2025

Bilancio di sostenibilità

BRIVIO & VIGANÒ

Bilancio di sostenibilità 2025

BRIVIO & VIGANÒ

MAN

INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER 7

HIGHLIGHTS 9

CRITERI PER LA REDAZIONE 10

1 → ASPETTI GENERALI 14

1.1 Brivio & Viganò 14
1.2 Analisi di doppia rilevanza e stakeholder engagement 20
1.3 Organi di governo 22

2 → RESPONSABILITÀ AMBIENTALE 24

2.1 Brivio & Viganò e l'ambiente 24
2.2 Consumi energetici 25
2.3 Emissioni e contrasto al cambiamento climatico 28

3 → RESPONSABILITÀ SOCIALE 30

3.1 Gestione e sviluppo delle persone in B&V 30
3.2 Consumatori e utilizzatori finali 46

4 → GOVERNANCE 53

4.1 Cultura ed etica del business 53
4.2 Rapporto con i fornitori 58

5 → ALLEGATI 63

ESRS Content Index 63

105
106
107
VIGANÒ

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Gentili Stakeholder,

Consapevole di operare in un contesto economico, sociale e ambientale in continua evoluzione, che richiede alle imprese una gestione sempre più responsabile delle proprie attività, Brivio & Viganò prosegue il proprio percorso nel miglioramento continuo, ponendo attenzione alla qualità dei servizi offerti ai clienti, alla valorizzazione delle proprie persone e all'innovazione dei processi aziendali.

Per Brivio & Viganò, la sostenibilità rappresenta un elemento di attenzione nella gestione delle proprie attività e un ambito di lavoro che coinvolge progressivamente aspetti ambientali, sociali ed economici. Integrare questi elementi nei processi aziendali richiede un impegno costante, capacità di adattamento e la collaborazione delle diverse funzioni aziendali. In questa prospettiva, la predisposizione del presente Bilancio di Sostenibilità ha rappresentato un momento di confronto e condivisione, che ha visto il coinvolgimento del Comitato Esecutivo attraverso una sessione dedicata e il contributo delle strutture aziendali coinvolte nella raccolta, verifica e definizione dei contenuti rendicontati.

L'evoluzione della normativa europea in materia di rendicontazione di sostenibilità, in particolare attraverso la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), conferma una crescente attenzione verso la disponibilità di informazioni ESG affidabili e comparabili. Pur non rientrando attualmente tra le imprese direttamente soggette agli obblighi di rendicontazione previsti dalla normativa, Brivio & Viganò ritiene importante proseguire nell'attività di monitoraggio e strutturazione delle informazioni di sostenibilità, anche alla luce della possibile evoluzione del quadro normativo e delle richieste informative provenienti da clienti, partner commerciali e altri interlocutori.

In questo contesto, presentiamo l'edizione 2025 del Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Brivio & Viganò, uno strumento attraverso cui rendicontiamo in modo trasparente le principali iniziative e informazioni relative agli aspetti ambientali, sociali e di governance. Il documento rappresenta inoltre un'occasione di dialogo con dipendenti, partner, clienti, fornitori, istituzioni e comunità locali, favorendo la condivisione delle attività svolte, dei risultati raggiunti e degli ambiti sui quali il Gruppo continuerà a concentrarsi.

La scelta di proseguire con la rendicontazione di sostenibilità riflette la volontà dell'organizzazione di consolidare progressivamente i propri strumenti di monitoraggio e gestione, rafforzando la capacità di analizzare e comunicare in modo trasparente le informazioni rilevanti per il Gruppo e per i propri stakeholder.

Mauro Brivio
Amministratore Delegato
Brivio & Viganò

HIGHLIGHTS

Ambiente	• **Consumi energetici** – 156.705 MWh di energia consumata complessivamente • **Energia da fonti rinnovabili** – 7% dell'energia consumata proveniente da fonti rinnovabili • **Emissioni Scope 1** – 35.108 tCO_2eq di emissioni dirette generate principalmente dai consumi di combustibili della flotta aziendale e dal gas naturale • **Emissioni Scope 2** (Market-based) – 3.167 tCO_2eq di emissioni indirette associate all'acquisto di energia elettrica • **Parte della flotta aziendale** – 16 veicoli alimentati a LNG e 2 elettrici • **Riforestazione** – 375 alberi piantati in collaborazione con Treedom
Sociale	• **Organico totale** – 823 dipendenti • **Stabilità contrattuale** – 88% dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato • **Salute e Sicurezza sul Lavoro** – 100% dei dipendenti coperti dal Sistema di Gestione certificato UNI EN ISO 45001 – Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro • **Formazione Qualità, Ambiente e Sicurezza** – 3.085 ore totali erogate • **Smart Working** – Introduzione della modalità di lavoro agile per supportare una maggiore flessibilità organizzativa • **Foorban** – servizio pasti healthy per i dipendenti a un prezzo vantaggioso grazie al contributo aziendale
Governance	• **Modello 231** – Sistema di prevenzione e controllo dei rischi ex D.Lgs. 231/2001 • **Codice Etico** – Principi di comportamento responsabile e integrità aziendale • **Puntualità pagamenti** – 96% dei pagamenti effettuati nei termini previsti • **IFS Logistics** (International Featured Standard Logistics) – standard internazionale di sicurezza e qualità dedicato alle aziende che gestiscono la catena di fornitura, il trasporto, lo stoccaggio e la distribuzione di prodotti alimentari e non alimentari per la sede di Pozzuolo Martesana • **UNI EN ISO 9001** – Sistema di Gestione per la Qualità • **TCR (Transport Compliance Rating)** – Protocollo internazionale di rating, specifico per il trasporto e la logistica • **Certificazione MSC (Marine Stewardship Council)** - sito di Montichiari • **Certificazione BIO** – (Montichiari, Nichelino, Ortomercato, Pomezia, Pozzuolo Martesana, Usmate Velate)

CRITERI PER LA REDAZIONE

La pubblicazione della **quarta edizione del Bilancio di Sostenibilità** riflette la volontà del Gruppo Brivio & Viganò di garantire trasparenza e chiarezza nella comunicazione delle informazioni ai propri stakeholder relative alle attività in tema ESG (Environmental, Social and Governance). Attraverso tale reportistica, l'organizzazione si impegna a rispondere all'esigenza di fornire a tutti gli stakeholder una rendicontazione chiara e trasparente delle proprie performance legate alle questioni ambientali e sociali.

PERIMETRO E FREQUENZA DI RENDICONTAZIONE

L'organizzazione è formata dalla capogruppo B&V Holding S.r.l. e dalle seguenti società operative, tra cui B&V Assicurazioni S.r.l., Brivio & Viganò Service S.r.l., Autotrasporti Brivio e Viganò S.r.l., Orange Service S.r.l., Brivio & Viganò Logistics S.r.l. e Brivio & Viganò Espana S.L..

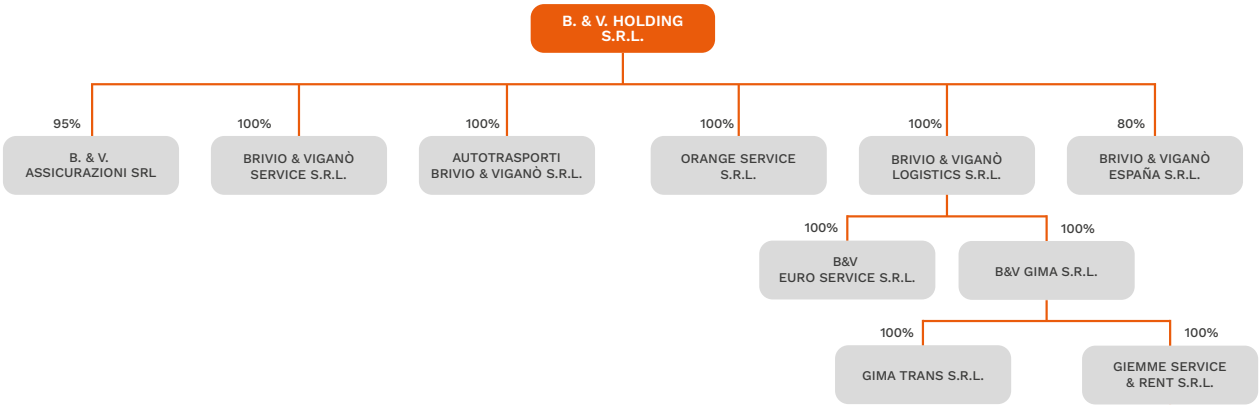
In particolare, Brivio & Viganò Logistics S.r.l. detiene a sua volta partecipazioni in B&V Euro Service S.r.l. e B&V Gima S.r.l.; quest'ultima controlla inoltre Gima Trans S.r.l. e Giemme Service & Rent S.r.l.

I **rapporti tra le società del Gruppo sono regolati da contratti di servizio infragruppo**, che prevedono l'erogazione da parte della Holding di servizi tradizionali quali contabilità, gestione del personale e IT. A complemento di questi, il Consorzio STL[1] fornisce alle consorziate, comprese le società controllate dal Gruppo, ulteriori servizi quali elaborazione cedolini, qualità, salute e sicurezza sul lavoro e attività amministrative per la gestione ambientale.

Il grafico sottostante illustra la **struttura completa del Gruppo**, evidenziando le società operative nel periodo di rendicontazione dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025, con l'indicazione delle partecipazioni detenute dalla capogruppo nelle controllate.

[1] L'organizzazione fa parte del Consorzio STL (Soluzioni Trasporti e Logistica), un'associazione di imprese attive nel settore dei trasporti conto terzi, il cui obiettivo è coordinare e promuovere la crescita delle società associate.

Il Gruppo Brivio & Viganò è composto dalle **seguenti società**:



I dati e le informazioni contenute nel presente documento si riferiscono alla sola **Brivio & Viganò Logistics Srl** (di seguito anche indicato come, Brivio & Viganò, B&V, la società o l'organizzazione). Il Bilancio di Sostenibilità, pubblicato annualmente dalla società, si riferisce all'**esercizio fiscale 2025**, coprendo il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025, con **comparabilità al triennio 2023-2025**, e coincide con il periodo fiscale di riferimento per la reportistica finanziaria.

PRINCIPI DI RENDICONTAZIONE

Il Bilancio di Sostenibilità 2025 di Brivio & Viganò è redatto su base volontaria.
Alla data di predisposizione del bilancio, il **quadro normativo europeo** in materia di rendicontazione di sostenibilità è interessato da un **processo di aggiornamento** e revisione. Attualmente, la società non ricade nel perimetro di applicazione della Corporate Sustainability Reporting Directive (**CSRD**), modificata Direttiva (UE) 2026/470.

In questo contesto evolutivo, il documento si ispira nella forma e nella struttura dei contenuti agli European Sustainability Reporting Standard (**ESRS**), introdotti dal Regolamento Delegato 2023/2772. Nello specifico, le informazioni riportate nei paragrafi che seguono fanno riferimento alle più recenti revisioni degli ESRS, adottate dalla Commissione Europea il 3 luglio 2026.

La scelta degli indicatori si è basata sul **principio di rilevanza**, selezionando i temi più significativi in grado di rappresentare l'organizzazione o di influenzare le decisioni dei suoi stakeholder. L'individuazione di questi aspetti materiali è stata effettuata tramite l'analisi di doppia rilevanza, come descritto nella sezione dedicata e così come richiesto dagli standard di rendicontazione ESRS.

Il processo di raccolta ed elaborazione dei dati e delle informazioni è stato gestito creando un **Gruppo di Lavoro** composto dai responsabili di tutte le aree coinvolte e rientranti nel perimetro di riferimento. Il processo che ha portato alla redazione del documento ha coinvolto tutte le aree della Società. I dati presenti all'interno del report sono stati raccolti dai referenti delle diverse funzioni aziendali e successivamente verificati e rielaborati sulla base degli ESRS.

APPROVAZIONE, ASSURANCE E COMUNICAZIONE DELL'INFORMATIVA

La presente rendicontazione di sostenibilità, sottoscritta dal CEO del Gruppo, è stata sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di B&V in data 16/09/2026 e non sarà sottoposto ad assurance esterna.

Per maggiori informazioni, o in caso di ulteriori approfondimenti in merito alle performance riportate nel presente documento, si prega di scrivere al seguente indirizzo: **comunicazione@brivioevigano.it**

BRIVIO & VIGANÒ
BRIVIO & VIGANÒ
BRIVIO & VIGANÒ
EUROTRANS

ASPETTI GENERALI

1.0

1.1 BRIVIO & VIGANÒ

1.1.1 PROFILO DI BRIVIO & VIGANÒ

Le radici di Brivio & Viganò affondano negli anni ’70, presso l’Ortomercato di Milano, dove i due fondatori seppero cogliere con lungimiranza lo sviluppo della **grande distribuzione in Italia** trasformandola nel proprio core business.

L’organizzazione si affermò tra le prime **realtà specializzate nel trasporto**, consolidandosi negli anni successivi come uno dei protagonisti principali del mercato nazionale. La crescita della società è stata trainata sia dall’espansione del concetto di supermercato, sia dall’ampliamento dell’offerta di servizi di logistica integrata, affiancati all’attività tradizionale di trasporto.
Da una flotta iniziale composta da soli 2 camion, B&V è cresciuto fino a contare oltre 1.300 veicoli targati, confermandosi tra i principali player italiani del settore.

L’organizzazione, ad oggi, opera principalmente nel **settore del trasporto merci e della logistica conto terzi a temperatura controllata**, con una specializzazione consolidata nel comparto alimentare, oltre a essere attiva nel settore immobiliare. Brivio & Viganò offre inoltre soluzioni su misura volte a ottimizzare l’efficienza della supply chain di operatori della grande distribuzione organizzata e dell’industria alimentare.
Il successo del Gruppo si fonda sulla fiducia dei clienti e sull’affidabilità del servizio, garantite da pianificazione accurata, personale qualificato e una flotta moderna.
Inoltre, B&V integra competenze nel trasporto e innovazione tecnologica per offrire soluzioni logistiche efficienti e personalizzate lungo tutta la filiera, dallo stoccaggio alla consegna finale.

La **presenza del Gruppo si estende su tutto il territorio nazionale**, con una concentrazione significativa nel Nord Italia, in Toscana e nel Lazio, dove gestisce direttamente le operazioni con mezzi propri. Per le altre aree del Paese, l'organizzazione si avvale di una rete di corrispondenti affidabili. Uno dei principali punti di forza offerti ai clienti è proprio la solidità e l'estensione del network nazionale, costruito attraverso una rete di transit point proprietari e partnership strategiche con fornitori leader nel settore dei trasporti e della logistica. Brivio & Viganò propone un'ampia gamma di servizi integrati, tra cui servizi di trasporto, handling, distribuzione e logistica integrata[2].

Dal punto di vista logistico, l'organizzazione dispone di magazzini di proprietà situati in Lombardia, Toscana, Piemonte e Lazio, mentre a livello internazionale è presente con due sedi operative a Madrid e Barcellona, in Spagna.

Brivio & Viganò Logistics S.r.l., oggetto della rendicontazione, concentra la propria attività sull'autotrasporto merci conto terzi, affiancando a questa il deposito, la logistica e la gestione di magazzini.

Si sottolinea come l'organizzazione persegue con determinazione il continuo sviluppo e il rafforzamento della propria quota di mercato, mantenendo saldi i valori etici e professionali che ne hanno guidato la crescita sin dalle origini. Tali principi (responsabilità, equità, professionalità, legalità, collaborazione, solidarietà e senso di appartenenza) rappresentano le fondamenta della cultura aziendale e sono stati formalizzati all'interno del Codice Etico e si inseriscono nel più ampio quadro della Vision e Mission aziendale.

La **Vision** è orientata al consolidamento della propria posizione di mercato e alla diversificazione territoriale e settoriale, con un'attenzione costante all'impatto reciproco tra l'organizzazione e i suoi stakeholder.

La **Mission** è chiara e ambiziosa: "essere riconosciuti come il principale operatore nazionale di logistica integrata a temperatura controllata, con una presenza che si estende anche oltre i confini nazionali". Questo traguardo viene perseguito attraverso un modello di business supportato da continui investimenti in innovazione, infrastrutture, mezzi e risorse umane.

1.1.2 APPROCCIO E INIZIATIVE DI SOSTENIBILITÀ

Brivio & Viganò opera in un settore caratterizzato da importanti aspetti ambientali e sociali. Da un lato, l'ampiezza della flotta aziendale rende centrale la gestione dei consumi energetici e delle emissioni di CO_2; dall'altro, la presenza di una struttura organizzativa estesa e di un numero significativo di persone distribuite sul territorio nazionale richiede una costante attenzione al benessere dei lavoratori e alla gestione responsabile delle attività.

[2] Per approfondimenti sui servizi, si rimanda alla sezione "I servizi offerti".

In questo contesto, la società adotta un **approccio di monitoraggio** continuo delle pratiche operative e organizzative, finalizzato alla tutela del territorio e delle persone. Le risorse umane rappresentano infatti un asset strategico, valorizzato attraverso il Codice Etico di Gruppo, che definisce i principi di comportamento e i valori condivisi, e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, che disciplina ruoli, responsabilità e presidi nella gestione delle attività aziendali.

Sul versante ambientale, la sostenibilità è considerata non solo un valore etico, ma anche un fattore competitivo e di resilienza. Per questo motivo sono stati avviati **piani e politiche di monitoraggio** e riduzione degli impatti ambientali ed energetici relativi sia ai siti aziendali, sia alla flotta.
Il percorso di sviluppo si è tradotto in investimenti progressivi in tecnologie, rinnovo dei mezzi ed efficientamento delle infrastrutture, anche in collaborazione con i partner della catena del valore, con l'obiettivo di integrare sostenibilità, ottimizzazione dei costi, efficienza operativa e riduzione dei rischi.

