



AVL



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

INDICE DEI CONTENUTI

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	4
HIGHLIGHTS E INDICATORI DI PERFORMANCE ESG DEL 2024	4
Key Performance Indicators (KPIs) del 2024	6
NOTA METODOLOGICA	7
1. IL PROFILO DI AVL ITALIA	9
L'identità e la storia di AVL Italia	10
La storia di AVL Italia	10
Dati economici di AVL Italia S.r.l.	12
L'offerta di prodotti e servizi	13
Investimenti in Ricerca & Sviluppo	14
Le certificazioni di AVL Italia	16
Le associazioni	17
Etica, integrità e governance	18
Corporate Governance di AVL Italia S.r.l.	18
I valori di AVL Italia	19
Codice di Condotta	21
Whistleblowing	23
Rispetto dei diritti umani	23
Privacy e sicurezza dei dati	25
L'analisi di materialità	26
AVL Italia e il coinvolgimento degli stakeholder	26
L'individuazione dei temi di sostenibilità rilevanti	28
L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile	30
2. LA RESPONSABILITÀ VERSO L'AMBIENTE.....	32
Consumi energetici ed emissioni	33
Iniziative per la gestione degli impatti derivanti dai consumi energetici.....	36
3. LA RESPONSABILITÀ VERSO LE PERSONE	38
I dipendenti di AVL Italia	39
Gestione e sviluppo del capitale umano	41
Valorizzazione delle competenze.....	42
Valutazione delle performance.....	43
Diversità, equità e inclusione (DEI)	43
Benessere delle persone.....	45
La retribuzione in AVL Italia	46
Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori	47
La relazione con i clienti	49
Gestione della catena di fornitura responsabile	51
AVL Italia e la comunità locale.....	53
Valore generato e distribuito	55

4. ALLEGATI.....	56
Impatti generati (attuali e potenziali)	57
Correlazione tra temi materiali e GRI Standards	60
Indicatori di sostenibilità.....	61
GRI Content Index.....	69

INDICE DELLE TABELLE

Tabella 1. Valore economico diretto generato, distribuito e trattenuto	61
Tabella 2. Porzione di spesa verso fornitori locali	61
Tabella 3. Consumo di energia interno all'organizzazione	62
Tabella 4. Emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) di GHG.....	63
Tabella 5. Dipendenti per tipologia contrattuale (determinato, indeterminato, occasionale)	64
Tabella 6. Totale forza lavoro suddivisa per lavoratori dipendenti, lavoratori non dipendenti e area operativa	64
Tabella 7. Accordi di contrattazione collettiva	64
Tabella 8. Nuove assunzioni e cessazioni	65
Tabella 9. Infortuni sul lavoro	65
Tabella 10. Malattie professionali	66
Tabella 11. Ore medie di formazione annua per dipendente	66
Tabella 12. Percentuale di dipendenti che ricevono valutazioni periodiche delle loro performance.....	67
Tabella 13. Composizione del Consiglio d'Amministrazione per genere e fascia d'età	67
Tabella 14. Diversità tra i dipendenti, per categoria professionale e genere	67
Tabella 15. Rapporto del salario e retribuzione totale delle donne rispetto agli uomini	68

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari Azionisti,

È con profonda soddisfazione che vi presento il primo Bilancio di Sostenibilità di AVL Italia srl, frutto di un **percorso condiviso che integra innovazione tecnologica e responsabilità sociale**. Fondata nel 1980, AVL Italia supporta i propri clienti con l'intero portfolio di tecnologie AVL, grazie a una sede principale a Torino e a un avanzato Technical Center a Cavriago (RE), dove sviluppo e test si fondono per garantire soluzioni su misura e all'avanguardia.

Nel corso dell'ultimo anno abbiamo **rafforzato i nostri investimenti in tecnologie "verdi"**: presso il Technical Center di Cavriago è in fase di costruzione una **cella a idrogeno**, che ci permetterà di testare e validare motori a zero emissioni. Parallelamente, abbiamo vinto la **gara indetta dall'Ente Autonomo Volturmo della Regione Campania** per la realizzazione di un impianto da 5 MW di produzione e stoccaggio di idrogeno verde, completo di stazione di rifornimento per treni e bus del trasporto pubblico locale.

