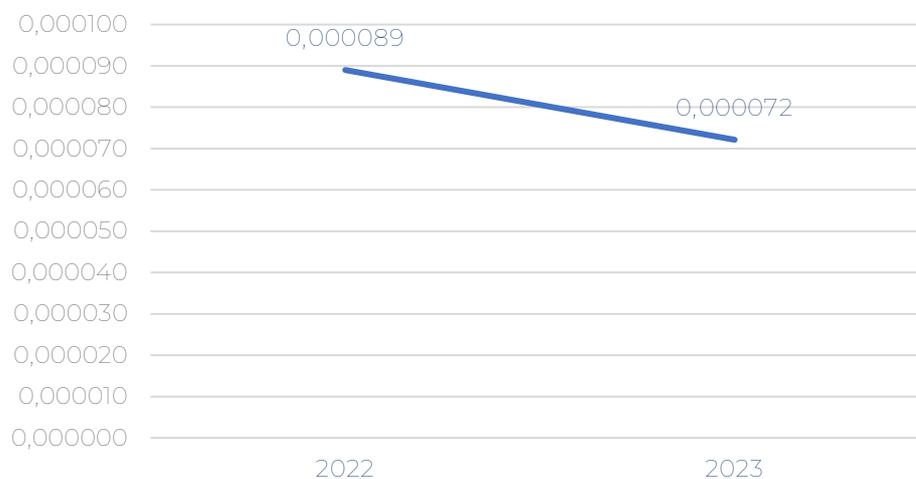
Energia elettrica: Rapporto ISPRA – Fattori di emissioni per la produzione ed il consumo di energia elettrica in Italia
Carburante Diesel: Ecoinvent 3.10 - diesel, burned in building machine | diesel, burned in building machine | Cutoff, U
GPL: DEFRA 2023

Consumi energetici - 2023



Di seguito è presentato l'indice di intensità energetica. L'indice risulta calcolato in rapporto al fatturato e rappresenta il consumo energetico medio annuo correlato alla produttività. Durante il biennio considerato, si osserva una lieve diminuzione tra il 2022 e il 2023, grazie all'imponente aumento dell'utile d'esercizio (150%) a fronte di un lieve aumento delle emissioni di Co2 totali (7%).

Indice intensità - 2022 e 2023



SCOPE 1 e SCOPE 2

GRI 305-1 | GRI 305-2

Le emissioni di gas serra di origine antropica, ossia derivanti dalle attività umane, rappresentano la principale causa del riscaldamento globale, un fenomeno climatico anomalo rispetto ai normali cicli naturali della Terra. La capacità di adattarsi ai cambiamenti climatici, modificando il proprio modello di business, costituisce un elemento competitivo cruciale, configurandosi come un'efficace strategia aziendale.

Queste emissioni si dividono in due categorie: dirette e indirette. Le emissioni dirette provengono da fonti o sorgenti appartenenti all'azienda o sotto il suo controllo diretto; le emissioni indirette, invece, sono correlate ad attività non direttamente controllate dall'azienda, come l'energia acquistata, i trasporti, i materiali impiegati e la gestione del loro fine vita.

Scope 1 – Emissioni dirette generate dalle operazioni dell'azienda

- Emissioni dirette di GHG
 - combustione da fonti fisse/stazionarie (consumo di gas naturale utilizzato per il riscaldamento o per il processo produttivo);
 - combustione da fonti mobili (consumo di carburante della flotta di veicoli di proprietà utilizzati per lo spostamento dei dipendenti e per il trasporto di merci all'interno e all'esterno degli stabilimenti);
 - perdite di gas refrigeranti².