Tra le principali iniziative realizzate negli ultimi anni si evidenziano:

- **rinnovo della flotta aziendale** con veicoli Mercedes-Benz Euro 6, caratterizzati da una significativa riduzione delle emissioni di particolato e ossidi di azoto rispetto ai veicoli di precedenti generazioni;
- 1 di **veicoli elettrici** per gli spostamenti tra le sedi, contribuendo alla riduzione delle emissioni dirette;
- adozione di **pneumatici di ultima generazione** con sistemi di monitoraggio digitale, finalizzati alla riduzione dei consumi, dell'usura e dell'inquinamento acustico;
- implementazione di un **sistema satellitare di monitoraggio della flotta**, per ottimizzare la pianificazione dei viaggi, migliorare lo stile di guida e monitorare consumi ed emissioni;
- utilizzo di semirimorchi con **unità frigorifere eco-efficienti Thermo King** e **Carrier** per aumentare l'efficienza energetica e ridurre i consumi;
- ricorso a **fonti energetiche** rinnovabili presso le sedi di Usmate Velate e Pozzuolo Martesana, grazie a impianti fotovoltaici e a un sistema di trigenerazione.

Nel complesso, tali iniziative testimoniano l'impegno dell'organizzazione nel coniugare innovazione, responsabilità ambientale e attenzione alle persone, integrando i principi di sostenibilità all'interno del proprio modello di business.

1.1.3 SISTEMI DI GESTIONE, MODELLO 231 E CODICE ETICO

Brivio & Viganò riconosce che la continua **ricerca dell'eccellenza** rappresenta un elemento strategico fondamentale per consolidare e ampliare la propria posizione di

mercato. Considerata la natura specifica del business e il ruolo di rilievo che l'organizzazione detiene nel settore, è indispensabile garantire i più elevati standard di qualità nella gestione delle operazioni e nell'erogazione dei servizi ai clienti.

Per questo motivo, la società ha conseguito diverse **certificazioni** e ha implementato sistemi di gestione mirati a garantire l'efficienza operativa e a certificare a tutti gli stakeholder la qualità e la sicurezza sul lavoro dei servizi offerti.

- **Sistema HACCP** (Hazard Analysis and Critical Control Point): sistema di autocontrollo che individua i Punti Critici di Controllo (CCP) e definisce le azioni preventive necessarie per minimizzare i rischi di contaminazione dei prodotti alimentari trasportati. Questa analisi è stata sviluppata specificamente per le caratteristiche di Brivio & Viganò, una società di medie-grandi dimensioni attiva nel trasporto di alimenti, settore in cui il rispetto delle buone pratiche di igiene e sicurezza è essenziale per garantire la qualità dei prodotti e la tutela del consumatore;
- **Sistema di Gestione della Qualità (UNI EN ISO 9001)**: nel 2019 è stata ottenuta e successivamente rinnovata la certificazione UNI EN ISO 9001 relativa al sistema di gestione della qualità per i processi di trasporto e logistica alimentare a temperatura controllata e non. Questa certificazione è considerata di primaria importanza, in quanto la qualità del servizio rappresenta un fattore chiave per la soddisfazione dei clienti;
- **Sistema di Gestione della Sicurezza e la Salute sul Lavoro (UNI EN ISO 45001)**: sempre nel 2019, è stata ottenuta la certificazione UNI EN ISO 45001 per le attività di trasporto su strada di merci varie per conto terzi. Tale certificazione consente di garantire un'operatività sicura attraverso la formazione del personale e l'adozione di procedure per la valutazione sistematica delle prestazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il rinnovo della certificazione, avvenuto all'inizio del 2025, ne estende la validità fino al 2028. Brivio & Viganò si impegna a mantenere e rafforzare il sistema UNI EN ISO 45001:2018, valutando eventuali ulteriori estensioni;
- **Standard IFS Logistics**: la certificazione IFS Logistics, ottenuta per il deposito di Pozzuolo Martesana, supporta il sistema di gestione della sicurezza, qualità e trasparenza con particolare attenzione alle attività di trasporto su strada, carico e scarico, stoccaggio, movimentazione e picking di prodotti alimentari deperibili, freschi e surgelati, oltre ai servizi di confezionamento secondario/terziario con etichettatura. Questo standard assicura che tutte le attività di Brivio & Viganò rispettino i requisiti di qualità e sicurezza alimentare, dimostrando la volontà nella tutela dei clienti e nell'applicazione delle procedure di "due diligence" previste dalle normative vigenti;
- **Protocollo TCR**: Transport Compliance Rating è il primo modello di valutazio-

ne internazionale, equo e trasparente, appositamente studiato per il trasporto e la logistica che attribuisce un valore oggettivo alle aziende, in funzione della conformità continua e duratura standard definiti in collaborazione con committenti e produttori.

Tali sistemi di gestione rappresentano un pilastro fondamentale per garantire la qualità, la sicurezza e l'affidabilità dei servizi offerti da Brivio & Viganò, rafforzando la fiducia dei clienti e degli altri stakeholder.

La società, inoltre, opera in un settore che presenta aspetti di particolare attenzione sotto il profilo ambientale e sociale. In ambito ambientale il principale elemento di attenzione è legato alle dimensioni della flotta aziendale, e delle conseguenti emissioni di CO2. Sul piano sociale, invece, Brivio & Viganò coinvolge un numero consistente di persone distribuite su tutto il territorio, rendendo fondamentale l'attenzione al loro benessere e alle pratiche organizzative adottate.
Per questo motivo viene effettuato un **monitoraggio continuo delle migliori pratiche operative e organizzative** anche tramite il presente bilancio, volte a tutelare il territorio e a garantire il benessere dei lavoratori.
Le persone rappresentano dunque una risorsa strategica per Brivio & Viganò, che dedica loro particolare attenzione attraverso un **Codice Etico di Gruppo**. Questo documento definisce i principi di comportamento da seguire all'interno dell'organizzazione e promuove i valori fondamentali condivisi. Inoltre, il **Modello 231**, approfondito in un apposito paragrafo, definisce ruoli e responsabilità delle persone nella gestione delle attività aziendali[3].

1.1.4 CATENA DEL VALORE

La **catena del valore** permette di analizzare in modo strutturato le principali attività attraverso cui Brivio & Viganò genera valore per i propri stakeholder lungo l'intera filiera logistica.
In un contesto caratterizzato da complessità operativa e da una costante **esigenza di efficienza**, **tracciabilità** e **puntualità**, la gestione integrata dei processi consente di garantire continuità del servizio e affidabilità nelle consegne.

La catena del valore di Brivio & Viganò si sviluppa a partire dalle attività di **inbound logistics**, che comprendono la gestione dei flussi in entrata provenienti dai clienti, in particolare merci destinate alla Grande Distribuzione Organizzata (GDO) e al retail. In questa fase, l'organizzazione si occupa della pianificazione dei carichi e dell'ottimiz-

[3] Maggiori informazioni riguardanti il Codice Etico e il Modello 231 verranno fornite nella sezione "Informativa di Governance".

zazione dei ritiri, garantendo al contempo un efficace coordinamento con fornitori e piattaforme logistiche, al fine di assicurare la continuità e l'efficienza dei flussi.

Successivamente, le operations riguardano la **gestione delle attività di magazzino** e delle piattaforme logistiche. In questo ambito vengono svolte la movimentazione e il controllo delle merci, le operazioni di cross-docking e la preparazione delle spedizioni, supportate da un crescente livello di digitalizzazione dei processi, che contribuisce a migliorare l'efficienza operativa e la tracciabilità.

Le attività di **outbound logistics** includono il trasporto e l'ultimo miglio, con l'obiettivo di garantire consegne puntuali alla GDO e al retail. L'organizzazione monitora le spedizioni e gestisce con precisione le finestre di consegna, assicurando così efficienza, affidabilità e controllo lungo tutta la fase distributiva.

Ulteriore aspetto presente sono le attività di **marketing** e **vendite**, che si basano sulla relazione diretta con clienti B2B appartenenti ai settori GDO, retail e industria. La società sviluppa soluzioni logistiche personalizzate e promuove la fidelizzazione attraverso la gestione di contratti di lungo periodo, orientati alla continuità e alla qualità del servizio.

Infine, i **servizi post-vendita** comprendono l'assistenza operativa e il supporto continuo ai clienti nella gestione dei servizi logistici erogati. B&V monitora le performance, gestisce eventuali criticità e non conformità e produce reportistica, con l'obiettivo di garantire trasparenza, miglioramento continuo e affidabilità del servizio offerto nel tempo.

FASE 1	→	**INBOUND LOGISTICS:** Flussi in ingresso
FASE 2	→	**OPERATIONS:** Gestione magazzini
FASE 3	→	**OUTBOUND LOGISTICS:** Distribuzione merci
FASE 4	→	**MARKETING E VENDITE:** Gestione clienti
FASE 5	→	**POST-VENDITA:** Assistenza clienti

1.2 ANALISI DI DOPPIA RILEVANZA E STAKEHOLDER ENGAGEMENT

1.2.1 ANALISI DI DOPPIA RILEVANZA

Le questioni di sostenibilità trattate all'interno del presente Bilancio sono state determinate seguendo il processo di **Analisi di Doppia Rilevanza**. Tale approccio consente di valutare sia gli impatti delle attività di Brivio & Viganò sulle persone e sull'ambiente ("**materialità d'impatto**"), sia gli effetti che la gestione dei temi ESG può avere sulla solidità economico-finanziaria e operativa di B&V ("**materialità finanziaria**").

Tale processo è stato strutturato in quattro fasi principali (illustrate di seguito), basato sulla metodologia conforme alle linee guida contenute nell'«EFRAG IG 1 – Materiality Assessment», pubblicato da EFRAG nel maggio 2024.

L'analisi prende avvio da un'attività di **benchmark** finalizzata all'individuazione dei temi di sostenibilità potenzialmente rilevanti, attraverso l'esame delle questioni incluse negli ESRS tematici, articolate in temi, sotto-temi e sotto-sottotemi. Tale attività è svolta in coerenza con le disposizioni del RA 16 dell'ESRS 1, contenute nel Regolamento delegato (UE) 2023/2772.

In merito all'analisi di benchmark di impatto il campione analizzato ha coinvolto sei aziende di competitor o comparable a Brivio & Viganò, mentre nell'ambito del benchmark finanziario ha analizzato i risultati della materialità finanziaria del suddetto gruppo di competitor e comparable, nonché framework di reporting ESG di riferimento del settore (TCFD, TNFD, SASB), osservatori e ricerche su temi ESG (Global Risk Report 2025, Encore) e di un report di settore.

Per ciascuno dei **15 temi potenzialmente rilevanti** sono stati individuati e **associati gli impatti**, **positivi** e **negativi**, riconducibili alle singole questioni di sostenibilità. Tali impatti sono stati oggetto di una valutazione interna, effettuata secondo una scala di rilevanza articolata in quattro livelli: bassa, media, alta e critica.

Parallelamente, per i macro-temi ritenuti potenzialmente rilevanti sono stati identificati i principali **rischi connessi**.

La successiva attività di valutazione e prioritizzazione dei rischi ha previsto il coinvolgimento dei soci e del Comitato Esecutivo (ComEx)[4].

Per determinare i temi effettivamente "rilevanti" per il la società, è stata fissata una soglia di materialità che è stata definita calcolando la media degli score assegnati a ciascun impatto e rischio nell'ambito dell'attività di valutazione per ciascuna macroarea. Affinché un tema risulti rilevante è sufficiente che sia associato almeno un impatto o un rischio rilevante.

[4] Si precisa che la valutazione della rilevanza finanziaria si è concentrata sull'identificazione e sulla prioritizzazione dei rischi connessi ai temi di sostenibilità potenzialmente rilevanti. Le opportunità correlate ai medesimi temi non sono state oggetto di una valutazione strutturata e sistematica e saranno progressivamente integrate nei futuri aggiornamenti del processo.

I risultati dell'analisi hanno indicato **8 temi rilevanti** attorno ai quali si costruisce il presente Bilancio di Sostenibilità. Nella tabella presente nella sezione Allegati sono riportati, per ogni tema rilevante, i rispettivi impatti e rischi associati.

ESRS E1 Cambiamenti climatici	Mitigazione dei cambiamenti climatici Gestione dell'energia
ESRS S1 Forza lavoro propria	Tutela del benessere dei lavoratori Tutela della salute e sicurezza sul lavoro Formazione e sviluppo delle competenze
S4 Consumatori e utilizzatori finali	Qualità e sicurezza del servizio
ESRS G1 Condotta delle imprese	Etica e integrità del business Gestione della supply chain

1.2.2 STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Gli stakeholder rappresentano tutti quei **soggetti singoli individui** o **gruppi portatori di interessi differenti nei confronti dell'azienda**, con cui si instaurano rapporti continui e diversificati durante lo svolgimento delle attività aziendali. Il **dialogo costante** e il **coinvolgimento attivo** degli stakeholder sono fondamentali per comprendere completamente le loro aspettative, esigenze e valutazioni, e consentono all'organizzazione di orientare in modo più efficace le proprie strategie, cogliendo opportunità e gestendo rischi in modo proattivo. Il sistema di relazioni del Gruppo con i propri stakeholder si basa su una pluralità di strumenti e canali di comunicazione, calibrati in base al grado di interazione e influenza che ciascuna categoria esercita sull'organizzazione.

1.3 ORGANI DI GOVERNO

1.3.1 COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DI GOVERNO

Gli organi di direzione, amministrazione e controllo di Brivio & Viganò si articolano secondo un modello di governance tradizionale, basato sulla presenza di un Consiglio di Amministrazione (C.d.A.) e dell'Assemblea dei Soci.

- Il **C.d.A.** ha il compito di deliberare sulle questioni gestionali e di convocare le assemblee, definendone gli ordini del giorno. In conformità con il Codice Civile e lo Statuto societario, il Consiglio è responsabile della gestione ordinaria e straordinaria della società. Nel triennio di riferimento, il 100% dei componenti del Consiglio è costituito da uomini di età superiore ai 50 anni.
- L'**Assemblea dei Soci** è l'organo in cui si forma e si esprime la volontà collettiva della società, che viene poi attuata dall'organo amministrativo, il quale esercita i poteri attribuitigli dalla legge e dallo statuto. Nel medesimo periodo, la componente femminile rappresenta il 13% dell'assemblea mentre quella maschile si attesta all'87%[5].
- **Collegio Sindacale**: questo organo ha il compito di vigilare sul rispetto della legge e dello statuto sociale, sull'osservanza dei principi aziendali e sull'adeguatezza dell'assetto gestionale adottato per garantire il corretto funzionamento del Gruppo.

Organi di governo per genere	FY 2023			FY 2024			FY 2025		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Consiglio di Amministrazione	-	3	3	-	3	3	-	3	3
Assemblea dei Soci	1	4	5	1	4	5	1	4	5
TOTALE	**1**	**7**	**8**	**1**	**7**	**8**	**1**	**7**	**8**

Organi di governo per fascia d'età	FY 2023				FY 2024				FY 2025		
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	< 30 anni	> 50 anni	Totale
Consiglio di Amministrazione	-	-	3	3	-	-	3	3	-	3	3
TOTALE	**-**	**-**	**3**	**3**	**-**	**-**	**3**	**3**	**-**	**3**	**3**

[5] Si precisa che non sono disponibili dati relativi alla composizione dell'Assemblea dei Soci per fasce d'età.

1.3.2 GESTIONE DELLA SOSTENIBILITÀ

La gestione degli aspetti di sostenibilità all'interno di Brivio & Viganò è affidata a un apposito Gruppo di Lavoro, composto dal Chief Financial Officer (CFO), da un referente del controllo di gestione e dall'Executive Assistant, che supporta le attività operative e di coordinamento. Il referente del controllo di gestione riveste un ruolo centrale nel coordinamento dei progetti di sostenibilità, collaborando strettamente con il CFO e con le funzioni aziendali coinvolte. Coordina i flussi informativi qualitativi e quantitativi necessari per la predisposizione del Bilancio di Sostenibilità e supportando attivamente la sua redazione.

Il CFO ha la responsabilità di supervisionare la corretta gestione di tutti gli aspetti relativi alla rendicontazione non finanziaria, e garantendo il coordinamento delle attività necessarie alla loro rappresentazione trasparente e affidabile.

Questa struttura garantisce un approccio integrato e coordinato alla sostenibilità, favorendo la raccolta e la validazione delle informazioni necessarie per una rendicontazione trasparente e affidabile.

RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

2.0

2.1 BRIVIO & VIGANÒ E L'AMBIENTE

Negli ultimi anni, Brivio & Viganò ha realizzato interventi presso i propri siti operativi, inclusi uffici e magazzini, finalizzati al **miglioramento dell'efficienza energetica** delle attività. In particolare, sono stati effettuati investimenti con l'obiettivo di contenere i consumi energetici e ottimizzare l'utilizzo delle risorse.

In particolare, nello stabilimento di Pozzuolo Martesana è stato installato un **impianto fotovoltaico**, che integra il cogeneratore già presente, rendendo lo stabilimento auto-sufficiente dal punto di vista energetico rispetto alla rete esterna. Il calore prodotto dal cogeneratore non viene disperso, ma recuperato e trasformato in energia frigorifera per l'impianto di refrigerazione, generando un significativo risparmio energetico.