La nostra visione si esprime anche attraverso **partnership strategiche**: in luglio 2024 AVL Italia è entrata a far parte come socio cofondatore della **Fondazione Venezia Capitale Mondiale della Sostenibilità (VSF)**, un'alleanza che ci consente di contribuire a progetti di riforestazione, tutela della laguna e promozione della biodiversità, pur mantenendo al centro lo sviluppo di soluzioni per una mobilità più pulita.

Siamo convinti che la sostenibilità debba partire dai giovani: proseguono senza sosta i nostri **programmi di formazione STEM**. Il training "H-Demia", giunto all'undicesima edizione, ha offerto oltre 360 ore di lezione e oggi vede quasi 25 talenti formati entrare stabilmente nella squadra AVL Italia e collaborare con i nostri clienti. Contestualmente, l'iniziativa AVL Green Camp ha avvicinato centinaia di studenti delle scuole medie al mondo delle nuove tecnologie e all'eco transizione, stimolando curiosità e spirito innovativo sin dalla giovane età.

A fianco di queste iniziative educative, abbiamo proseguito nel **sostegno concreto a progetti di riforestazione e tutela della biodiversità**, coinvolgendo comunità locali e organizzazioni ambientaliste per contribuire al ripristino degli ecosistemi e alla lotta contro il cambiamento climatico.

Infine, **manteniamo fede ai nostri valori di inclusione e parità**: durante il 2024 abbiamo completato il percorso di certificazione secondo i requisiti della UNI PDR 125 per la parità di genere, ottenendo la certificazione a gennaio 2024, a testimonianza del nostro impegno a costruire un ambiente di lavoro equo, diversificato e stimolante per tutti.

Il Bilancio che vi sottoponiamo è la prova concreta di un cammino che guarda al futuro della mobilità e delle infrastrutture con soluzioni pulite, formazione e partecipazione attiva delle comunità.

Vi ringraziamo per la fiducia e il supporto costante: insieme, continueremo a trasformare le sfide ambientali in opportunità di crescita e innovazione.

Cordiali saluti,

Domenico Dino Brancale

Amministratore Delegato

HIGHLIGHTS E INDICATORI DI PERFORMANCE ESG DEL 2024

Key Performance Indicators (KPIs) del 2024

25%

della spesa a favore di fornitori sul territorio nazionale

99%

dei dipendenti assunti a contratto indeterminato e a tempo pieno

4,57

tasso di infortuni sul lavoro per i dipendenti e lavoratori non dipendenti

34%

del totale dell'energia consumata proveniente da fonti rinnovabili

21 ore medie

di formazione pro capite usufruite dai lavoratori dipendenti

5,1 emissioni

GHG tCO₂eq per dipendente medio in organico

NOTA METODOLOGICA

Obiettivi del documento, perimetro e periodo di rendicontazione

Il presente documento rappresenta il **primo Bilancio di Sostenibilità** di AVL Italia S.r.l. (di seguito anche la "Società", "l'Organizzazione", "AVL Italia") **al 31 dicembre 2024**, redatto a titolo volontario rendicontando secondo la modalità di rendicontazione "with reference to" dei "**GRI Sustainability Reporting Standards**", adottando la più recente versione del 2021.

La redazione del presente Documento ha l'obiettivo di **comunicare** in misura **trasparente** le **performance sociali** ed **ambientali** di AVL Italia S.r.l. nel corso dell'esercizio 2024 (dal 1 gennaio al 31 dicembre 2024), evidenziando le iniziative intraprese e i risultati ottenuti nel campo della sostenibilità ambientale e sociale. Al fine di permettere la **comparabilità** dei dati e delle informazioni nel tempo e valutare l'andamento delle attività, per quanto concerne le metriche ambientali, economiche e di salute e sicurezza è stato riportato il confronto con l'esercizio precedente. La periodicità della redazione del Bilancio di Sostenibilità è **annuale**.

Processo di redazione e standard di rendicontazione

Le tematiche oggetto di rendicontazione sono state selezionate sulla base dei risultati dall'**analisi di materialità** che ha individuato gli aspetti materiali per AVL Italia e per i propri Stakeholder. I risultati di tale analisi sono presentati all'interno della sezione "Analisi di materialità".