Scope 2 – Emissioni indirette derivanti da energia importata

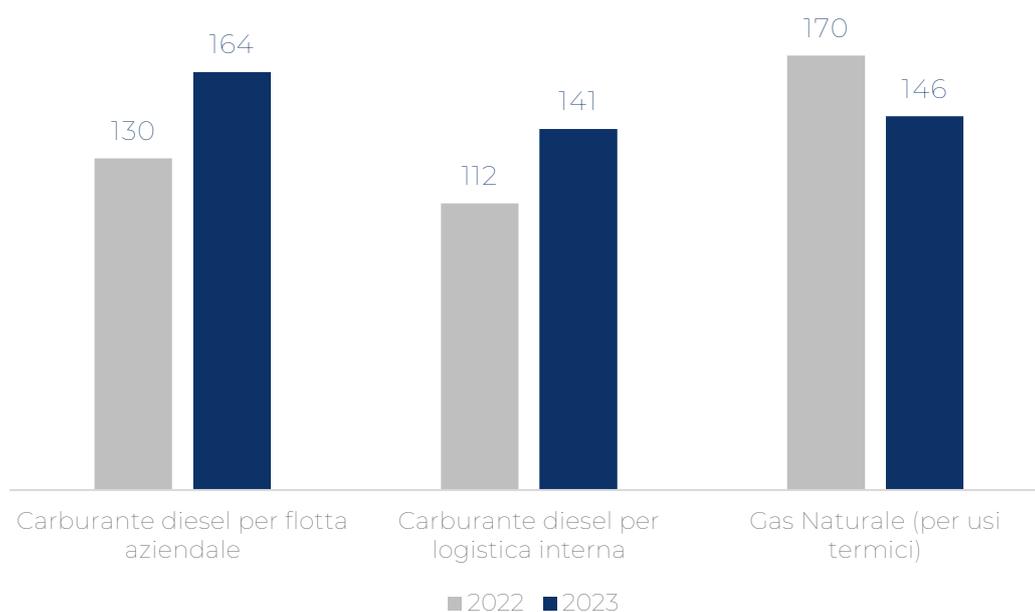
- Emissioni indirette da energia elettrica acquistata con Garanzia d'origine

Alla luce dei dati raccolti fino a oggi, nel 2023 Viva Brescia ha prodotto 451 t CO₂e³ relativamente allo Scope 1: di queste, il 68% deriva dal consumo di carburante per la flotta aziendale e per la logistica interna, mentre il restante 32% deriva dall'utilizzo di gas naturale per usi termici.

² Si noti come il calcolo delle emissioni di CO₂ non tiene conto dei gas refrigeranti, noti come F-gas

³ Il calcolo delle emissioni si riferisce alla somma delle tonnellate di CO₂ equivalente prodotte nel 2023, anno base. I gas inclusi nel calcolo sono CO₂, CH₄ e N₂O. L'approccio utilizzato è del controllo operativo e le metodologie utilizzate prevedono la consultazione dei database nazionali (ISPRA) e/o intergovernativi (DEFRA). Il GWP è il Global Warming Potential o "potenziale di riscaldamento globale". In questa analisi stati utilizzati i Global Warming Potentials riportati dall'IPCC (Fifth Assessment Report) e calcolati facendo riferimento a un intervallo temporale di 100 anni e uguali a 1 per i dati presenti in DEFRA.

Scope 1 tCO₂e 2022 - 2023



Per quanto riguarda lo Scope 2, le emissioni indirette calcolate secondo l'approccio location-based, sono state pari a 137 tCO₂e. Considerando l'approccio market-based, il fattore di emissione per l'energia elettrica coperta da certificati di Garanzie d'Origine è pari a 0 kg CO₂ e/kWh.

Per limitare ulteriormente il nostro impatto carbonico, infatti, la strategia si basa, su due azioni principali, che ci permettono di ridurre la dipendenza dai combustibili fossili e le emissioni di CO₂:

- l'acquisto di energia elettrica con garanzia d'origine.
- la produzione di energia elettrica proveniente da fotovoltaico.