Si sottolinea inoltre che è in corso il processo di certificazione secondo la norma UNI EN ISO 14001 per i siti di Pozzuolo Martesana e Montichiari.

B&V ha inoltre avviato, nel 2024, una **collaborazione con Treedom**, piattaforma che consente di piantare alberi a distanza e seguire online la loro crescita, contribuendo così a progetti di riforestazione in diverse aree del mondo. È nata così la prima foresta Brivio & Viganò, composta da 375 alberi di 7 specie differenti, in grado di assorbire complessivamente 84.550 kg di CO_2 nel corso della loro vita. L'iniziativa ha anche un forte valore sociale, in quanto le attività di piantumazione e cura degli alberi vengono affidate a comunità locali, contribuendo così alla creazione di opportunità di lavoro, sviluppo economico e valorizzazione del territorio.

2.2 CONSUMI ENERGETICI

Le principali **fonti di consumo energetico** dell'organizzazione, per quanto relativo agli stabilimenti e uffici, riguardano la **refrigerazione delle celle frigorifere**, **l'illuminazione e la climatizzazione**. L'energia utilizzata proviene principalmente dal **gas naturale** e dall'**energia elettrica**, che può essere sia acquistata dalla rete, sia autoprodotta internamente. A tali fonti energetiche si aggiunge il consumo di carburanti utilizzati per alimentare la flotta aziendale, composta prevalentemente da veicoli diesel, oltre a mezzi alimentati a diesel, benzina e LNG (Gas Naturale Liquefatto). Al 31 dicembre 2025, la **flotta aziendale** è costituita da 885 veicoli diesel, 13 veicoli a benzina e 16 veicoli LNG. A supporto della mobilità aziendale, risultano inoltre operativi 2 veicoli elettrici.
All'energia elettrica acquistata da terzi, Brivio & Viganò dispone di due diversi sistemi interni di autoproduzione di energia:

- **impianti fotovoltaici** negli stabilimenti di Pomezia (RM), Pozzuolo Martesana (MI) e Usmate Velate (MB). Un ulteriore impianto, di dimensioni più contenute, è presente presso lo stabilimento di Pozzuolo Martesana (MI). Nel corso del 2023, sono stati effettuati lavori di ampliamento presso la sede di Pozzuolo Martesana, portando l'impianto fotovoltaico a una potenza di 2,7 MWh.
- **modulo trigenerativo** presente presso lo stabilimento di Pozzuolo Martesana (MI), operativo dal 2020, per la produzione combinata di energia elettrica, termica e frigorifera. Alimentato a gas naturale, l'impianto produce energia elettrica, calore e raffrescamento.

In totale l'organizzazione, considerando i consumi di energia elettrica, quelli di gas naturale e il totale di diesel e benzina utilizzati per alimentare i mezzi di proprietà, nel 2025 ha consumato un totale di 156.705 MWh.
Nel triennio di rifermento si osserva un incremento complessivo del consumo totale di energia complessivo pari a circa il 17%.
Nel dettaglio, il consumo da fonti fossili cresce del 10% nel 2024 rispetto al 2023 e di un ulteriore 4% nel 2025 rispetto al 2024, mantenendo una quota stabile sul totale pari a 95% nel 2023 e 93% nel 2024 e 2025.
Le fonti rinnovabili registrano un aumento significativo nel 2024 rispetto al 2023, pari a circa 57%, seguito da una lieve riduzione nel 2025 pari a circa 2%, con una quota sul consumo totale che cresce dal 5% al 7% e si mantiene stabile nel 2025.
Per quanto riguarda il consumo di energia da fonti fossili, si osserva un incremento costante nel triennio, pari a circa 10% nel 2024 e 4% nel 2025, con una crescita complessiva di circa 15% nel periodo 2023–2025. La quota delle fonti fossili sul consumo totale rimane comunque sostanzialmente stabile, passando dal 95% al 93%.
In parallelo, il consumo totale di energia aumenta complessivamente di circa 17% nel triennio.

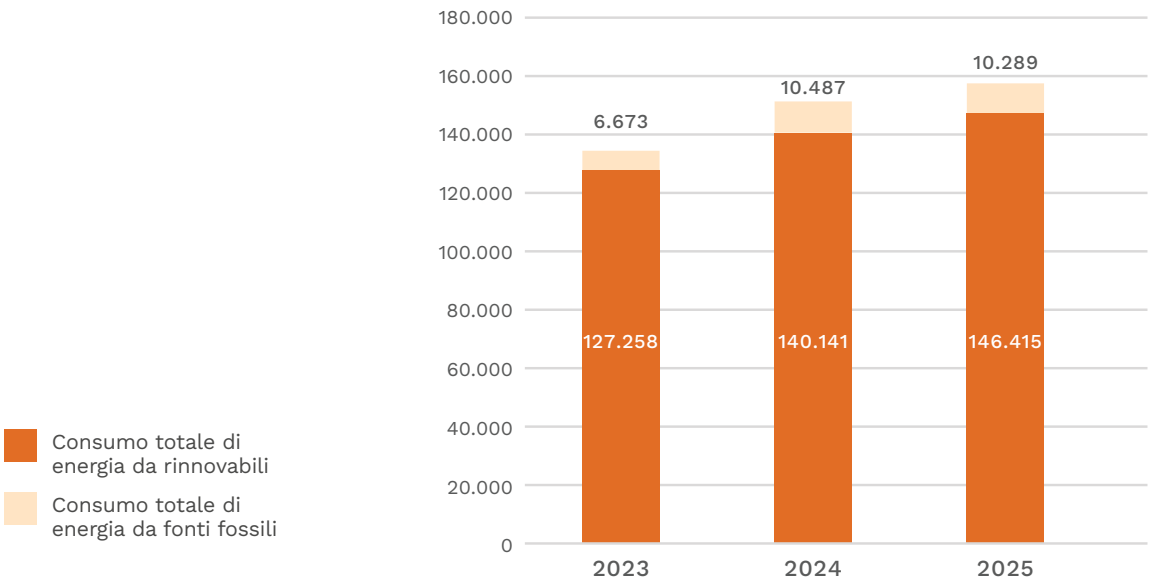
L'energia rinnovabile è interamente riconducibile alla produzione autoprodotta, che rappresenta la totalità dei volumi rinnovabili; questa evidenzia un aumento significativo nel 2024 e una successiva stabilizzazione nel 2025.

La tabella seguente riporta i dati relativi ai consumi energetici complessivi dell'organizzazione[6].

CONSUMO E MIX ENERGETICO[7]	Unità di misura	FY 2023	FY 2024	FY 2025
CONSUMO DI ENERGIA DA FONTI FOSSILI				
Consumo di combustibile da carbone e prodotti del carbone	MWh	-	-	-
Consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi	MWh	99.825	109.729	118.114
Consumo di combustibile da gas naturale	MWh	22.066	24.769	21.960
Consumo di combustibili da altre fonti non rinnovabili	MWh	-	-	-
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti	MWh	5.366	5.643	6.342
Consumo totale di energia da fonti fossili	**MWh**	**127.258**	**140.141**	**146.415**
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia (%)		**95%**	**93%**	**93%**
CONSUMO DI ENERGIA DA FONTI NUCLEARI				
Consumo totale di energia da fonti nucleari	**MWh**	**-**	**-**	**-**
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia (%)		**-**	**-**	**-**
CONSUMO DI ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI				
Consumo di combustibili rinnovabili	MWh	-	-	-
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti	MWh	-	-	-
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	MWh	6.673	10.487	10.298
Consumo totale di energia da rinnovabili	MWh	6.673	10.487	10.289
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%)		**5%**	**7%**	**7%**

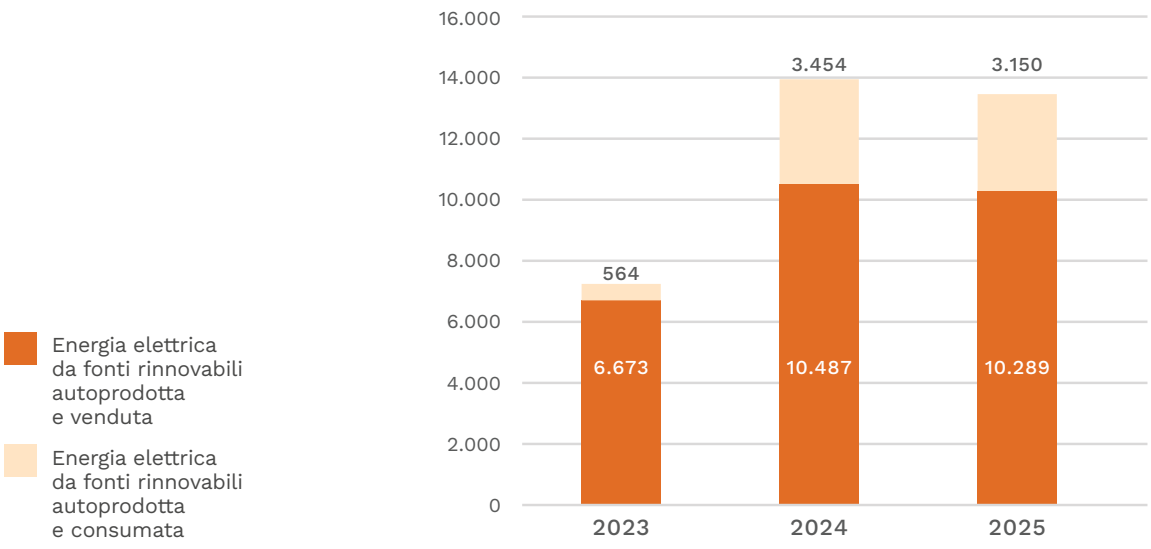
[6] Si specifica che, nel presente report, i dati sono riportati in MWh, in conformità con gli standard ESRS adottati per la sua redazione. Nel bilancio di sostenibilità 2024, invece, i dati erano stati espressi in GJ, secondo quanto previsto dagli standard GRI utilizzati.
[7] I fattori di conversione impiegati per trasformare i consumi energetici in MWh sono stati derivati dal documento UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (versione 2025), pubblicato dal Department for Energy Security and Net Zero del Regno Unito (in precedenza veniva invece sviluppato dal c.f. DEFRA).

CONSUMO E MIX ENERGETICO (MWh)



Autoproduzione di energia elettrica da fonti rinnovabili	Unità di misura	FY 2023	FY 2024	FY 2025
Energia elettrica da fonti rinnovabili autoprodotta: consumata e venduta	MWh	7.237	13.941	13.439
Energia elettrica da fonti rinnovabili autoprodotta e consumata	MWh	6.673	10.487	10.289
Energia elettrica da fonti rinnovabili autoprodotta e venduta	MWh	564	3.454	3.150

AUTOPRODUZIONE DI ENERGIA ELETTRICA DA FONTI RINNOVABILI (MWh)



2.3 EMISSIONI E CONTRASTO AL CAMBIAMENTO CLIMATICO

I consumi di Brivio & Viganò sono distinti tra **emissioni dirette**, classificate come **Scope 1**, ed emissioni indirette associate all'acquisto di energia elettrica, incluse nello **Scope 2**.

Per quanto riguarda i dati raccolti, le emissioni dirette (Scope 1) si riferiscono all'utilizzo dei carburanti impiegati per alimentare la flotta aziendale di proprietà, al gas naturale utilizzato sia per il riscaldamento degli immobili, sia per il funzionamento dell'impianto di trigenerazione situato presso la sede di Pozzuolo Martesana. Quest'ultimo è interamente alimentato a gas naturale, i cui consumi sono stati convertiti in tonnellate di CO_2 equivalente e conteggiati nel totale delle emissioni dirette. Le emissioni derivanti dalla produzione di energia elettrica e termica tramite il sistema di trigenerazione non sono invece state considerate, in quanto pari a zero, trattandosi di un impianto alimentato esclusivamente con gas naturale (già contabilizzato tra i consumi).

Le emissioni indirette (Scope 2) sono state stimate utilizzando due approcci differenti, in linea con quanto previsto dal documento internazionale "GHG Protocol Scope 2 Guidance": il metodo location-based e il metodo market-based.

Il calcolo **location-based** si basa sull'applicazione di fattori di emissione medi nazionali relativi ai Paesi da cui proviene l'energia elettrica acquistata. Nel caso del Brivio & Viganò, si tratta dell'Italia.

Il metodo **market-based**, invece, considera fattori di emissione comunicati direttamente dai fornitori di energia. Qualora tali fattori non vengano forniti, come accade nel caso di B&V, si fa riferimento all'European Residual Mix definito dall'Association of Issuing Bodies (AIB).

Per entrambe le metodologie di calcolo, alle forniture e produzioni di energia elettrica provenienti da fonti rinnovabili viene attribuito un fattore emissivo pari a zero nello Scope 2. Di conseguenza, l'energia generata dagli impianti fotovoltaici e dal sistema di trigenerazione del Gruppo non comporta emissioni indirette associate allo Scope 2, mentre le emissioni dirette restano legate al consumo di gas naturale per il funzionamento dell'impianto di trigenerazione.

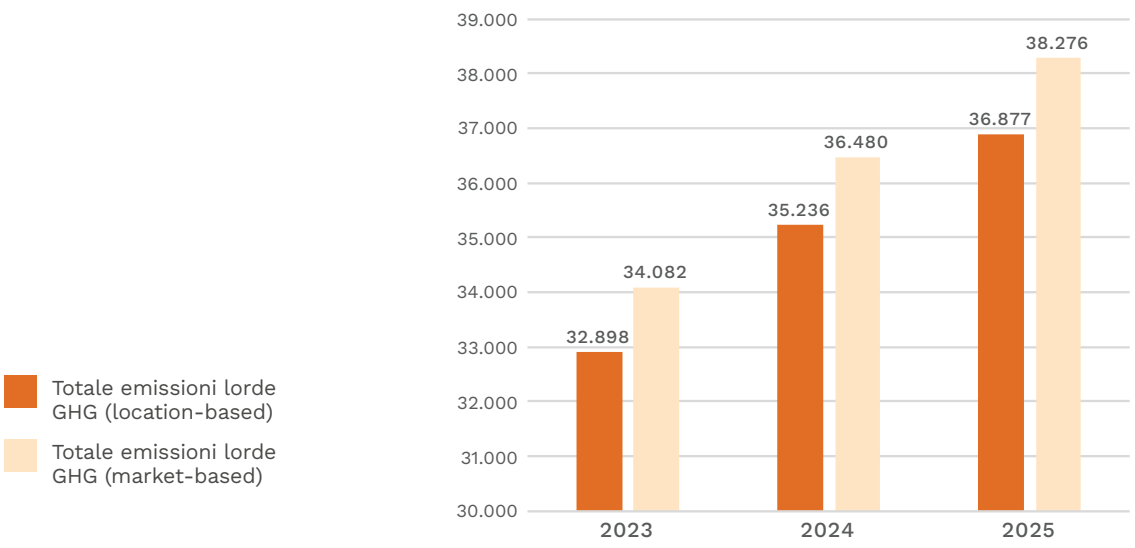
Nel triennio di riferimento, le emissioni Scope 1 aumentano complessivamente del 12%, mentre le emissioni Scope 2 crescono di circa 18% sia nel dato location-based, sia nel dato market-based.

Per quanto riguarda le emissioni totali GHG, esse aumentano in modo analogo in entrambe le metodologie di calcolo, sia in approccio Scope 1 + location-based, sia in approccio Scope 1 + market-based si registra un incremento di circa 12%, passando rispettivamente da 32.898 a 36.877 tCO_2eq e da 34.082 a 38.276 tCO2eq.

La tabella sottostante mostra il totale delle emissioni di gas serra generate da Brivio & Viganò nel corso del triennio 2023-2025, espresse in tonnellate equivalenti di CO_2.

EMISSIONI GHG	Unità di misura	2023	2024	2025
EMISSIONI SCOPE 1 [8]				
Emissioni lorde GHG Scope 1	tCO_2eq	31.402	33.662	35.108
Percentuale di emissioni totali GHG Scope 1 coperta da sistemi regolamentati di scambio di quote di emissioni (%)		-	-	-
EMISSIONI SCOPE 2 [9]				
Emissioni lorde GHG Scope 2 (location-based)	tCO_2eq	1.496	1.573	1.768
Emissioni lorde GHG Scope 2 (market-based)	tCO_2eq	2.680	2.818	3.167
TOTALE EMISSIONI GHG				
Totale emissioni lorde GHG (location-based)	tCO_2eq	**32.898**	**35.236**	**36.877**
Totale emissioni lorde GHG (market-based)	tCO_2eq	**34.082**	**36.480**	**38.276**

TOTALE EMISSIONI LORDE GHG (tCO_2eq)



[8] I fattori di emissione impiegati per il calcolo delle tCO2eq Scope 1 sono tratti dal documento UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (versione 2025), pubblicato dal Department for Energy Security and Net Zero del Regno Unito (in precedenza veniva invece sviluppato dal c.f. DEFRA).

[9] I fattori di emissione impiegati per il calcolo delle tCO2eq Scope 2 sono tratti dalle seguenti fonti:
- Documentation of Scope 2 and 3 separation of electricity GHG emissions in ecoinvent 3.12 (2025);
- UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (versione 2025), pubblicato dal Department for Energy Security and Net Zero del Regno Unito (in precedenza veniva invece sviluppato dal c.f. DEFRA); IPCC sixth assessment report (AR6) (2021).