Il processo di redazione del Bilancio di Sostenibilità ha previsto lo svolgimento delle seguenti attività:

- identificazione del **perimetro oggetto di rendicontazione** e degli Stakeholder di riferimento;
- individuazione dei **temi materiali** attraverso un'analisi degli impatti positivi, negativi e attuali, potenziali;
- definizione degli **indicatori di sostenibilità** da rendicontare e delle tempistiche del processo di rendicontazione delle informazioni;
- identificazione dei **referenti aziendali da coinvolgere**;
- raccolta ed elaborazione dei **dati quali-quantitativi** da inserire nel documento;
- redazione del **Bilancio di Sostenibilità** da sottoporre alla validazione del Consiglio di Amministrazione.

In linea con quanto previsto dai GRI Standards, AVL Italia ha considerato i principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità, per garantire la qualità delle informazioni e l'adeguatezza delle modalità di presentazione.

Per garantire l'attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a **stime**, le quali, se presenti, sono opportunamente segnalate e fondate sulle migliori metodologie disponibili.

In appendice al documento è presente il "**GRI Content Index**" con il dettaglio dei contenuti rendicontati.

Il presente documento è stato sottoposto all'esame e all'**approvazione** dei membri dello **Steering Committee** in data 26 maggio 2025.

Il presente documento è disponibile sul sito internet di AVL Italia all'indirizzo www.avl.com/avl-italia-srl nella sezione "Sostenibilità".

Si precisa che il presente documento **non è stato sottoposto ad assurance esterna** da parte di soggetti terzi.

Per informazioni relativamente al Bilancio di Sostenibilità di AVL Italia S.r.l. è possibile rivolgersi al seguente indirizzo e-mail: avlitally@pec.it.

1. Il profilo di AVL Italia

L'identità e la storia di AVL Italia

AVL Italia S.r.l., società del Gruppo AVL, è presente sul territorio italiano dal 1980 e opera nei settori **Automotive, Due Ruote e Industrial/Agriculture**, tramite tre linee di business:



Instrumentation and Testing System (ITS)

che si occupa della **progettazione, installazione e assistenza post-vendita di sale prova motori** per il mercato Powertrain.



Powertrain Engineering (PTE)

che si occupa di fornire i **servizi e le consulenze al cliente terzo** che intende sviluppare i motori all'interno della propria organizzazione.



Advanced Simulation Technologies (AST)

che si occupa di commercializzare **licenze software per lo sviluppo del mercato powertrain.**

La società capogruppo AVL List GmbH, sita presso Graz (Austria), ne esercita le attività di direzione e coordinamento, detenendo il 100% del controllo di AVL Italia S.r.l. Con **sede centrale a Torino** e un **centro tecnico** all'avanguardia a **Cavriago** (Reggio Emilia), AVL Italia offre soluzioni personalizzate destinate ai propri clienti, operando nel ruolo di partner affidabile pronto a soddisfare le esigenze più impegnative.

Grazie a oltre 40 anni di esperienza, AVL Italia si impegna a rendere la **mobilità sostenibile** una realtà per tutti e a supportare aziende e partner industriali nella **transizione verso fonti di energia più pulite** e nell'adozione di tecnologie avanzate per ridurre l'impatto ambientale.