Infatti, nel 2022, è stato completato nella sede di Settala (MI) un impianto fotovoltaico dalla potenza di 49,875kWp. Il consumo di energia elettrica autoprodotta da impianto fotovoltaico ci ha permesso di evitare 9,3 tCO₂e.

SCOPE 2 - tCO ₂ e	2022	2023
Energia elettrica – <i>location-based</i> ⁴	131	137
Energia elettrica – <i>market-based</i> ⁵	0	0
Scope 2 location-based	131	137
Scope 2 market-based	0	0

⁴ metodo *market-based*: richiede di determinare le emissioni GHG derivanti dall'acquisto di elettricità e calore considerando i fattori di emissione specifici comunicati dai nostri fornitori. Per gli acquisti di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili, si attribuisce un fattore emissivo pari a zero per quanto riguarda lo Scope 2

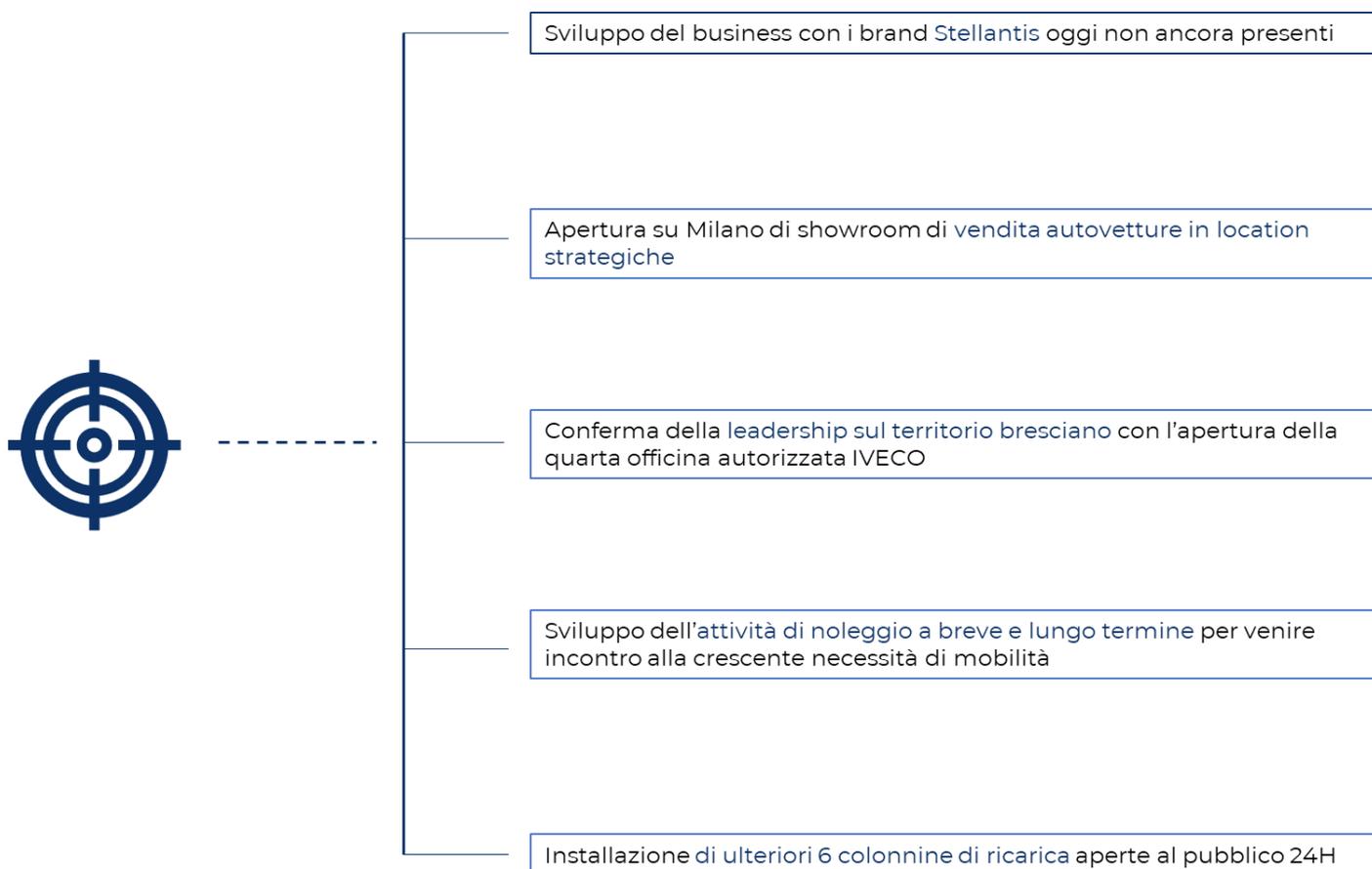
⁵ metodo *location-based*: prevede di contabilizzare le emissioni derivanti dal consumo di elettricità, applicando fattori di emissione medi nazionali per l'acquisto di energia elettrica