RESPONSABILITÀ SOCIALE

3.0

3.1 GESTIONE E SVILUPPO DELLE PERSONE DI B&V

3.1.1 SELEZIONE, SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO

Dipendenti e collaboratori rappresentano il vero motore dell'azienda. Per questo motivo Brivio & Viganò si impegna a garantire benessere, sicurezza e crescita professionale a tutte le persone che fanno parte dell'organizzazione. Di conseguenza: la gestione delle risorse umane si basa su un processo strutturato che accompagna ogni collaboratore lungo l'intero percorso professionale: dalla selezione iniziale allo sviluppo continuo delle competenze.

Il processo di **recruiting** si basa su criteri di oggettività e imparzialità ed è supportato da assessment e test valutativi, al fine di individuare il miglior allineamento tra le competenze dei candidati e le esigenze della società. Una volta selezionata, la risorsa viene successivamente inserita in un percorso di onboarding che ne prevede un inserimento graduale nel ruolo.

Durante il rapporto di lavoro, le persone sono accompagnate da programmi di sviluppo professionale e da un sistema di **performance management** basato su feedback strutturati e sulla valutazione delle competenze richieste per il ruolo. Tale sistema non è esclusivamente economico e integra, da un lato, il Management by Objectives (MBO) e, dall'altro, la valutazione delle competenze. Gli MBO rappresentano uno strumento di indirizzo dei comportamenti organizzativi verso il raggiungimento degli obiettivi di business e si articolano tipicamente in tre obiettivi di performance e un obiettivo relativo alle competenze. All'interno del sistema non sono attualmente inclusi obiettivi specifici di sostenibilità.

A supporto del processo, il dipartimento delle Risorse Umane dispone di un **budget annuale** dedicato, aggiornato periodicamente in base a eventuali cambiamenti organizzativi o sviluppi del business, e in caso di espansione aziendale vengono definiti piani di selezione e formazione coerenti con le nuove esigenze. L'organizzazione promuove inoltre **progetti pluriennali di sviluppo** rivolti a diversi cluster di popolazione aziendale, differenziati per seniority e potenziale, al fine di favorire una pianificazione efficace dei costi e la valorizzazione delle risorse chiave.

La gestione del personale è orientata a garantire condizioni di lavoro eque e trasparenti, attraverso l'applicazione della contrattazione collettiva e sistemi di remunerazione coerenti con il contributo delle persone e gli obiettivi aziendali.

La società applica i **CCNL** al 100% dei dipendenti (ad eccezione degli stagisti). In particolare, applica il CCNL **Logistica e Trasporto** per quadri, impiegati e operai e il **CCNL per i dirigenti di aziende di autotrasporto e spedizione merci, di servizi logistici e di trasporto combinato**, garantendone il pieno rispetto sia sotto il profilo normativo, sia economico. Su queste basi, B&V ha sviluppato un sistema di remunerazione volto a valorizzare il contributo delle proprie persone e a promuoverne la crescita e la motivazione. La **politica retributiva** è finalizzata a valorizzare il contributo delle persone e a sostenere il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Oltre alle retribuzioni previste dal contratto collettivo, il sistema include componenti incentivanti variabili, differenziate per area organizzativa, livello di inquadramento e mansioni svolte, e correlate al conseguimento di risultati sia quantitativi, sia qualitativi.

A presidio dell'equità salariale, opera un Comitato Remunerazioni che monitora i livelli retributivi complessivi attraverso il confronto con benchmark di mercato, con l'obiettivo di garantire competitività esterna, equità interna e la capacità di attrarre, motivare e trattenere le professionalità chiave. L'organizzazione promuove inoltre iniziative volte a favorire il **benessere organizzativo** e l'equilibrio tra vita privata e lavorativa, mettendo a disposizione strumenti di flessibilità, servizi di supporto e canali di ascolto dedicati ai collaboratori.

La gestione amministrativa del personale rappresenta un elemento fondamentale per garantire un rapporto di lavoro trasparente ed efficace. In quest'ottica, il servizio di **payroll** è gestito internamente e il personale può contare su un help desk dedicato per ricevere supporto in merito agli aspetti amministrativi e retributivi.

Parallelamente, la società promuove un **dialogo costante con le proprie persone** attraverso strumenti dedicati all'ascolto e alla **raccolta dei feedback**. A tal fine, mette a disposizione un sistema di segnalazione anonima ("box segnalazioni"), che consente ai dipendenti di comunicare eventuali criticità, mentre l'Area Organizzazione & Sviluppo realizza periodicamente **indagini di clima** per monitorare il livello di coinvolgimento, soddisfazione e benessere organizzativo, individuando eventuali aree di miglioramento.

L'operato di B&V si fonda infine su solidi principi di **etica**, **integrità** e **conformità normativa**, promuovendo un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo e improntato alla responsabilità.

Tutto il personale è tenuto al rispetto del **Codice Etico**, disponibile sul sito aziendale e sulla Intranet. Il Codice promuove valori quali rispetto, coerenza, integrità e senso di appartenenza e richiama esplicitamente il principio di contrasto a ogni forma di discriminazione, a conferma dell'attenzione della società nella promozione della diversità, dell'inclusione e delle pari opportunità. Nel periodo di rendicontazione non sono stati rilevati episodi di discriminazione.

L'organizzazione ha adottato il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001** (**MOG 231**) e ha nominato l'Organismo di Vigilanza (OdV). Al momento dell'assunzione, ogni neoassunto riceve copia del Codice Etico e del MOG 231, sottoscrivendo inoltre una dichiarazione di impegno alla riservatezza.

Si segnala in fine che, la definizione e l'**attuazione delle politiche** di gestione del personale sono affidate a una **struttura organizzativa dedicata**, composta da figure con competenze specialistiche nelle diverse aree della funzione Risorse Umane.

La funzione Risorse Umane è presidiata da cinque figure chiave:

- Chief HR & Quality Officer (CHRQO), Direttore e membro Comitato Esecutivo (Comex)
- Direttore Sindacale & Affari Legali
- Responsabile HR, Payroll e HR Cost Controlling
- Responsabile Organizzazione, Sviluppo e Comunicazione
- Responsabile QAS

Inoltre, si evidenzia come l'organizzazione ha definito l'introduzione, a partire dal 2026, di un nuovo sistema di gestione paghe su **piattaforma Zucchetti**, che consente di presidiare in un unico strumento processi precedentemente gestiti su più database, migliorando l'integrazione e l'efficienza nella gestione dei dati HR.

Parallelamente è stata implementata una soluzione di **Business Intelligence** che permette la disponibilità di dati certificati e trasparenti, fornendo informazioni di natura gestionale e anagrafica, quali la distribuzione per genere, età e altre variabili rilevanti a supporto delle analisi HR.

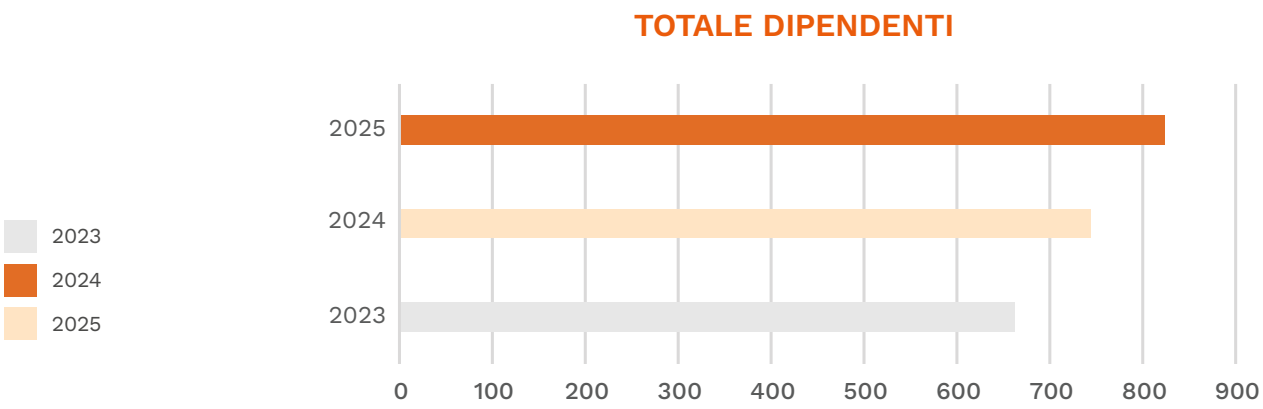
3.1.2 COMPOSIZIONE E CARATTERISTICHE DEL PERSONALE

Nel triennio considerato, il totale dei dipendenti dell'organizzazione evidenzia una crescita costante, con un incremento progressivo e continuo dell'organico.

Nel periodo considerato, la popolazione aziendale evidenzia una crescita complessiva, con un incremento del 25% tra il 2023 e il 2025. In particolare, il numero complessivo di dipendenti mostra un aumento sia tra il 2023 e il 2024, sia nell'anno successivo, confermando un progressivo ampliamento della forza lavoro.

Con riferimento alla distribuzione per genere, permane una prevalenza della componente maschile, che rappresenta oltre il 90% del totale dei dipendenti in tutti gli anni di rendicontazione. La presenza femminile, seppur ancora minoritaria, registra un miglioramento rispetto al 2023, passando dal 5% al 7% nel 2025.

Totale di dipendenti suddivisi per genere e paese	FY 2023			FY 2024			FY 2025		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
	31	631	662	53	691	744	56	773	824



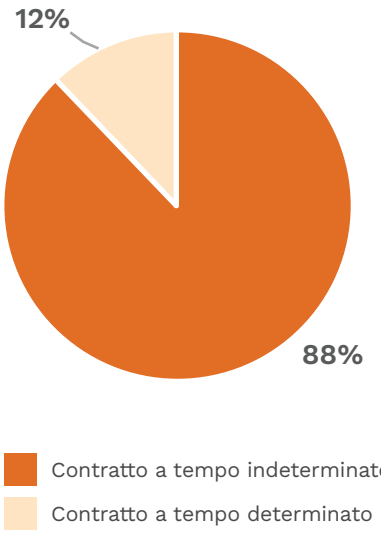
Con riferimento alla tipologia contrattuale, il contratto a tempo indeterminato evidenzia una crescita progressiva nel periodo considerato, passando dal 82% dell'organico complessivo nel 2023 all'88% nel 2025, confermandosi la forma contrattuale prevalente. Il contratto a tempo determinato mostra invece una progressiva riduzione della propria incidenza, passando dal 18% nel 2023 al 12% nel 2025, indicando una progressiva stabilizzazione della struttura occupazionale rispetto al totale della forza lavoro.

Nel complesso, la struttura contrattuale evidenzia una prevalenza del lavoro a tempo indeterminato, che rappresenta la componente largamente maggioritaria lungo tutto il periodo analizzato.

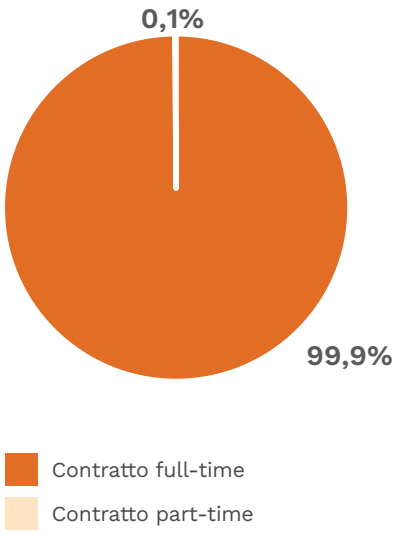
Con riferimento alla tipologia oraria, il full time rappresenta la quasi totalità dell'organico, mantenendosi pari al 100% nel 2023 e nel 2024 e attestandosi al 99,9% nel 2025. Il part time risulta marginale e compare esclusivamente nel 2025, con un'incidenza pari a circa 0,1% dell'organico complessivo.

Dipendenti per tipologia di contratto suddivisi per genere	FY 2023			FY 2024			FY 2025		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Contratto a tempo indeterminato	21	521	542	47	604	651	49	674	723
Contratto a tempo determinato	10	110	119	6	87	93	2	99	101
TOTALE	31	631	661	53	691	744	51	773	824
Contratto full time	31	631	661	53	691	744	50	773	823
Contratto part time	-	-	-	-	-	-	1	-	1
TOTALE	31	631	661	53	691	744	51	773	824

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO SUDDIVISI PER GENERE - DONNA (2025)



DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO SUDDIVISI PER GENERE - UOMO (2025)



Il **turnover positivo**[10] (nuove assunzioni rispetto alla forza lavoro) mostra una progressiva riduzione nel periodo considerato, passando dal 41% nel 2023 al 32% nel 2025, evidenziando un rallentamento del ricambio in ingresso rispetto agli anni precedenti. Anche il **turnover negativo**[11] (cessazioni sul totale dei dipendenti) evidenzia un andamento decrescente, passando dal 27% nel 2023 al 23% nel 2025, indicando una riduzione del tasso di uscita del personale nel corso del triennio.
Nel complesso, i dati evidenziano una diminuzione dei flussi di movimentazione del personale, con una contrazione sia delle nuove assunzioni, sia delle cessazioni rispetto alla dimensione complessiva dell'organico.

NUOVI ASSUNTI E TURNOVER	N. dipendenti	N. nuovi assunti	N. cessati	Tasso di turnover positivo	Tasso di turnover negativo
FY 2023	662	271	177	41%	27%
FY 2024	744	296	214	40%	29%
FY 2025	824	267	187	32%	23%

A tutela del benessere e dei diritti dei propri dipendenti, l'organizzazione garantisce un sistema di protezione sociale che comprende coperture in caso di malattia, disoccupazione (a partire dall'instaurazione del rapporto di lavoro), infortuni sul lavoro, disabilità acquisita e congedo di maternità. La retribuzione del personale è inoltre definita nel rispetto della paga base prevista dal **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**

[10] Si specifica che il tasso di turnover positivo viene calcolato come: (n. assunti/n. dipendenti)*100
[11] Si specifica che il tasso di turnover negativo viene calcolato come: (n. cessati/n. dipendenti)*100

(**CCNL**) di riferimento, assicurando il pieno rispetto delle disposizioni contrattuali.
L'attenzione della società nella promozione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso dei diritti delle persone trova conferma anche nei risultati del periodo di rendicontazione: nel triennio di riferimento, infatti, non sono stati registrati episodi o denunce in materia di discriminazione, né sono state irrogate sanzioni, ammende o risarcimenti a seguito di eventuali segnalazioni. Analogamente, non si sono verificati incidenti relativi ai diritti umani, né sono state rilevate sanzioni, ammende o risarcimenti connessi a tali tematiche.
Nel triennio 2023-2025 i lavoratori non dipendenti risultano costituiti principalmente da lavoratori interinali, che rappresentano il 94% del totale nel 2023, il 93% nel 2024 (e il 94% nel 2025. Tale categoria è caratterizzata da una prevalenza maschile, con gli uomini che rappresentano circa il 100% nel 2023, il 99% nel 2024 e il 99% nel 2025 dei lavoratori interinali.
Gli stagisti e tirocinanti rappresentano una quota residuale (6% nel 2023, 7% nel 2024 e 6% nel 2025), con una composizione di genere più equilibrata.

Lavoratori non dipendenti per tipologia di contratto suddivisi per genere e regione	FY 2023			FY 2024			FY 2025		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Lavoratori interinali	0	104	104	1	88	89	1	95	96
Stagisti e tirocinanti	7	0	7	4	3	7	5	1	6
TOTALE	7	104	111	5	91	96	6	96	102

3.1.3 DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Operando nel settore della logistica e del trasporto, tradizionalmente caratterizzato da una prevalente presenza maschile, Brivio & Viganò riconosce il valore della diversità e dell'inclusione come elementi fondamentali per la crescita dell'organizzazione e per la valorizzazione delle competenze. La distribuzione della forza lavoro riflette le peculiarità del settore, con una maggiore presenza di uomini nei ruoli operativi e di guida, mentre la componente femminile risulta più rappresentata nelle funzioni amministrative e di staff.
La tabella di seguito riporta i dipendenti del Società suddivisi in base alle principali figure professionali e al genere.

Dipendenti per figura professionale e per genere	FY 2023			FY 2024			FY 2025		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Dirigenti	-	2	2	-	2	2	-	2	2
Quadri	-	-	-	-	-	-	2	8	10
Impiegati	29	50	79	47	51	98	46	51	97
Operai	2	579	581	6	638	644	3	712	715
TOTALE	31	631	662	53	691	744	51	773	824

Si segnala inoltre che, nel 2025 risultano presenti 3 persone appartenenti a **categorie protette**, pari allo 0,4% della popolazione aziendale complessiva. Nel dettaglio, l'incidenza è pari all'2% tra le donne e allo 0,3% tra gli uomini.

3.1.4 EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA

Brivio & Viganò considera il benessere delle proprie persone un elemento essenziale per favorire un ambiente di lavoro positivo e orientato alla crescita. In quest'ottica, la società promuove iniziative di **welfare aziendale** e strumenti di **conciliazione tra vita lavorativa e vita privata**, con l'obiettivo di sostenere il benessere dei dipendenti, valorizzarne il contributo e rispondere alle diverse esigenze personali e familiari.