La storia di AVL Italia

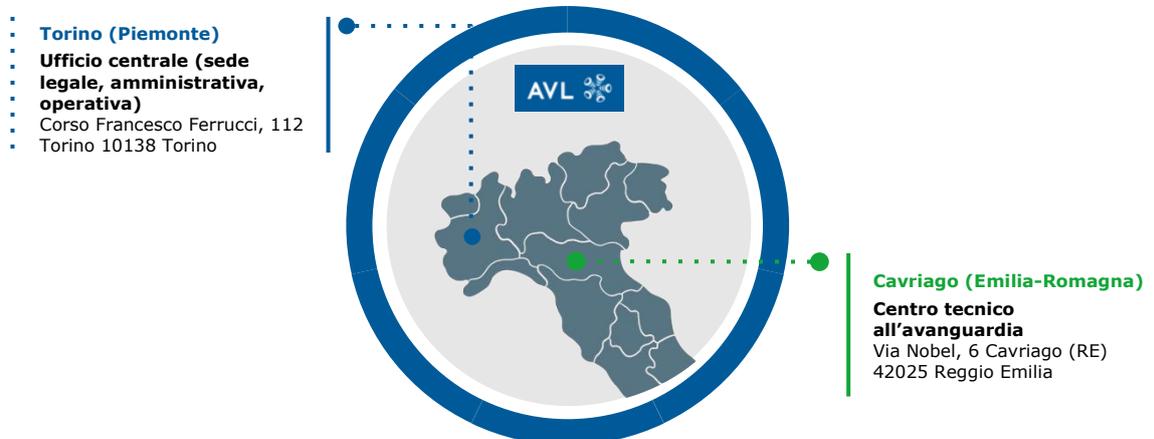
Fondata nel 1980 come un puro hub commerciale, AVL Italia sviluppa negli anni successivi il proprio know-how tecnico, costruendo competenze nelle attività di avviamento e assistenza ai clienti. Nel 2016 la società cresce sino a raggiungere un organico di oltre 100 dipendenti, potenziando il team di **ingegneria elettrica** e acquisendo competenze nel **design meccanico e fluidico**.

Nel corso di questo rapido sviluppo, qualche anno dopo, nasce una nuova area di business completamente dedicata ai sistemi di **collaudo a freddo di fine linea**, che crescerà fino a diventare un'entità legale separata nel 2017.

Nel 2012, con l'obiettivo di essere più vicina alle esigenze dei propri clienti, AVL Italia costituisce il team di **ingegneria** legato alla linea di business "**Powertraining Engineering**" (PTE). Dalla vendita alla gestione dei progetti, partendo dalle attività di sviluppo e calibrazione, questa divisione è cresciuta negli anni e rappresenta oggi quasi il 50% dell'azienda. Grazie al solido know-how tecnico nei motori a combustione interna, la Società possiede elevate competenze nel campo della **mobilità elettrica**, nel campo dei "**software and controls**", dei **veicoli intelligenti** e dell'*electrical engineering*.

Nel 2017, trainata di una forte crescita e con l'obiettivo di rafforzare la propria presenza in Emilia-Romagna nella "Motor Valley", AVL Italia inaugura a **Cavriago** un **centro tecnico all'avanguardia**. Lo stabilimento, completamente attrezzato per lo sviluppo e il collaudo di **powertrain elettrificati e ibridi** e, per soddisfare la domanda locale di competenze sulle batterie, dispone anche di un **laboratorio ad alta tensione** con un'area di assemblaggio per **prototipi di batterie**.

Nel 2018, la sede di AVL Italia si trasferisce nel **centro di Torino**, in spazi nuovi e moderni e in un'area centrale rispetto ai suoi clienti. Oggi la società è composta da un **personale di oltre 301 persone**, a cui si aggiungono **44 lavoratori non dipendenti**, che formano un organico impegnato a lavorare sinergicamente per raggiungere l'obiettivo comune di offrire **progetti unici e soluzioni innovative** per i propri clienti.



Dati economici di AVL Italia S.r.l.

Relativamente alla performance economica della Società, si evidenzia nel 2024 un incremento nella profittabilità a livello operativo. Come per il 2023, AVL Italia ha provveduto a svalutare la partecipazione della controllata AVL End of Line Testing Systems, anche se per un ammontare significativamente inferiore, a seguito dei persistenti risultati economici negativi. Si segnala anche che, considerando l'andamento dei progetti, è stato incrementato per circa 1 milione di euro, rispetto all'anno precedente, l'accantonamento a fondo perdite a finire per le commesse che presentavano un margine negativo già nel 2024, prevalentemente a copertura di due commesse della Divisione PTE.

(in euro/000)	31/12/24	31/12/23	Variazione
Ricavi	141.471	133.674	7.797
Costi operativi	(134.064)	(128.751)	-5.313
Margine operativo lordo (EBITDA)	7.407	4.923	2.484
Ammortamenti e svalutazioni	(2.496)	(4.224)	1.728
Accantonamenti	(1.802)	(795)	-1.006
Risultato operativo (EBIT)	3.110	(96)	3.206
Gestione finanziaria	-950	(992)	42
Risultato ante imposte	2.159	(1.088)	3.248
Imposte sul reddito	180	(232)	411
Risultato di esercizio	2.339	(1.320)	3.659

Per un'analisi dettagliata dei risultati economici si rinvia al Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2024.