Di conseguenza, complessivamente nel 2023 il valore delle emissioni legate a Scope 1 e 2 della Società calcolato con la metodologia location-based risulta pari a 588 tCO₂e, mentre considerando il calcolo delle emissioni con la metodologia market-based risulta pari a 457 tCO₂e.

I PROSSIMI OBIETTIVI STRATEGICI

Per il prossimo futuro Viva Brescia ha definito degli obiettivi ed interventi precisi che rispecchiano la volontà di consolidare principi etici e responsabili all'interno del proprio business e l'attenzione per l'ambiente.

Nello specifico abbiamo individuato i seguenti obiettivi:



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 302 - Energia

Consumi di combustibile suddivisi per Fonte rinnovabile e non rinnovabile (Gj) ⁶	2022	2023
Gas Naturale		
<i>Gas Naturale per usi termici (riscaldamento)</i>	2.901	2.496
Carburante		
<i>Diesel per flotta aziendale</i>	1.747	2.201
<i>Diesel per logistica interna</i>	1.510	1.902
TOTALE FONTI NON RINNOVABILI	6.158	6.600

⁶ Fonte fattori di conversione utilizzati:

- Gas Naturale: Tabella 1 Delibera EEN 9/11
- Energia Elettrica: Calcolo con Fattore di conversione Energia kWh/GJ
- Carburante Gasolio: Tabella 1 Delibera EEN 9/11 - EN ISO 3675
- Carburante benzina: Tabella 1 Delibera EEN 9/11 - ISO 1716

Consumo di energia acquistata	2022	2023
Energia elettrica prelevata dalla rete con Garanzia di Origine a supporto (rinnovabile)	1.813	1.776
TOTALE ENERGIA ACQUISTATA CONSUMATA	1.813	1.776
Energia elettrica autoprodotta	2022	2023
Totale energia elettrica autoprodotta	-	185
<i>di cui tot. Energia elettrica <u>consumata</u></i>	-	130
<i>di cui tot. Energia elettrica <u>venduta</u></i>	-	55
TOTALE ENERGIA AUTOPRODOTTA	-	185
TOTALE ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE	-	1.906

GRI 305 - Emissioni

Emissioni GHG Scope 1 – tCO ₂ e ⁷	2022	2023
Gas naturale per usi termici (riscaldamento)	130	164
Carburante diesel per flotta aziendale	112	141
Carburante diesel logistica interna	170	146
Totale Scope 1	412	451

SCOPE 2 - tCO ₂ e	2022	2023
Energia elettrica – location-based	131	137
Energia elettrica – market-based	0	0
Scope 2 location-based	131	137
Scope 2 market-based	0	0

⁷ Fonte fattori di emissione utilizzati:

- Carburante Diesel per flotta aziendale: ISPRA
- Carburante Diesel per macchine operatrici: ECOINVENT
- GPL: ISPRA