Per i **dipendenti full-time con contratto a tempo indeterminato** sono previste le seguenti iniziative:

- **Smart working:** introdotto inizialmente come misura emergenziale durante la pandemia, è stato successivamente disciplinato, a partire da settembre 2022, da una specifica procedura che prevedeva la possibilità di usufruire di un giorno di lavoro agile ogni due settimane. Dal 2024 tale opportunità è stata ampliata, consentendo ai dipendenti di svolgere un giorno di smart working a settimana.
- **Assistenza sanitaria integrativa Sanilog**: offre un sistema di assistenza sanitaria complementare rispetto al Servizio Sanitario Nazionale.
- **Ebilog**: è l'ente bilaterale che supporta aziende e lavoratori del settore logistica e trasporto merci attraverso attività di formazione, welfare e sostegno al reddito.
- **Fondo TFR di categoria**: il trattamento di fine rapporto (TFR) viene conferito al fondo di categoria, con un contributo integrativo da parte della società.
- **Academy Brivio & Viganò**: percorso di formazione rivolto agli autisti in possesso di patente B, finalizzato al conseguimento delle patenti superiori necessarie per la guida dei mezzi pesanti.

A queste iniziative si affiancano **ulteriori servizi**, accessibili all'**intera popolazione aziendale**, che contribuiscono a migliorare il benessere quotidiano dei dipendenti:

- **Foorban Fridge**: presso la sede di Pozzuolo Martesana (MI) sono stati installati due smart fridge per la distribuzione di pasti pronti, acquistabili tramite buoni pasto aziendali o carte di credito personali. B&V sostiene una quota del servizio che consente ai dipendenti di accedere a un listino dedicato a condizioni agevolate.
- **Convenzione Ennevolte**: partnership con il portale Ennevolte, che offre ai dipendenti un'ampia gamma di sconti e convenzioni su viaggi, trasporti, eventi, spettacoli e numerosi altri servizi.
- **Convenzione intercompany ADBlue**: una delle Società intercompany, la Orange Service S.r.l., offre ai dipendenti scontistiche per l'acquisto di ADBlue.

Sono inoltre attive **piattaforme dedicate al welfare aziendale**, tra cui il sistema Pellegrini per la gestione dei benefit.

L'organizzazione ha inoltre avviato una serie di iniziative a supporto del benessere organizzativo e dell'engagement delle persone. Sono state introdotte **survey interne** finalizzate a misurare il benessere organizzativo, le relazioni tra team e azienda e le aspettative professionali.

Per le funzioni di staff vengono effettuate **exit interview** volte ad approfondire le motivazioni alla base dell'uscita dei collaboratori e a individuare eventuali aree di miglioramento dei processi organizzativi.

Parallelamente, nell'ambito delle iniziative di **employer branding**, è stato realizzato, con il supporto delle funzioni Marketing, un nuovo sito dedicato alle carriere, con l'obiettivo di rafforzare la reputazione del Gruppo come datore di lavoro e accrescerne l'attrattività nei confronti dei potenziali candidati.

Di seguito sono riportati i dati relativi alla fruizione del congedo parentale nell'ultimo triennio, quale indicatore dell'attenzione riservata alle esigenze familiari delle proprie persone: si segnala che il 100% dei dipendenti ne ha diritto.

Nel triennio 2023-2025 si rileva un incremento della percentuale di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito dei congedi per motivi familiari. Nel 2023 il ricorso ai congedi ha interessato il 10% degli aventi diritto complessivi, con una percentuale pari al 6% tra le donne e al 10% tra gli uomini. Nel 2024 la percentuale complessiva si è mantenuta stabile all'11%, con un maggiore utilizzo da parte delle donne (15%) rispetto agli uomini (11%). Nel 2025 si registra un ulteriore incremento, con il 15% dei dipendenti aventi diritto che ha usufruito del congedo: in particolare, il 22% delle donne e il 14% degli uomini aventi diritto ha fatto ricorso a tale misura.

3.1.5 RETRIBUZIONE

La gestione della **retribuzione** rappresenta un elemento chiave nella gestione delle risorse umane di Brivio & Viganò, in quanto contribuisce a riconoscere il valore del lavoro svolto dalle persone, garantire equità interna, competitività sul mercato del lavoro e coerenza con le strategie aziendali di lungo periodo.

Per garantire il massimo presidio su tali aspetti, l'organizzazione si è dotata di un **Comitato Remunerazioni**, composto da un rappresentante dei soci, da un membro indipendente del Consiglio di Amministrazione e dal Chief Human Resources Officer.

Il processo di **definizione delle retribuzioni** coinvolge diverse funzioni organizzative, oltre all'area Risorse Umane, e si articola secondo un iter strutturato che assicura coerenza tra responsabilità, performance e livelli retributivi:

- Valutazione dell'equity interna: analisi del peso del ruolo e della seniority della posizione;
- Valutazione della performance: verifica della coerenza tra le competenze effettivamente dimostrate e quelle attese;
- Equity di mercato: confronto retributivo con posizioni e ruoli simili presenti sul mercato;
- Storia evolutiva della risorsa: considerazione del percorso e della crescita professionale del dipendente.

Il processo prosegue con la verifica della coerenza delle proposte retributive rispetto al budget disponibile e si conclude con la relativa approvazione da parte del Comitato Remunerazioni.

Per i dirigenti è prevista una retribuzione variabile legata al sistema MBO. Tale retribuzione è strettamente correlata al raggiungimento di obiettivi di business e si basa su quattro livelli di valutazione:

- EBIT (Earnings Before Interest and Taxes);
- Obiettivi di funzione con KPI di business;
- Obiettivi individuali con KPI di business;
- Performance management, ovvero l'adeguatezza delle competenze al ruolo.

Per quanto riguarda il **divario retributivo di genere**, si evidenzia una riduzione nel 2024 rispetto al 2023 (dal 30% al 23%), seguita da un lieve incremento nel 2025, quando si attesta al 25%.

Nel complesso, si osserva una persistenza del divario retributivo, seppur con una parziale riduzione rispetto all'inizio del periodo analizzato.

Divario retributivo di genere [12]	FY 2023	FY 2023	FY 2023
Divario retributivo	30%	23 %	25 %

Infine, si segnala che, il **tasso di remunerazione totale** evidenzia un incremento progressivo nel triennio, passando da 2,88 nel 2023 a 3,85 nel 2024 fino a 3,91 nel 2025. L'andamento indica un ampliamento del divario tra la remunerazione della figura con il salario più elevato e la remunerazione mediana dei dipendenti, con una crescita più marcata tra il 2023 e il 2024 e una successiva stabilizzazione nel 2025.

Tasso di remunerazione totale [13]	FY 2023	FY 2024	FY 2025
Tasso di remunerazione totale	2,88	3,85	3,91

3.1.6 FORMAZIONE E VALUTAZIONE DELLE RISORSE

Brivio & Viganò considera la formazione un fattore strategico per lo sviluppo delle competenze, la crescita professionale delle proprie persone e il miglioramento continuo delle performance aziendali. Per questo promuove percorsi formativi finalizzati ad accrescere le competenze tecniche e trasversali, favorendo al contempo la diffusione della cultura della sicurezza, della qualità e dell'innovazione.

Nel 2025 la società ha realizzato poche ore di formazione in quanto era in corso la programmazione del piano effettivamente erogato nel 2026.

Per quanto riguarda i blue collar, sono in progettazione per il 2026 – 2027 degli interventi formativi legati al ruolo ricoperto ed alle competenze possedute o da raggiungere.

[12] Il divario retributivo viene calcolato come: (media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso femminile - media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile) / media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile.

[13] Il tasso di remunerazione totale viene calcolato come: remunerazione totale annua per la persona con il salario più elevato dell'impresa / remunerazione totale annua mediana dei dipendenti (ad esclusione della persona con il salario più elevato).

ORE MEDIE DI FORMAZIONE [14]	FY 2023	FY 2024	FY 2025
Numero totale di ore di formazione fornite ai dipendenti	921	1.073	358
Media ore di formazione per dipendente	1,45	1,44	0,43
Numero totale di ore di formazione fornite ai dipendenti donne	329	624	111
Media ore di formazione per dipendente donna	10,60	11,77	2,18
Numero totale di ore di formazione fornite ai dipendenti uomini	593	449	247
Media ore di formazione per dipendente uomo	0,94	0,65	0,32
Numero totale di ore di formazione fornite ai dirigenti	22	132	73
Media ore di formazione per dirigente	11,00	65,75	36,50
Numero totale di ore di formazione fornite ai quadri	-	-	73
Media ore di formazione per quadro	-	-	7,25
Numero totale di ore di formazione fornite agli impiegati	818	926	138
Media ore di formazione per impiegato	10,35	9,44	1,42
Numero totale di ore di formazione fornite agli operai	81	16	75
Media ore di formazione per operai	0,14	0,02	0,11

I **contenuti dei percorsi formativi** sono definiti attraverso un processo strutturato di analisi dei fabbisogni, che mette in relazione il modello di competenze aziendale (rappresentativo delle conoscenze e delle capacità richieste della società) con gli esiti del sistema di performance management e le esigenze formative rilevate dai responsabili di funzione e dall'area Risorse Umane.
Sulla base di tali analisi vengono progettati i **programmi formativi**, sviluppati in collaborazione con i fornitori esterni e **calibrati sulle specifiche necessità organizzative**. Alcuni percorsi sono destinati a specifiche figure professionali, su indicazione dei responsabili nell'ambito del processo di valutazione delle performance, mentre altri sono rivolti all'intera popolazione aziendale con l'obiettivo di rafforzare competenze trasversali e diffondere una cultura organizzativa condivisa.

Anche nel 2025 una parte significativa dell'offerta formativa è stata dedicata allo **sviluppo delle soft skills**, con particolare attenzione a temi quali:

- leadership situazionale;
- coaching;
- ascolto attivo;
- flessibilità;
- orientamento al risultato;

[14] Si indica che le ore medie di formazione vengono calcolate come numero totale di ore di formazione/ numero di dipendenti.

- comunicazione assertiva;
- problem solving;
- visione sistemica;
- decision making;
- pensiero strategico;
- gestione delle emozioni;
- definizione degli obiettivi (goal setting);
- gestione del feedback.

Parallelamente, sono stati erogati **corsi di carattere tecnico** finalizzati al consolidamento delle competenze professionali, riguardanti, tra gli altri:

- Excel;
- orientamento al cliente;
- Project Management;
- contesto VUCA;
- Generix;
- Power BI;
- Optit;
- Microsoft Office 365;
- sicurezza informatica, con particolare riferimento ai rischi di phishing.

Nel corso dell'anno sono inoltre proseguiti alcuni percorsi formativi ritenuti strategici per la crescita dell'organizzazione, tra cui:

- il corso **ITIL® 4 Foundation**, volto a diffondere le migliori pratiche per la gestione dei servizi IT secondo il framework ITIL;
- il percorso **Futurability 2030**, incentrato sui temi della learning agility, del mindset, della gestione del cambiamento e dell'intelligenza emotiva.

Le attività formative sono state erogate attraverso modalità diversificate, combinando lezioni in presenza e webinar, così da garantire flessibilità organizzativa e massimizzare l'efficacia dell'apprendimento.

3.1.7 VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

A supporto dello sviluppo professionale delle proprie persone, Brivio & Viganò adotta un **sistema strutturato di performance management**, finalizzato a individuare i fabbisogni formativi, valorizzare i talenti e definire percorsi di crescita coerenti con le esigenze organizzative. Il processo coinvolge dirigenti, quadri, impiegati e personale operativo, con particolare attenzione alle figure che ricoprono ruoli di coordinamento. L'estensione delle valutazioni varia in funzione del livello di responsabilità

e dell'influenza delle diverse categorie professionali sul raggiungimento degli obiettivi aziendali, interessando prevalentemente dirigenti, quadri e impiegati.
Il processo si basa su un approccio top-down e prevede la valutazione di otto competenze aziendali, declinate in funzione dei diversi cluster professionali (junior, specialist, manager e leader), attraverso una scala Likert a quattro livelli (da 1 a 4). È presente l'autovalutazione obbligatoria, che contribuisce a rafforzare il coinvolgimento delle persone e ad accrescere la consapevolezza rispetto ai propri punti di forza e alle aree di miglioramento.
Il sistema viene rivisto e aggiornato annualmente, in un'ottica di miglioramento continuo, registrando un elevato livello di partecipazione sia nelle fasi preparatorie, sia nelle attività di valutazione e restituzione dei risultati.

Tra le competenze oggetto di valutazione assumono particolare rilievo:

- **Motivazione e sviluppo delle persone**, intesa come capacità di valorizzare i talenti, favorire la collaborazione e sostenere la crescita del team;
- **Orientamento alla qualità**, quale impegno costante nel garantire elevati standard qualitativi e il miglioramento continuo delle performance.

Nel 2025 la Società ha consolidato ulteriormente il processo di valutazione delle performance, ampliando la platea dei dipendenti coinvolti. In particolare, le valutazioni hanno interessato 100% dei dirigenti, 100% dei quadri. Tra gli impiegati, il processo ha coinvolto l'86% della categoria, con una copertura pari al 94% della componente femminile e al 78% di quella maschile. Per il personale operaio, invece, le valutazioni hanno interessato 1,4% della categoria, corrispondente al 33% delle operaie e 1% degli operai.
Complessivamente, nel 2025 il sistema di performance management ha coinvolto il 13% della popolazione aziendale.

QUADRI

La popolazione coinvolta riguarda solo le funzioni di staff/sede e le figure di coordinamento operativo/amministrative. Non sono coinvolti gli operativi (autisti e operativi magazzino).

3.1.8 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La salute e sicurezza sul lavoro rappresentano per Brivio & Viganò una priorità assoluta, soprattutto considerando il significativo numero di autisti che quotidianamente percorrono centinaia di chilometri su strada.
Attualmente il **sistema di gestione sulla Salute e Sicurezza** conforme alla norma UNI ISO 45001 (che copre il 100% dei dipendenti) è stato implementato partendo da una valutazione approfondita dei rischi e delle opportunità dell'organizzazione. Questo sistema non si limita alla semplice conformità legislativa, ma si estende a un monitoraggio con-

tinuo degli indicatori di sicurezza e a un processo di miglioramento costante.
La società gestisce le attività di salute e sicurezza attraverso risorse interne dedicate, che presidiano il sistema con il **supporto operativo del Consorzio STL** per la gestione dei dispositivi di protezione individuale (DPI), della formazione e della sorveglianza sanitaria. Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) è identificato in un referente di B&V Holding Srl.
Il sistema di gestione si basa su un approccio concreto e mirato alla prevenzione, in piena conformità con il D.Lgs. 81/08. A supporto del sistema, i lavoratori dispongono di diversi canali per la segnalazione di pericoli o criticità, tra cui un sistema anonimo in coerenza con il Modello 231, e-mail dedicate, e il coinvolgimento diretto di referenti di area e rappresentanti dei lavoratori (RLS e RSA).Inoltre, si evidenzia l'esistenza di una **procedura strutturata per l'analisi degli eventi infortunistici**, che prevede un iter di indagine e la pianificazione di azioni correttive per migliorare il sistema di gestione della salute e sicurezza.
Attraverso un sistema gestionale con scadenzari, tutto il personale viene sottoposto a **visite mediche periodiche** conformi ai protocolli sanitari specifici, basati sui rischi mansionali indicati nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). Le convocazioni sono gestite dal Consorzio STL, che coordina piani e convocazioni per tutte le sedi.
Ogni anno si svolgono riunioni, come previsto dall'art.35 del D.Lgs. 81/08 con i **rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**, finalizzate alla condivisione di dati e attività. Al momento, non sono presenti comitati formalmente strutturati, se non in occasione di eventi emergenziali o particolari, come avvenuto durante l'emergenza Covid-19.
Il sistema è oggetto di **audit interni di primo livello**, pianificati annualmente sulla base dell'analisi dei rischi e della complessità delle attività. Tali verifiche sono finalizzate a valutare la conformità alle procedure interne e ai requisiti della norma, monitorare l'attuazione delle misure di prevenzione, individuare non conformità e opportunità di miglioramento e rafforzare la consapevolezza del personale.
Il **presidio di secondo livello** è invece assicurato dall'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e dalle funzioni interne competenti, attraverso verifiche che coinvolgono anche siti logistici diretti e indiretti, appalti e subappalti, nonché i servizi di autotrasporto. Il sistema è inoltre sottoposto ad audit esterni condotti da un organismo indipendente (Ente Certificatore), che ne attestano conformità, efficacia e capacità di miglioramento continuo.
A rafforzamento del controllo operativo, è stato introdotto un sistema informativo per la gestione degli infortuni che consente la tracciabilità degli eventi, inclusi near miss e non conformità, mentre i preposti svolgono attività di sorveglianza periodica sul campo tramite checklist strutturate.
Nel 2025 è stata inoltre formalizzata la sottoscrizione delle deleghe di funzioni nella sicurezza sul lavoro, di primo livello, ex art. 16 del D.Lgs. 81/2008, rafforzando la governance complessiva del sistema H&S.

3.1.9 FORMAZIONE SALUTE E SICUREZZA

La gestione della **formazione in ambito salute e sicurezza** rappresenta un ambito in evoluzione, anche in relazione ai cambiamenti di perimetro operativo e alla gestione degli appalti, che possono comportare l'emergere di situazioni non conformi. In questo contesto, assume una rilevanza strategica il tempestivo adeguamento ai requisiti introdotti dal Nuovo Accordo Stato-Regioni, al fine di garantire la piena conformità normativa e l'aggiornamento dei percorsi formativi aziendali È in corso una revisione della struttura organizzativa che prevede il progressivo coinvolgimento di provider territoriali per la gestione terziarizzata delle scadenze formative e operative.
Sono state introdotte procedure specifiche per le attività di carico e scarico e, nell'ambito della Business Unit e-commerce, è stato sviluppato un manuale operativo H&S che include anche istruzioni dedicate alla movimentazione degli automezzi. In ottica di miglioramento continuo, è prevista l'introduzione di una procedura di gestione delle crisi e la costituzione di un comitato dedicato alle emergenze, con l'obiettivo di rafforzare la capacità di risposta del sistema.
Nel complesso, l'approccio adottato integra prevenzione, monitoraggio e miglioramento continuo, con l'obiettivo strategico di ridurre progressivamente gli infortuni e rafforzare i sistemi di controllo e sorveglianza.