Nel corso dell'esercizio, AVL Italia ha sostenuto **costi in attività di ricerca e di sviluppo** collegati alle esigenze prossime dei propri clienti, più nel particolare per il 2024 sono stati investiti oltre 1.300 €/000 in diversi progetti, tra cui:

- simulatore fotorealistico reti neurali legato al mondo dell'ADAS;
- progetto di test per le batterie in camere climatiche mobili;
- software applicativo che funziona su piattaforma HW standard che garantisce la gestione remota e simultanea delle sale prove con lo scopo di trasferire gli stessi file di configurazione, il setting dinamico degli allarmi ed il controllo preventivo delle soglie di stop;
- utilizzo di sensori innovativi e tecnologie avanzate per monitorare la salute delle batterie durante l'uso e la ricarica, supportando applicazioni V2X e di seconda vita;
- software per la gestione e ottimizzazione dell'uso dell'energia nelle aziende in modo da fornire valutazioni energetiche complete;
- sviluppo, testing, calibrazione e validazione di un motore a combustione endotermico alimentato a idrogeno (H2);
- sviluppo batterie modulari, leggere e sostenibili.

I nuovi investimenti si concentrano principalmente sull'efficientamento energetico degli asset industriali, oltre alla validazione del software e al testing su combustibile idrogeno.

La validazione del software, l'architettura elettrica ed elettronica e la cyber security sono aspetti fondamentali. Di conseguenza, la connettività e i servizi di mobilità elettrica rappresenteranno il punto di forza dell'area di sviluppo software di AVL Italia. Ulteriori dettagli sulle iniziative di R&S sono disponibili nella sezione "Investimenti in Ricerca & Sviluppo" che segue nel presente capitolo.

L'offerta di prodotti e servizi

AVL Italia è partner mondiale di clienti operanti nei **settori automotive, off-road, marino, ferroviario, aerospaziale ed energetico** per quanto riguarda lo sviluppo di sistemi di propulsione (Powertrain systems) innovativi e nuove tecnologie per lo sviluppo, la simulazione e il collaudo nell'industria automobilistica.

Per favorire l'innovazione di prodotto, la società investe fortemente sulle **attività di ricerca e sviluppo**. Nel corso degli anni, AVL Italia ha sviluppato sia numerosi sistemi di guida ("drive systems") sia le relative tecnologie di misurazione, di testing e software di simulazione. Nei suoi oltre sette decenni di attività, AVL Italia è stata in grado di raggiungere risultati importanti sia per quanto riguarda lo sviluppo e il miglioramento di tutti i tipi di gruppi propulsori ("Powertrain") sia nel campo della misurazione e delle tecnologie di prova ("Test technologies").

La Società spazia dai servizi di progettazione e sviluppo per sistemi di propulsione elettrificati e completamente elettrici, all'integrazione dei sottosistemi nel veicolo. Inoltre, sviluppa soluzioni per tutte le tecnologie di propulsione, dai sistemi ibridi ed elettrici a quelli a batteria e infine ai motori a combustione a idrogeno e celle a combustibile.

I **principali prodotti e servizi** offerti da AVL Italia si possono suddividere in tre categorie:

1) **Servizi di ingegneria (PTE)**

Rientrano in questa categoria: servizi di progettazione e sviluppo per i veicoli e tutti gli elementi dei sistemi di propulsione ICE, HEV, BEV e FCEV; integrazione del sistema in applicazioni veicolari, fisse o marittime; supporto per lo sviluppo di tecnologie future in aree come ADAS e guida autonoma.

2) **Strumentazione e sistemi di testing (ITS)**

AVL Italia sviluppa soluzioni avanzate e accurate di simulazione e test per ogni aspetto del processo di sviluppo del gruppo propulsore, e gestisce l'integrazione delle più recenti tecnologie di simulazione, automazione e testing.

3) **Tecnologie avanzate per la simulazione (AST)**

Tra le tecnologie sviluppate da AVL Italia figurano: strumenti indispensabili per la generazione di conoscenza e per il processo decisionale; soluzioni software di simulazione per tutte le fasi del processo di sviluppo del gruppo propulsore e del veicolo; approfondimenti ad alta definizione sul comportamento e le interazioni di componenti, sistemi e interi veicoli.