GRI 306 - Rifiuti

Rifiuti pericolosi (t)	Codice CER	2022	2023
veicoli fuori uso	16 01 04	79,52	36,84
residui di vernici o di sverniciatori	08 01 21	0,07	0,00
filtri dell'olio	16 01 07	2,63	4,66
imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	15 01 10	0,39	0,74
batterie al piombo	16 06 01	5,31	11,85
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
rifiuti contenenti olio	16 07 08	0,00	0,21
liquidi antigelo contenenti sostanze pericolose	16 01 14	1,11	3,46
scarti di olio minerale per motori, ingranaggi e lubrificazione, non clorurati	13 02 05	13,79	14,77
gas in contenitori a pressione (compresi gli halon), contenenti sostanze pericolose	16 05 04	0,33	0,59
Totale		105,49	77,59

Rifiuti non pericolosi (t)	Codice CER	2022	2023
pastiglie per freni, diverse da quelle di cui alla voce 16 01 11	16 01 12	28,84	57,65
rifiuti ingombranti	20 03 07	22,69	48,35
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
rifiuti organici, diversi da quelli di cui alla voce 16 03 05	16 03 06	1,10	1,16
Totale		67,57	120,80

GRI 2-7 Dipendenti

Dipendenti per genere	2022	2023
Donna	21	27
Uomo	85	90
Totale complessivo	106	117

Dipendenti per tipologia di contratto	2022	2023
Tempo Determinato		
Donna	1	0
Uomo	2	3
Tempo Indeterminato		
Donna	20	27
Uomo	83	87
Totale complessivo	106	117

Dipendenti per forma di impiego	2022	2023
Full-time		
Donna	18	22
Uomo	85	90
Part-time		
Donna	3	5
Uomo	0	0

Totale complessivo	106	117
--------------------	-----	-----

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

ORGANI DI GOVERNO per genere	2023		
	Donne	Uomini	Totale
Consiglio di Amministrazione	1	3	4
Collegio sindacale	-	5	5
Totale	1	8	9

ORGANI DI GOVERNO per fascia d'età	2022			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
CdA	-	-	4	4
Collegio sindacale	-	1	4	5
Totale	-	1	8	9

DIPENDENTI per figura professionale e genere	2022			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	-	3	3	-	2	2
Quadri	1	6	7	1	5	6
Impiegati	18	34	52	25	33	58
Operai	2	42	44	1	50	51
Totale	21	85	106	27	90	117
Percentuale	20%	80%	100%	23%	77%	100%

DIPENDENTI per figura professionale e fascia d'età	2022				2023			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	TOT	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	TOT
Dirigenti		3		3		2		2
Quadri		5	2	7		4	2	6
Impiegati	7	25	20	52	6	33	20	59
Operai	11	19	14	44	16	19	15	50
Totale	18	52	36	106	22	58	37	117
Percentuale	17%	49%	34%	100%	19%	50%	32%	100%

GRI 401 – Turnover

Dipendenti alla fine del periodo	2022			2023		
Genere	Donne	Uomini	TOT	Donne	Uomini	TOT
TOT	21	85	106	27	90	117
Nuove assunzioni	2022			2023		
Genere	Donne	Uomini	TOT	Donne	Uomini	TOT
Fino a 29 anni	1	4	5	1	9	10
30-50	3	10	13	6	10	16
50		8	8	1	6	7
TOT	4	22	26	8	25	33
Cessazioni	2022			2023		
Genere	Donne	Uomini	TOT	Donne	Uomini	TOT
Fino a 29 anni	2	3	5	1	4	5
30-50	3	3	6	1	5	6
50	-	8	8	-	11	11
TOT	5	14	19	2	20	22
Motivo cessazione	2022			2023		
Genere	Donne	Uomini	TOT	Donne	Uomini	TOT
Uscite volontarie	5	10	15		15	15
Pensionamento		2	2		1	1
Altro (es. fine di contratti a tempo determinato)		2	2		6	6
TOT	5	14	19		22	22
Turnover	2023					
Genere	Donne	Uomini	TOT			
Turnover positivo - assunzioni	38%	29%	31%			
Turnover negativo - cessazioni	-10%	-24%	-21%			
Turnover complessivo	29%	6%	10%			