Entro il **2026** l'azienda ultimerà l'implementazione della certificazione **SA 8000**. Il consolidamento del sistema farà leva su una più intensa attività informativa per i dipendenti, creando una sinergia virtuosa capace di amplificare l'impatto sociale dell'organizzazione e rafforzare le tutele di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
Il sistema è infine soggetto ad **audit interni** pianificati sulla base dell'analisi dei rischi e a verifiche esterne indipendenti, che ne valutano conformità, efficacia e capacità di miglioramento continuo attraverso analisi documentali, sopralluoghi, interviste e monitoraggio dei KPI.
Nel 2025 le attività formative in ambito Qualità, Ambiente e Sicurezza (QAS) hanno raggiunto complessivamente 3.085 ore, confermando l'impegno della Società nello sviluppo continuo delle competenze in materia di salute e sicurezza.
La formazione si è concentrata sia su percorsi obbligatori, sia su attività specialistiche. Significativo anche il contributo delle attività dedicate ai ruoli di responsabilità e alla gestione delle emergenze, tra cui formazione per Preposti (160 ore), Primo Soccorso – Gruppo A (162 ore) e Prevenzione Incendi (48 ore complessive tra livelli 2 e 3) e defibrillatore (9 ore).
Completano il quadro le attività di addestramento operativo, tra cui formazione generale (20 ore), carrelli elevatori (8 ore), addetti ai gas tossici (4 ore) e ulteriori moduli tecnici, a conferma di un approccio diffuso alla cultura della sicurezza.

3.1.10 PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI

La Direzione ha messo a disposizione sistemi e risorse che hanno permesso di diffondere una cultura basata sul "**risk based thinking**", orientata all'identificazione e alla mitigazione dei pericoli connessi alle attività svolte, alla sicurezza alimentare e alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Tale approccio è supportato dal continuo riesame e monitoraggio degli obiettivi aziendali.

Inoltre, la società utilizza un sistema dedicato al **monitoraggio degli infortuni**, che consente la raccolta e l'analisi strutturata degli eventi. Dall'analisi emergono come principali cause le attività di salita e discesa dal posto di guida, oltre a episodi riconducibili a urti, colpi e impatti.

La Direzione ha riconosciuto nell'adozione di Sistemi di Gestione per la Qualità, la Salute e la Sicurezza secondo gli standard UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 45001, IFS Logistics 3 e del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo in conformità al D.Lgs. 231 e nelle future certificazioni, gli strumenti per garantire il raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali misurati con indicatori specifici e condivisi a tutti i livelli aziendali.

Il risk based thinking adottato dai sistemi e le risorse messe a disposizione dalla Direzione hanno permesso di identificare ed eliminare o ridurre:

- i pericoli connessi alla sicurezza alimentare;
- i pericoli connessi alla salute e sicurezza dei lavoratori;
- gli impatti connessi alla tutela dell'ambiente e alla prevenzione dell'inquinamento.

Nel triennio **non si sono registrati decessi correlati al lavoro**. Le ore lavorate sono aumentate in modo significativo, passando da 1.500.088 nel 2023 a 1.737.067 nel 2024, con una crescita del 16%, fino a 2.179.810 nel 2025, con un ulteriore incremento del 26% rispetto all'anno precedente, in linea con l'espansione operativa.

Gli infortuni registrabili sono stati 37 nel 2023, saliti a 46 nel 2024, con un incremento del 24%, e confermati a 46 nel 2025. Nonostante l'aumento delle ore lavorate, il tasso di infortuni[15] evidenzia un miglioramento nel 2025, attestandosi a 21,10 rispetto a 26,48 del 2024 e a 24,67 del 2023, con una riduzione rispettivamente del 20% e del 14%, a testimonianza del rafforzamento delle misure di prevenzione.

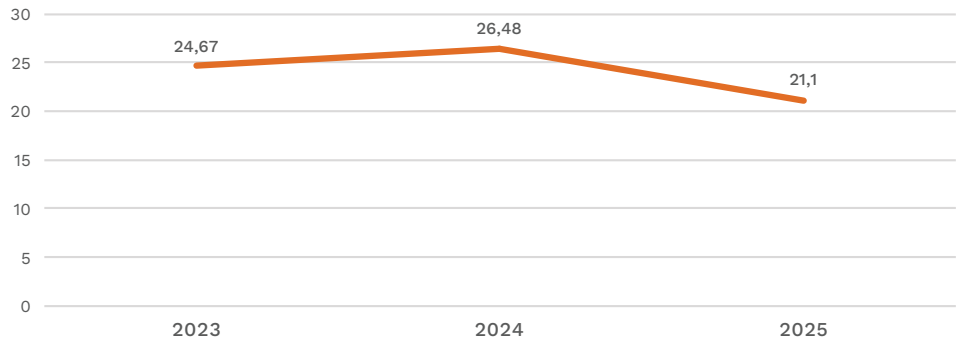
Gli infortuni in itinere si attestano a 5 nel 2023, scendono a 4 nel 2024, con una riduzione del 20%, per poi risalire a 7 nel 2025, con un incremento del 75% rispetto all'anno precedente. Le malattie professionali risultano assenti nel 2023, mentre si registra un caso nel 2024 e due nel 2025, con un incremento del 100% nel primo anno di rilevazione e un ulteriore aumento del 100% nel periodo successivo. Le giornate di lavoro

[15] Si riporta che il tasso di infortuni viene calcolato come: numero di infortuni sul lavoro registrabili / numero ore lavorate.

perdute passano da 1.165 nel 2023 a 1.819 nel 2025, con una crescita complessiva del 56%, coerente con l'aumento dell'attività e della popolazione aziendale.

Infortuni sul lavoro	FY 2023	FY 2024	FY 2025
Numero di decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	37	46	46
Numero ore lavorate	1.500.088	1.737.067	2.179.810
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	24,67	26,48	21,10

TASSO DI INFORTUNI SUL LAVORO REGISTRABILI



Il processo di valutazione dei rischi si basa su criteri di probabilità, gravità ed esposizione ed è articolato per posto di lavoro, mansione e team. Le principali misure di mitigazione adottate comprendono l'utilizzo obbligatorio dei dispositivi di protezione individuale (DPI), la formazione continua del personale, la revisione periodica delle strutture e la corretta gestione e manutenzione degli ambienti e dei mezzi di lavoro.

3.2 CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI

3.2.1 GESTIONE DELLE RELAZIONI CON I CLIENTI

I principali clienti di Brivio & Viganò appartengono alla Grande Distribuzione Organizzata (GDO) e al settore Industriale, in particolare ad aziende che operano nella filiera agroalimentare e che necessitano di servizi logistici dedicati alla gestione di prodotti sensibili alla temperatura. Si tratta di operatori caratterizzati da esigenze elevate in termini di puntualità, affidabilità, continuità operativa e rispetto degli standard qualitativi e di sicurezza lungo la catena di approvvigionamento. A tutela dei consumatori dei prodotti trasportati e consegnati, la società adotta un s**istema strutturato di cer-**

tificazioni che garantisce il rispetto di elevati standard di qualità e sicurezza lungo tutta la catena logistica.

In particolare, è presente la certificazione **ISO 9001** per la gestione della qualità, mentre lo standard **IFS Logistics**, applicato presso il sito di Pozzuolo Martesana, assicura la sicurezza dei processi logistici in ambito alimentare. A presidio della sostenibilità delle filiere, il sito di Montichiari è certificato **MSC BIO**, mentre la certificazione BIO è estesa a tutti i siti operativi. Completa il quadro la certificazione **TCR** (Transport Compliance Rating), che attesta la conformità dei processi logistici e di trasporto.

L'organizzazione gestisce il **customer service** attraverso un modello non centralizzato a livello corporate, con attività attualmente distribuite all'interno delle singole Business Unit. Il presidio operativo è concentrato principalmente sulle aree distribuzione e trasporto e si focalizza sull'analisi dei disservizi e delle criticità operative. La gestione delle relazioni con i clienti è affidata a un team di **otto Key Account**, che assicurano un monitoraggio continuativo attraverso **incontri periodici e momenti di Stato Avanzamento Lavori** (**SAL**), con l'obiettivo di presidiare e migliorare la customer experience.

È tuttavia prevista nei prossimi anni un'evoluzione del modello organizzativo, con la progressiva centralizzazione della funzione customer service tra il 2027 e il 2028, finalizzata a rafforzare l'analisi dei servizi e a rendere più strutturato il presidio complessivo della customer experience.

Analogamente, anche la funzione di **marketing e comunicazione** non risulta attualmente centralizzata; a partire dal 2026 è previsto un progressivo accentramento delle attività di comunicazione aziendale, volto a garantire maggiore coerenza e integrazione a livello di Gruppo.

3.2.2 QUALITÀ E ATTENZIONE VERSO I CLIENTI

Brivio & Viganò si impegna costantemente nel miglioramento della qualità del servizio, con l'obiettivo di consolidare e sviluppare nuove partnership con le principali insegne della grande distribuzione organizzata (GDO).

Nel **quadro del miglioramento continuo**, la società ha definito una serie di priorità strategiche che includono:

- il rispetto delle aspettative del cliente in termini di affidabilità e capacità di risposta;
- il mantenimento di elevati standard di igiene e sicurezza in tutte le fasi operative;
- il monitoraggio costante delle performance in materia di food defense;
- qualità, salute e sicurezza;
- la valorizzazione e crescita professionale delle persone;
- il rafforzamento dei processi di innovazione tecnologica e organizzativa.

Inoltre, particolare attenzione è dedicata anche alla **protezione dei dati personali dei clienti**, attraverso l'adozione di procedure specifiche volte a garantire la sicurezza delle informazioni e prevenire eventuali violazioni.
Oltre agli **obiettivi** di carattere generale **definiti nella politica aziendale**, l'organizzazione stabilisce annualmente **target specifici e misurabili**, monitorati costantemente dalla Direzione.
Infine, i processi operativi sono strutturati secondo un approccio basato sulla gestione del rischio, finalizzato all'identificazione e mitigazione dei pericoli connessi alle attività, con l'obiettivo di garantire la sicurezza alimentare dei prodotti e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori lungo l'intera catena del valore.

3.2.3 INNOVAZIONE, RICERCA E SVILUPPO

L'innovazione rappresenta un elemento centrale nella strategia di sviluppo di Brivio & Viganò e si declina in un approccio integrato che combina sostenibilità economica, ambientale e sociale. In tale contesto, la società è impegnata in **iniziative di ricerca e sviluppo** orientate al miglioramento continuo dei servizi e dei processi.
Una prima linea di attività riguarda l'**analisi del settore della Contract Logistics**, condotta attraverso approcci quantitativi e qualitativi volti a comprendere le evoluzioni del mercato e a supportare lo sviluppo di servizi logistici innovativi e integrati. Tali attività sono realizzate nell'ambito dell'Osservatorio Contract Logistics "Gino Marchet", in collaborazione con il Politecnico di Milano, e si inseriscono in un più ampio impegno della Società come co-finanziatore del programma di dottorato (PhD) in Ingegneria Gestionale presso il MIP Politecnico di Milano.
Un secondo ambito riguarda la trasformazione digitale dei processi logistici, che si sviluppa attraverso diversi progetti. In particolare, la società sta implementando **sistemi di pianificazione dei viaggi** basati su algoritmi di intelligenza artificiale, finalizzati all'ottimizzazione delle attività operative e al miglioramento del livello di servizio. Parallelamente, è in corso lo sviluppo di un **data lake aziendale** e di strumenti di **business intelligence**, con l'obiettivo di integrare le informazioni provenienti dai diversi sistemi gestionali e abilitare analisi avanzate a supporto delle decisioni.
Ulteriori iniziative riguardano la **digitalizzazione delle attività di magazzino**, attraverso soluzioni per la raccolta dati in campo e l'ottimizzazione della gestione degli spazi, nonché la digitalizzazione del fleet management, che consente la gestione integrata e strutturata del parco mezzi in sostituzione di processi precedentemente manuali.
L'organizzazione sta infine sviluppando un sistema integrato per la **tracciabilità delle spedizioni**, volto a garantire lo scambio in tempo reale delle informazioni lungo tutta la catena logistica, con particolare riferimento al monitoraggio delle consegne e dei documenti di trasporto, anche attraverso soluzioni digitali dedicate al personale viaggiante.

Un'ulteriore area di intervento riguarda l'**innovazione organizzativa**, che si concretizza nella strutturazione di processi e competenze a supporto della governance delle iniziative di ricerca, sviluppo e innovazione, anche attraverso la gestione di bandi, incentivi e strumenti di finanziamento agevolato.
Nel complesso, tali attività testimoniano la volontà di B&V nel promuovere un modello di innovazione continua, finalizzato al miglioramento dell'efficienza operativa e al rafforzamento della sostenibilità del business.

3.2.4 SERVIZI OFFERTI

I servizi core del Gruppo Brivio & Viganò sono rappresentati da **trasporto**, **handling** (logistica integrata), **distribuzione e logistica per l'e-commerce**, che insieme costituiscono l'architettura operativa dell'offerta aziendale.
Brivio &Viganò Logistics si colloca insieme alla società Autotrasporti nel servizio di trasporto, dove insieme operano attraverso un ampio parco mezzi e personale adeguatamente formato, con l'obiettivo di assicurare un servizio flessibile e personalizzato in funzione delle esigenze dei clienti. I mezzi, dotati di **celle frigorifere** a temperatura controllata, consentono il corretto **mantenimento della catena del freddo** lungo tutta la filiera distributiva.
Le attività comprendono:

- il ritiro presso i siti di produzione e distribuzione;
- la consegna dai centri logistici ai punti vendita della GDO;
- la copertura su scala nazionale e internazionale;
- le consegne dedicate per GDO, normal trade, grossisti, concessionari e canale Ho.Re.Ca.;
- la gestione dei pallet e i servizi di reso e restituzione;
- soluzioni di trasporto con tempi e modalità personalizzati.

Un team dedicato assicura il coordinamento operativo e il monitoraggio continuo del servizio, garantendo puntualità e affidabilità lungo l'intero processo.
Logistics svolge anche il servizio di handling presso magazzini di clienti e si sviluppa attraverso una superficie complessiva di oltre 70.000 mq destinata allo **stoccaggio di prodotti alimentari a temperatura controllata**. I magazzini sono dotati di celle frigorifere che operano in un range termico compreso tra -25 °C e +10 °C e consentono di servire oltre 2.000 aziende.
Le attività di stoccaggio e movimentazione avvengono nel rispetto delle normative in materia di sicurezza alimentare e sono supportate da certificazioni quali UNI EN ISO 9001 e UNI EN ISO 45001, oltre al Protocollo TCR e a specifiche politiche aziendali in materia di qualità, salute e sicurezza. La gestione operativa è supportata da un sistema WMS che consente la tracciabilità completa delle merci e l'ottimizzazione

dei flussi logistici, includendo raccolta ordini, stoccaggio, gestione delle scadenze, picking, cross-docking, pallettizzazione, etichettatura e confezionamento. Le attività sono integrate da funzioni dedicate al controllo qualità, alla gestione dei resi e alla reportistica verso clienti e produttori, garantendo efficienza e trasparenza lungo tutta la catena logistica.

Brivio & Viganò Logistics assicura inoltre il **servizio di distribuzione per il mercato italiano** e da Brivio & Viganò España per il mercato spagnolo. Il modello operativo prevede lo stoccaggio della merce, la pianificazione delle consegne in accordo con i clienti e la distribuzione capillare sul territorio nazionale e internazionale. La rete logistica si basa su Transit Point e su partnership con operatori regionali, che consentono di garantire continuità del servizio e copertura diffusa verso i principali canali distributivi.

La **logistica integrata** rappresenta l'evoluzione del modello operativo del Gruppo e consente l'integrazione tra trasporto e handling in un'unica catena del valore. Le attività sono svolte attraverso piattaforme dedicate e organizzate per cliente, con magazzini a temperatura mono o multiregime che gestiscono prodotti secchi, freschi e surgelati. Un sistema informativo proprietario garantisce la completa automazione dei flussi in ingresso, stoccaggio e uscita, assicurando tracciabilità e controllo end-to-end della supply chain e consentendo una gestione efficiente dei trasporti su scala nazionale e internazionale.

La **gestione operativa del trasporto** è supportata da sistemi digitali integrati che consentono la pianificazione dei viaggi, l'assegnazione dei mezzi e degli autisti e il monitoraggio in tempo reale delle attività. Il processo prevede la ricezione degli ordini dalla GDO e dall'industria, la pianificazione giornaliera dei viaggi e la verifica della disponibilità di risorse, nel rispetto dei vincoli normativi sui tempi di guida e riposo. L'integrazione tra sistemi gestionali e satellitari consente di garantire efficienza operativa, puntualità e controllo continuo del servizio.

Anche il servizio di handling è supportato da un sistema di gestione strutturato che integra manuali operativi HACCP, procedure di sicurezza alimentare e strumenti di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/08. La gestione dei flussi logistici è completamente tracciata attraverso sistemi informativi dedicati, che garantiscono la rintracciabilità dei lotti e la conformità alle normative nazionali ed europee in materia di sicurezza alimentare. Le modalità operative sono definite in collaborazione con i clienti e integrate nei processi aziendali, assicurando elevati standard di qualità, sicurezza e affidabilità lungo l'intera catena logistica.

3.2.5 CENTRALITÀ DEL CLIENTE E GESTIONE DEI RECLAMI

La centralità del cliente rappresenta un ulteriore elemento distintivo del modello di servizio dell'organizzazione.

Brivio & Viganò si impegna a garantire standard elevati non solo nella fase di erogazione del servizio, ma anche nella **gestione delle relazioni commerciali**, con l'obiettivo di consolidare rapporti di lungo periodo e rispondere in modo efficace e tempestivo alle esigenze della clientela.

Le **attività di sviluppo commerciale** sono gestite dall'area dedicata, sulla base di obiettivi annuali definiti dalla Direzione Commerciale e monitorati attraverso momenti di confronto periodico. Prima dell'avvio di nuovi rapporti commerciali, l'Amministrazione effettua verifiche di solidità finanziaria sui potenziali clienti, estese ai clienti consolidati in presenza di specifiche criticità o su indicazione della Direzione.

I clienti strategici sono seguiti da **Key Account** dedicati, con il supporto delle funzioni di back office, mentre su richiesta possono essere attivati specifici indicatori di performance (KPI) per il monitoraggio del servizio, a supporto della trasparenza e del miglioramento continuo.

La gestione degli ordini avviene attraverso procedure strutturate e differenziate in funzione della tipologia di servizio richiesto, garantendo efficienza operativa e coerenza con i processi aziendali.

La **gestione dei reclami** rappresenta un elemento centrale del sistema di monitoraggio della **qualità del servizio** e del presidio della **customer satisfaction**, coinvolgendo in modo trasversale diverse funzioni aziendali.

Il processo di gestione dei reclami coinvolge diverse aree aziendali, tra cui **Customer Service/Ufficio Ordini**, **Ufficio Commerciale**, **personale operativo**, **responsabili logistici**, **disponenti** e **Ufficio Qualità**.

I reclami, ricevuti sia telefonicamente, sia tramite e-mail, vengono nella maggior parte dei casi presi in carico e risolti entro pochi giorni lavorativi. Le segnalazioni riguardano prevalentemente aspetti operativi del servizio, tra cui la sostituzione di un mezzo, il recupero di una consegna o di uno scarico e il recupero della documentazione di trasporto.

Quando le segnalazioni possono comportare addebiti economici, queste vengono tracciate per cliente, al fine di garantire la corretta imputazione dei costi. I reclami con potenziale impatto economico o reputazionale, inclusi quelli relativi a danni d'immagine, vengono portati all'attenzione del Key Account e della Direzione Commerciale.

Per la loro gestione vengono **coinvolte tutte le funzioni competenti**, al fine di analizzare le cause, definire e attuare azioni correttive e verificare l'effettiva risoluzione della criticità, garantendo al cliente un riscontro completo ed efficace.

L'**Ufficio Qualità**, **Ambiente** e **Sicurezza**, **monitora la gestione dei reclami**, verificando l'adeguatezza delle analisi svolte e delle azioni correttive adottate, nonché la loro efficacia attraverso audit periodici. Parallelamente, la Direzione Commerciale, in collaborazione con l'**Ufficio Qualità**, **Ambiente** e **Sicurezza**, predispone una sintesi periodica dei reclami ricevuti, delle cause individuate e delle azioni intraprese

per la loro risoluzione. Tale report viene sottoposto al riesame della Direzione, che ne valuta gli esiti al fine di individuare eventuali opportunità di miglioramento dei processi e del servizio offerto.

Al fine di prevenire il verificarsi di criticità, in numerosi casi vengono formalizzati contratti quadro con i fornitori, predisposti con il supporto dell'Area Legale interna e sottoscritti dalle parti, che regolano in modo preventivo e strutturato le principali casistiche operative potenzialmente critiche.

GOVERNANCE
4.0

4.1 CULTURA ED ETICA DEL BUSINESS

4.1.1 CODICE ETICO DI BRIVIO & VIGANÒ

Brivio & Viganò Logistics adotta da diversi anni il Codice Etico definito a livello di Gruppo Brivio & Viganò, disponibile anche in lingua spagnola per la sede di Madrid. Il documento definisce i valori fondamentali e i principi di comportamento cui devono attenersi tutti i destinatari e costituisce il riferimento comune per l'operato di tutte le società del Gruppo.

Il Codice Etico si inserisce nel percorso di **adeguamento al D.Lgs. 231/2001**, avviato dal Gruppo nel settembre 2020, ed è **parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** adottato da ciascuna società. Nel corso dell'esercizio, è stata avviata evoluzione della nostra architettura di governance attraverso l'aggiornamento del Codice Etico di Gruppo, il cui aggiornamento è stato deliberato il 21 febbraio 2025. Questo rinnovo si è reso necessario per allineare i nostri principi guida alle nuove sfide globali, integrando in modo ancora più stringente i valori aziendali all'interno del nostro modello di business. Il nuovo Codice non è una semplice dichiarazione di intenti, ma una bussola strategica e valoriale che orienta la condotta quotidiana di tutte le nostre persone e dei partner commerciali verso una crescita responsabile, trasparente e inclusiva.

Le disposizioni del Codice sono vincolanti per amministratori, sindaci, revisori legali, dipendenti e collaboratori, nonché per tutti i soggetti che intrattengono rapporti professionali con l'organizzazione o che sono, a qualsiasi titolo, influenzati dalla sua attività. Tutti i dipendenti e i collaboratori ne hanno preso visione; inoltre, il documento è pubblicamente disponibile sul sito aziendale e viene presentato ai partner con cui la società intrattiene relazioni professionali.

Eventuali violazioni possono comportare, nei confronti di fornitori e collaboratori, la decadenza del rapporto e la risoluzione del contratto.
Tale struttura etica rappresenta per Brivio & Viganò un fondamento imprescindibile per condurre le proprie attività in modo responsabile e trasparente.
Consapevole dell'importanza che le scelte etiche rivestono anche sotto il profilo economico, il Gruppo Brivio & Viganò ha definito un insieme di **valori guida** che orientano le decisioni e i comportamenti di tutte le società del Gruppo, inclusa Brivio & Viganò Logistics, e che sono riportati nella tabella seguente.

Valori Guida	
Responsabilità	Tutte le società del Gruppo valutano con attenzione le conseguenze e gli effetti delle decisioni rilevanti nei confronti degli stakeholder
Tutela dei diritti umani e rispetto della persona	Il Gruppo protegge l'integrità fisica e morale dei dipendenti e collaboratori, garantendo condizioni di lavoro sicure e contrastando ogni violazione dei diritti
Equità e professionalità	Il Gruppo promuove le pari opportunità come fondamento delle politiche di lavoro e gestione, rifiutando qualsiasi forma di discriminazione
Legalità e rispetto delle leggi	Il Gruppo richiede il pieno rispetto delle leggi, del Codice Etico, del Modello 231, dei regolamenti e delle procedure interne, senza tollerare negligenze
Sostenibilità e responsabilità sociale	Il Gruppo opera nel rispetto delle persone e dell'ambiente, utilizzando le risorse in modo efficiente e promuovendo comportamenti volti a evitare sprechi e danni sociali e ambientali, privilegiando scelte orientate allo sviluppo della comunità
Collaborazione e solidarietà	Il Gruppo incentiva la collaborazione e il senso di solidarietà tra i dipendenti come leve per una gestione moderna e rispettosa delle normative e dei bisogni delle persone
Trasparenza della comunicazione	Il Gruppo si impegna a comunicare con la massima trasparenza, sia internamente, sia con partner commerciali e stakeholder, come dimostra anche la redazione di questo documento
Senso di appartenenza	Il Gruppo favorisce il senso di appartenenza alla realtà imprenditoriale di Brivio & Viganò, considerandolo fondamentale per mantenere rapporti solidi e duraturi con istituzioni, comunità e stakeholder

Al fine di garantire che i principi etici trovino concreta applicazione nelle relazioni con tutti i portatori di interesse, il Codice Etico di Gruppo declina specifici principi di condotta per le diverse categorie di stakeholder, definendo comportamenti e criteri di riferimento che orientano l'operato del Gruppo nella gestione dei rapporti con dipendenti, clienti, fornitori, istituzioni, comunità e tutti i soggetti con cui interagisce così come esplicitati nella tabella seguente.

Principi di condotta	
Doveri verso il Personale	Il Gruppo riconosce il valore strategico delle risorse umane, considerandole il fattore principale di successo. Evita ogni forma di discriminazione o comportamento lesivo nei confronti del personale, impegnandosi a valorizzare le persone, garantendo crescita professionale e selezione equa e conforme alle normative. È prioritario tutelare salute e sicurezza sul lavoro, proteggere i dati personali e promuovere comportamenti rispettosi dell'ambiente, anche attraverso iniziative di sensibilizzazione.
Doveri verso i Clienti	Consapevole che la soddisfazione dei clienti è fondamentale per il successo, il Gruppo adotta comportamenti improntati a trasparenza, professionalità, elevati standard qualitativi, continuità e sicurezza del servizio, supportati da controlli periodici.
Doveri verso Fornitori e Partner	I fornitori e partner sono considerati elementi chiave della catena del valore e fonte di vantaggio competitivo. Il Gruppo instaura con loro rapporti basati su fiducia, continuità e stabilità, selezionandoli con criteri oggettivi e richiedendo l'adesione ai valori del Codice Etico e del Modello 231. Inoltre, garantisce la sicurezza degli operatori dei fornitori che accedono ai propri siti.
Doveri verso i Concorrenti	Il Gruppo si impegna a evitare qualsiasi forma di concorrenza sleale o pratiche illecite, sia nelle gare d'appalto, sia in altre competizioni di mercato. Nel periodo di riferimento, non sono state registrate azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali o violazioni antitrust.
Doveri verso Istituzioni, Comunità e Territorio	Il Gruppo riconosce che la creazione di valore economico duraturo richiede comportamenti sociali e ambientali responsabili. Nel Codice sono quindi stabilite norme di correttezza e trasparenza nei rapporti con istituzioni, comunità e territorio. Il Gruppo privilegia investimenti che favoriscano lo sviluppo economico e sociale locale e sostiene iniziative sociali, culturali, sportive e umanitarie attraverso contributi a fondazioni, enti e organizzazioni.
Doveri verso i mezzi di informazione	Il Gruppo si impegna a comunicare con verità, trasparenza e senza discriminazioni attraverso qualsiasi mezzo di informazione, mantenendo coerenza con i principi espressi verso gli altri stakeholder.

4.1.2 D.LGS. 231/2001

Il Gruppo Brivio & Viganò ha adottato il **Modello di Organizzazione**, **Gestione** e **Controllo** (**MOGC 231**), ispirandosi ai principi contenuti nelle Linee Guida di Confindustria e le "Linee guida di B&V Holding S.r.l. per l'adozione del Codice Etico, del D.Lgs. 231/2001 e della procedura di whistleblowing nelle società del Gruppo B&V" il cui aggiornamento è stato deliberato il 21/02/2025 dalla Holding e ratificato da tutte le Società del Gruppo.

Il Modello, definito a livello di Gruppo, è attualmente applicato dalla Holding e dalle società Autotrasporti Brivio & Viganò S.r.l. e Brivio & Viganò Logistics S.r.l. ed anche da Brivio & Viganò Service che ha adottato il MOGC con delibera del 31.03.2025. Obiettivo del 2026 è quello di estendere progressivamente l'adozione a tutte le Società del Gruppo. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC 231) è stato progettato tenendo conto delle caratteristiche strutturali e organizzative delle società del Gruppo e viene **aggiornato periodicamente** per garantirne l'efficacia nel tempo: è infatti stato aggiornato nel 2025 con delibera del 16/12/2025.

L'adozione del Modello risponde alla volontà di **promuovere comportamenti etici** e responsabili all'interno dell'organizzazione, garantendo il rispetto dei principi di

legalità, correttezza e trasparenza nello svolgimento delle attività aziendali. Inoltre, il Modello contribuisce a **prevenire il rischio** che la società sia coinvolta in **procedimenti giudiziari** legati ai reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e alle conseguenti responsabilità amministrative degli enti. In questo modo, il Modello tutela anche la reputazione e l'immagine di B&V, elementi fondamentali per il riconoscimento di un'impresa affidabile e socialmente responsabile.

Il MOGC 231 si articola in una **Parte Generale**, che ne illustra i contenuti normativi, definisce il ruolo, le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza (OdV), disciplina i flussi informativi e descrive il sistema disciplinare, in una **Parte Speciale**, che individua i processi sensibili e le misure preventive adottate per mitigare il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto e in Allegati. In particolare, l'Allegato 5 comprende i Protocolli Operativi (da min 19 a max 23 per ciascun Modello).

Il Modello è declinato in funzione della struttura del Gruppo e delle specificità delle singole società: la Holding esercita attività di direzione e coordinamento sulle società operative attive nei settori del trasporto, della logistica, del noleggio e manutenzione dei mezzi e dei servizi assicurativi, anche a livello internazionale, mentre le società operative applicano le linee guida e i presidi di controllo definiti a livello centrale. In tale contesto, l'approccio al business è bilanciato da un sistema di controlli interni volto a supportare lo sviluppo aziendale senza ostacolarne l'operatività.

Il **processo di sviluppo del Modello** comprende:

1. **Esame preliminare** del contesto organizzativo tramite analisi documentale;
2. **Identificazione** delle **aree di attività**, **funzioni esposte** e **processi a rischio**, con valutazione del livello di rischio per ciascun reato presupposto;
3. **Analisi dettagliata delle attività** per ciascuna Area a Rischio Reato;
4. **Definizione** del set minimo di controlli preventivi, integrando quelli già esistenti;
5. Analisi dei **gap** tra il **Modello** e la **situazione organizzativa attuale**;
6. **Piano di attuazione delle azioni successive** all'approvazione del Modello.

L'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è garantita da un sistema di presidi dedicati che ne assicurano il funzionamento, la conformità e il costante aggiornamento. In tale ambito, il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello ex D.Lgs. 231/2001, definendo i valori e i principi di comportamento cui devono attenersi amministratori e dipendenti.

Il **monitoraggio dell'applicazione del Modello** è affidato all'**Organismo di Vigilanza** di ciascuna società, che ne verifica il rispetto e ne cura l'aggiornamento nel tempo, assicurandone la continua adeguatezza rispetto al contesto organizzativo e normativo. L'omogeneità nell'applicazione della compliance ex D.Lgs. 231/2001 è garantita da un sistema strutturato che si basa, da un lato, su Linee guida di B&V Holding S.r.l. per l'adozione del Codice Etico, del D.Lgs. 231/2001 e della procedura di whistleblowing

nelle società del Gruppo B&V" il cui aggiornamento è stato deliberato il 21.02.2025 dalla Holding e ratificato da tutte le Società del Gruppo, dall'altro, presidio dell'area Legal & Compliance di B&V Holding, anche attraverso specifici contratti di servizio di compliance infragruppo.

Al fine di garantire l'efficacia del sistema di compliance ex D.Lgs. 231/2001, **ciascuna società si impegna a mantenere costantemente aggiornato il Modello** e a implementare i presidi organizzativi e procedurali necessari, tra cui la formazione specifica del personale, i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, il canale di segnalazione delle violazioni (whistleblowing), le verifiche di compliance e l'adeguamento dei processi operativi ai protocolli di controllo previsti.

L'**approvazione**, l'**adozione** e l'**aggiornamento** del Modello competono al **Consiglio di Amministrazione** di ciascuna società, cui è affidata la responsabilità di garantirne la corretta applicazione. Il Modello è reso disponibile a tutto il personale: sia i nuovi assunti, sia i dipendenti già in organico ne ricevono comunicazione e possono consultarne la versione integrale tramite intranet, sottoscrivendo contestualmente l'attenzione al rispetto dei relativi contenuti.

Tale assetto consente di assicurare un approccio coordinato, coerente e integrato nella gestione dei rischi di responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001.

4.1.3 PRIVACY E GESTIONE DEI DATI PERSONALI

Il Gruppo Brivio & Viganò ha definito **procedure specifiche** per la raccolta, il trattamento e la conservazione dei dati personali, applicate anche da Brivio & Viganò Logistics, con l'obiettivo di prevenire accessi non autorizzati o divulgazioni indebite delle informazioni verso soggetti esterni.

Tali procedure sono conformi alla normativa vigente e, in particolare, al Regolamento UE 679/2016 (GDPR), al quale B&V ha completato il processo di adeguamento.

Il **sistema di protezione** è **supportato da strumenti tecnologici e organizzativi**, tra cui un software antintrusione costantemente monitorato dall'ufficio IT, volto a prevenire accessi non autorizzati alla rete aziendale.

La gestione dei dati personali si basa su un insieme strutturato di misure che comprendono:

- stress test periodici delle infrastrutture di sicurezza;
- la nomina di un referente per la privacy;
- l'individuazione dei soggetti autorizzati al trattamento;
- l'adozione di procedure per la gestione dei data breach;
- la conduzione delle valutazioni d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA).

Eventuali anomalie o violazioni vengono segnalate tempestivamente all'Organismo di Vigilanza.