GRI 403 – Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Formazione dei lavoratori in materie di sicurezza e salute sul lavoro	2022		2023	
	N° ore di formazione	N° dipendenti coinvolti	N° ore di formazione	N° dipendenti coinvolti
Salute e sicurezza - formazione generale	4	13	4	16
Salute e sicurezza - formazione specifica	22	12	22	34
Totale	26	25	26	50

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

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

Tasso di infortuni	2022	2023
N° ore lavorate	163.972	184.396
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	-	10,85

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		
	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale
Dirigenti	-	-	-	-	-	-
Quadri	-	12,0	10,3	-	-	-
Impiegati	15,6	6,7	9,8	4,8	1,8	3,1
Operai	-	-	-	-	-	-
Totale	13,3	3,5	5,5	4,4	0,7	1,5

GRI CONTENT INDEX

VIVA BRESCIA DIESEL S.P.A. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01/01/2023 – 31/12/2023 con riferimento agli standard GRI.

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PAGINA
GRI 2: INFORMATIVA GENERALE 2022	2-1 Dettagli organizzativi	25
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	43
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	43
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	8
	2-7 Dipendenti	25
	2-9 Struttura e composizione della governance	18
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	18
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	5
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	19
	2-28 Appartenenza ad associazioni	11
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	14
	2-30 Contratti collettivi	25
	GRI 3: INFORMATIVE SU TEMI MATERIALI 2022	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali
3-2 Elenco di temi materiali		15
GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICHE 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	22
GRI 302: ENERGIA 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	38
	302-3 Intensità energetica	39
GRI 305: EMISSIONI 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	40
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	40
GRI 306: RIFIUTI 2020	306-3 Rifiuti prodotti	37
GRI 401: OCCUPAZIONE 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	29
GRI 403: SALUTE E	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	31

SICUREZZA SUL LAVORO 2018	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	31
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	32-33
	403-9 Infortuni sul lavoro	33-34
	403-10 Malattie professionali	33-34
GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	30
GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	18
GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	19

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.

Il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto su base volontaria e non rappresenta una Dichiarazione consolidata Non Finanziaria (DNF); la società non ricade, infatti, nel campo di applicazione del D. Lgs. n. 254 del 30 dicembre 2016 che, in attuazione della Direttiva 2014/95/UE, prevede l'obbligo di redazione di una DNF per gli enti di interesse pubblico che superano determinate soglie quantitative.

L'analisi verrà ulteriormente sviluppata e approfondita nel corso dei periodi successivi, attraverso lo svolgimento di una o più attività di ascolto degli stakeholder e la rendicontazione del contributo della società al raggiungimento degli obiettivi definiti.

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: v.gadaleta@vbdspa.it

I RIFERIMENTI UTILIZZATI

La redazione del Bilancio di Sostenibilità è avvenuta attraverso la selezione degli indicatori contenuti nei *GRI Sustainability Report* pubblicati dal Global Reporting Initiative (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 dagli standard di rendicontazione adottati, rappresentativi degli specifici ambiti di sostenibilità analizzati e coerenti con l'attività svolta dalla società e gli impatti da essa prodotti. La selezione di tali indicatori è stata effettuata sulla base di un'analisi di rilevanza delle tematiche materiali per la società e per il settore di riferimento, come descritto nel paragrafo "Analisi di materialità: la nostra strategia interna".

Tale analisi, quale parte del percorso di sostenibilità, ha visto il coinvolgimento del Top Management in un'attività di valutazione delle tematiche e conseguente attribuzione di un valore in considerazione di due diversi aspetti: l'importanza e la priorità di intervento per la società.

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