A supporto del sistema, i principi di riservatezza, integrità e disponibilità guidano la gestione dei sistemi informativi e dei dati personali, assicurandone la **protezione**, l'**affidabilità** e la **continuità operativa**. Le procedure si applicano a tutti i soggetti che operano per conto dell'organizzazione, inclusi dipendenti e collaboratori.
Nel periodo di riferimento, la società non ha registrato reclami relativi a violazioni della privacy né episodi di perdita, furto o diffusione non autorizzata di dati personali, confermando l'efficacia delle misure adottate e l'attenzione costante nella tutela dei dati.

4.1.5 COMPLIANCE NORMATIVA E ANTICORRUZIONE

Nel corso del triennio di riferimento, la società non ha registrato sanzioni né contenziosi relativi a violazioni di leggi, normative o regolamenti in ambito ambientale e sociale.
Il Codice Etico e il Modello Organizzativo di Gestione e Controllo sono stati diffusi ai membri del Consiglio di Amministrazione, dell'Assemblea dei Soci e a tutti i dirigenti. In particolare, il 100% dei dirigenti e dei quadri ha ricevuto la relativa comunicazione, assicurando la piena conoscenza e condivisione dei principi adottati.
Si segnala che, nel periodo di rendicontazione, non sono stati rilevati casi di condanne o sanzioni per violazioni della normativa in materia di corruzione.

4.2 RAPPORTO CON I FORNITORI

4.2.1 GESTIONE DEGLI ACQUISTI, QUALIFICAZIONE E MONITORAGGIO DELLA CATENA DI FORNITURA

In considerazione della rilevanza della spesa lungo la catena di fornitura, la società ha adottato un **processo strutturato per la gestione degli acquisti**, disciplinato da un protocollo interno che definisce criteri, responsabilità e modalità operative. Il processo prende avvio dalla **pianificazione annuale della spesa** attraverso la definizione del budget, approvato a fine esercizio per l'anno successivo e condiviso con l'Amministratore Delegato. Il **budget** definisce i limiti di spesa e tiene conto sia delle esigenze di rinnovo e sostituzione dei beni dismessi, sia dell'evoluzione dei volumi operativi attesi; per le principali voci di consumo, come il carburante, vengono utilizzati valori medi di riferimento. Mentre, le procedure **interne** disciplinano le principali aree strategiche di approvvigionamento, includendo gli acquisti legati al trasporto e alla logistica, la selezione e valutazione dei vettori, i requisiti di salute e sicurezza associati ai nuovi acquisti, i criteri di qualificazione dei fornitori e appaltatori, nonché la gestione degli immobili, rilevante per il business della società.
La gestione degli acquisti è svolta **in conformità alla normativa vigente** e ai principi

definiti dal modello operativo aziendale, anche attraverso l'applicazione delle certificazioni UNI EN ISO 9001 (qualità) e UNI EN ISO 45001 (salute e sicurezza sul lavoro). Il Codice Etico viene condiviso con tutti i fornitori, ai quali sono comunicati i principi e le modalità operative richiesti per la collaborazione con la società.
Le diverse funzioni aziendali gestiscono i rapporti con i fornitori sulla base delle rispettive competenze specialistiche. In particolare, le forniture di carburante sono presidiate dalle funzioni dedicate, mentre il Fleet Manager è responsabile della gestione della flotta e dei processi di acquisto dei mezzi.
Le **modalità contrattuali** variano in funzione della tipologia di acquisto: per beni e servizi continuativi, quali il noleggio e l'acquisto di veicoli, vengono definiti accordi strutturati con condizioni economiche e operative prestabilite; per acquisti a consumo, come manutenzioni o pedaggi autostradali, l'approvvigionamento avviene sulla base delle necessità operative e dei relativi processi autorizzativi.
L'inserimento dei fornitori prevede un **processo strutturato di qualificazione** finalizzato a verificarne l'idoneità rispetto agli standard aziendali. Tale processo include la raccolta e la verifica della documentazione necessaria da parte delle funzioni competenti, nonché la valutazione di elementi quali il livello di rischio, il fatturato, il possesso di certificazioni, la presenza di eventuali criticità e la tipologia di servizio offerto.

I fornitori vengono classificati secondo due dimensioni principali:

- **livello di qualificazione**, distinguendo tra fornitori qualificati, parzialmente qualificati e non qualificati;
- **classe di rischio**, articolata in basso, medio e alto, sulla base della rilevanza del rapporto, della natura delle prestazioni erogate e del livello di esposizione associato.

La valutazione integra inoltre **criteri di carattere sociale e ambientale**. Sotto il profilo sociale vengono considerati aspetti quali la solvibilità, la salute e sicurezza sul lavoro, la regolarità contributiva e fiscale (DURC e DURF), nonché la documentazione relativa al personale. Per i fornitori operanti nel settore dei trasporti vengono analizzati anche gli aspetti ambientali connessi ai mezzi utilizzati, tra cui classe emissiva, tipologia e caratteristiche tecniche della flotta.
Per i **fornitori di servizi logistici**, ambito caratterizzato da un significativo ricorso all'outsourcing, la società applica specifici presidi di controllo proporzionati al livello di rischio. Per i **fornitori a rischio medio** sono previsti monitoraggi operativi e audit mirati, mentre per quelli a **rischio alto** vengono effettuati audit di seconda parte e, ove necessario, verifiche dirette presso il fornitore, accompagnate dal monitoraggio delle eventuali azioni correttive.
La società effettua inoltre un **censimento periodico** dei vettori al fine di monitorare composizione e caratteristiche della flotta impiegata consentendo di mantenere

sotto controllo gli impatti ambientali associati ai servizi di trasporto e di promuovere l'allineamento agli standard di sostenibilità del settore.
La collaborazione con i fornitori viene ulteriormente rafforzata attraverso momenti periodici di confronto, quali meeting e workshop dedicati all'aggiornamento su prodotti, tecnologie e soluzioni innovative. L'obiettivo è consolidare rapporti di partnership con i fornitori più affidabili, favorendo il miglioramento continuo delle performance lungo l'intera catena di fornitura.

4.2.2 STANDARD E TERMINI DI PAGAMENTO

La **gestione degli approvvigionamenti** rappresenta un elemento strategico per garantire la continuità operativa e l'efficienza dei processi aziendali. In questo ambito, la società monitora le principali categorie di acquisto e le relazioni con i propri fornitori, promuovendo una gestione attenta dei costi e una crescente affidabilità nei processi di pagamento.

Gli acquisti della società si articolano in **tre principali categorie**: prodotti finiti, materie prime e servizi.

- **Prodotti finiti**: includono le spese per cancelleria, tecnologie informatiche (IT), attività di marketing e pneumatici;
- **Materie prime**: comprendono principalmente il carburante, che rappresenta la voce di costo più rilevante e indispensabile per il funzionamento della flotta aziendale;
- **Servizi**: comprendono l'insieme delle prestazioni affidate a partner esterni, tra cui pedaggi autostradali, consulenze, facchinaggio, manutenzione dei mezzi, noleggi e leasing, rappresentanza, utenze, servizi di trasporto (vettori) e altre attività di supporto operativo.

La gestione delle categorie di acquisto si accompagna a un'attenta gestione dei rapporti con i fornitori, attraverso il monitoraggio delle condizioni contrattuali e della puntualità dei pagamenti. L'analisi dei **termini standard di pagamento** evidenzia infatti un **progressivo miglioramento della puntualità complessiva nel triennio considerato**. La percentuale di pagamenti effettuati entro i termini stabiliti si mantiene su livelli elevati e sostanzialmente stabili, passando dal 95% nel 2023 al 95% nel 2024, fino a raggiungere il **96% nel 2025**.

Dal punto di vista dei tempi medi di pagamento per categoria di fornitori, si osserva una riduzione generalizzata dei giorni di pagamento:

- **Fornitori di materie prime**: da 36 giorni nel 2023 a 34 nel 2024, fino a 30 nel 2025, con un miglioramento complessivo di 6 giorni nel triennio;

- **Fornitori di servizi**: da 52 giorni nel 2023 a 49 nel 2024 e 48 nel 2025, evidenziando una progressiva riduzione più contenuta ma costante;
- **Acquisto mezzi**: categoria residuale, caratterizzata da valori pari a 0 nel 2023 e 2 giorni nel 2024 e 2025, in linea con la natura sporadica delle transazioni.

L'aumento del volume complessivo delle fatture gestite (da 7.806 nel 2023 a 9.402 nel 2025) e dei pagamenti effettuati nei termini standard (da 7.426 a 9.002) conferma il mantenimento di un elevato livello di efficienza operativa anche a fronte della crescita dei volumi.
Nel complesso, i dati evidenziano un **rafforzamento della capacità** dell'organizzazione di garantire puntualità nei pagamenti e un miglioramento continuo nella gestione dei rapporti con i fornitori, in un contesto di incremento dell'operatività complessiva.

Termini standard di pagamento	FY 2023	FY 2024	FY 2025
Numero di giorni per categoria principale di fornitori			
Fornitori di materie prime	*36*	*34*	*30*
Fornitori di servizi	*52*	*49*	*48*
Acquisto mezzi	*0*	*2*	*2*
Numero di pagamenti che hanno rispettato i termini standard	7.426	7.968	9.002
Numero di fatture pagate	7.806	8.394	9.402
% di pagamenti che rispetta tali termini standard	95%	95%	96%

Ai fini della rendicontazione si sottolinea che i termini di pagamento si considerano rispettati qualora l'esecuzione avvenga entro il primo giorno lavorativo successivo alla scadenza. Eventuali ritardi sono riconducibili principalmente a contestazioni in corso o a rallentamenti nell'iter autorizzativo. Inoltre, si sottolinea che nel periodo di riferimento non sono stati avviati procedimenti giudiziari connessi a ritardi nei pagamenti.
In considerazione della rilevanza della **spesa lungo la catena di fornitura**, l'organizzazione ha adottato un processo strutturato per la gestione degli acquisti, che prende avvio dalla definizione del **budget annuale**. Il budget, approvato a fine esercizio per l'anno successivo e condiviso con l'Amministratore Delegato, definisce i limiti di spesa previsti e viene elaborato considerando sia la necessità di sostituire beni e mezzi dismessi, sia l'evoluzione dei volumi operativi attesi. Per le principali voci di consumo, come il carburante, la pianificazione si basa sull'utilizzo di valori medi di riferimento.
Durante l'anno, con cadenza quadrimestrale, viene effettuata una r**endicontazione delle spese** che può determinare eventuali **riallocazioni di budget**, in risposta a variazioni operative, inflattive o di mercato.
Il processo di approvvigionamento è regolato da procedure interne che disciplinano

le diverse aree strategiche, includendo gli acquisti legati a trasporto e logistica, la selezione e valutazione dei vettori, i requisiti di salute e sicurezza connessi ai nuovi acquisti, i criteri di qualificazione dei fornitori e appaltatori, nonché la gestione degli immobili, rilevante anche per il business della società.

La gestione degli acquisti è inoltre **conforme alla normativa vigente** e alle **certificazioni UNI EN ISO 9001** (qualità) e **UNI EN ISO 45001** (salute e sicurezza sul lavoro), in coerenza con il modello operativo aziendale. Il Codice Etico viene condiviso con tutti i fornitori, ai quali sono comunicate le modalità operative richieste per la collaborazione con la società.

Per i vettori, l'inserimento in piattaforma prevede un **processo di qualificazione** che include la verifica documentale da parte delle funzioni competenti, al fine di accertarne l'idoneità rispetto agli standard e ai valori aziendali. Le diverse aree aziendali gestiscono autonomamente i propri fornitori, secondo competenze specialistiche: ad esempio, il consumo di carburante è presidiato dalle funzioni dedicate, mentre il Fleet Manager si occupa della gestione e dell'acquisto dei mezzi.

Le **categorie di acquisto** prevedono modalità contrattuali differenziate: per beni e servizi continuativi, come il noleggio e l'acquisto di veicoli, sono definiti contratti strutturati con condizioni economiche e operative prestabilite; per acquisti "a consumo", quali manutenzioni o pedaggi autostradali, l'approvvigionamento avviene su base autorizzativa o secondo necessità operative.

ALLEGATI
5.0

RISULTATI ANALISI DOPPIA RILEVANZA

Topical standard - argomento	Argomento	Impatti rilevanti	Rischi rilevanti
ESRS E1 Cambiamenti climatici	Cambiamenti climatici	Produzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG) derivanti dalle attività di trasporto e logistica, in particolare dall'utilizzo di flotte aziendali alimentate da combustibili fossili	Danni strutturali da eventi estremi con conseguenze operative ed economiche
	Gestione responsabile dell'energia	Mantenimento della dipendenza da fonti di energia non rinnovabili, con conseguente contributo al cambiamento climatico	Aumento dei costi del carburante ed energetici con crescita dei costi operativi aziendali
	Creazione dell'occupazione e tutela del benessere	Ambiente di lavoro positivo, salubre e caratterizzato da programmi volti a migliorare il bilanciamento vita-lavoro dei dipendenti, così da incidere positivamente sul livello di benessere psico-fisico dei dipendenti (es. presenza di piani welfare aziendali, politiche di smart working, orario flessibile etc.)	Difficoltà nel trattenere e attrarre personale per welfare non allineato alle richieste del mercato
ESRS S1 Forza lavoro propria	Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Infortuni o altri incidenti sul luogo di lavoro dovuta alla mancata presenza di sistemi di gestione e iniziative di formazione in materia di salute e sicurezza	
	Formazione e sviluppo delle competenze dei lavoratori	Crescita professionale e aumento dell'engagement dei collaboratori grazie alla disponibilità di percorsi di carriera stimolanti e opportunità di sviluppo	Minore produttività per insufficiente adattamento a nuove tecnologie e processi

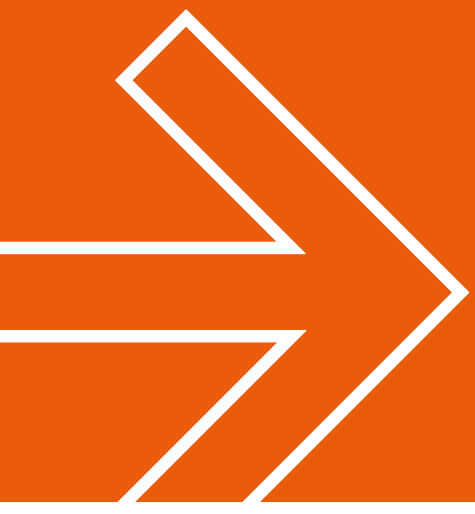
ESRS S4 Consumatori e utilizzatori finali	Qualità e sicurezza del servizio	Rafforzamento delle competenze degli autisti e miglioramento della sicurezza stradale attraverso l'erogazione di corsi di formazione mirati	
		Interruzione della continuità operativa dovuta a inefficienze logistiche e conseguente insoddisfazione dei clienti (es. malfunzionamento dei sistemi digitali/ software per la gestione delle consegne)	Reclami clienti per disservizi esterni con effetti economici e reputazionali
		Garanzia dell'integrità e della qualità dei prodotti trasportati attraverso l'adozione di sistemi di controllo e monitoraggio lungo tutta la catena logistica (es. tracciabilità, controllo delle condizioni di trasporto)	
ESRS G1 Condotta delle imprese	Etica e integrità del business	Promozione di principi etici e di una condotta del business che tuteli altri attori coinvolti dalle attività (es. divulgazione proattiva ed efficace di tutte le policy aziendali quali Codice Etico, futuro Codice di Condotta dei Fornitori, Modello 231 etc.)	
		Garanzia di integrità, di una condotta solida e prevenzione di pratiche illecite mediante una formazione adeguata sul tema e adozione sistemi di prevenzione della corruzione	
	Gestione della supply chain	Mancata selezione appropriata dei fornitori e conseguente possibilità di supportare involontariamente pratiche di lavoro non etiche lungo la filiera	Danni legali e reputazionali derivanti da condotte scorrette di partner esterni (pratiche commerciali sleali)
		Gestione responsabile e puntuale dei pagamenti, al fine di evitare ritardi che potrebbero generare difficoltà finanziarie per i fornitori, con conseguenti ripercussioni sulla continuità della catena del valore	

CATEGORIA DI STAKEHOLDER

Categoria di stakeholder	Principali canali di interazione e dialogo
Dipendenti	• Sito web aziendale • Intranet • Programmi di comunicazione interna • Confronto con le rappresentanze sindacali unitarie (RSU) • Percorsi formativi • Canali dedicati e indirizzi e-mail per segnalazioni relative al MOG 231
Clienti	• Sito internet • Social media • Servizio assistenza • Visite presso la sede
Fornitori	• Sito internet • Incontri e confronti con le funzioni preposte • Processi di valutazione e qualificazione • Visite tecniche e audit periodici • Incontri sia in presenza, sia da remoto
Mondo finanziario	• Sito internet • Comunicazioni quotidiane (verbali, e-mail, PEC) • Incontri periodici con le funzioni dedicate
Investitori/azionisti	• Sito internet • Confronti a richiesta con le strutture preposte • Visite tecniche e incontri periodici, sia in presenza, sia online
Collettività e territorio	• Sito internet • Organizzazione e partecipazione a eventi • Fiere e tavoli di confronto istituzionali e di categoria • Collaborazioni con università e centri di ricerca
Sindacati	• Incontri e riunioni periodiche
Enti pubblici	• Sito internet • Comunicazioni quotidiane e incontri periodici con le strutture preposte • Dialogo con università e centri di ricerca
Media	• Sito internet • Eventi • Interviste e confronti periodici

BRIVIO & VIGANÒ

Finito di stampare a ottobre 2026
© 2026 Pernice Editori
Via San Francesco d'Assisi, 1
24121 Bergamo



BRIVIO & VIGANÒ