AVL Italia intrattiene rapporti commerciali prevalentemente in Italia (88%), paesi dell'area dell'Unione Europea e, in misura marginale, in Turchia, Svizzera e Brasile.

Investimenti in Ricerca & Sviluppo

Nel luglio 2023, AVL Italia ha istituito un **Comitato R&D per coordinare e sviluppare iniziative strategiche nell'ambito della ricerca e sviluppo**. Questo comitato, composto da figure rappresentative delle Business Unit, dal team Finance e da un membro dedicato alle comunicazioni istituzionali, ha il compito di raccogliere le esigenze interne e valutare le opportunità di innovazione dal punto di vista economico e strategico.

Il **Comitato si riunisce settimanalmente** per analizzare nuove opportunità di ricerca e sviluppo. Durante questi incontri, vengono esaminati bandi finanziati a livello regionale, nazionale o europeo, oltre a collaborazioni con aziende ed enti esterni. Parallelamente, il gruppo di lavoro **monitora l'avanzamento dei progetti attivi**, con un focus particolare sull'andamento economico e sui risultati tecnici. Quando emergono nuove possibilità di investimento, il Comitato **si occupa di sviluppare e valutare i business plan**, cercando di garantire un allineamento tra le attività di ricerca e gli obiettivi aziendali.

Ogni due mesi, il **Comitato R&D partecipa agli incontri dello Steering Committee**. In questa sede, il Comitato presenta lo stato di avanzamento dei progetti, le tematiche da approfondire e le proposte di partecipazione a bandi. Quando le proposte ottengono l'approvazione, viene formalizzata la partecipazione ai bandi, mentre lo Steering Committee può a sua volta suggerire nuovi ambiti di ricerca o innovazione da esplorare.

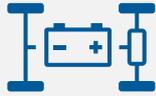
Da anni, **AVL Italia investe in numerosi progetti di ricerca e sviluppo** che riflettono l'impegno dell'azienda verso la sostenibilità e il progresso tecnologico.

Tra questi, il **progetto COBRA** ha rappresentato una pietra miliare, concentrandosi sullo sviluppo di **batterie agli ioni di litio prive di cobalto**. Finanziato dal programma Horizon 2020 e avviato nel 2020, il progetto ha mirato a **superare le carenze delle attuali batterie per veicoli elettrici**, introducendo miglioramenti significativi nella densità energetica, nel costo e nella sicurezza.

Accanto a COBRA, il **progetto Marbel**, anch'esso finanziato da Horizon 2020, ha puntato alla **realizzazione di batterie modulari** e leggere per migliorare l'efficienza dell'elettromobilità.

Epignosis, avviato nel 2023 con il sostegno del MIMIT, si è focalizzato sull'**innovazione dei sistemi ADAS e powertrain elettrici**, mentre **H2@ICE**, finanziato dalla Regione Emilia-Romagna, ha esplorato il **testing di motori a combustione alimentati a idrogeno**. Un altro progetto rilevante è stato **Ibattman**, che ha introdotto **tecnologie avanzate per monitorare la salute delle batterie** e supportare applicazioni di seconda vita, ponendo attenzione alla sicurezza e all'affidabilità.

L'impegno di AVL Italia verso l'innovazione si estende anche allo **sviluppo di soluzioni software**, come il **progetto ATENE** avviato nel 2023. Questo software mira a supportare le imprese nell'efficientamento energetico, un ambito cruciale per promuovere la sostenibilità e ridurre l'impatto ambientale.



Uno sguardo al futuro: il progetto ARISE

Nel 2025, AVL Italia inaugurerà il progetto ARISE, **finanziato da Horizon 2020**, concentrandosi sulle **batterie di quarta generazione con celle a stato solido**.

Questa iniziativa promette miglioramenti significativi nella **densità energetica** e nella **velocità di ricarica**, rappresentando un importante passo verso un futuro tecnologico più sostenibile.

Le certificazioni di AVL Italia

AVL Italia ha definito nel corso degli anni **strutture e processi** che rispettano **adeguati standard** di sicurezza decisionale e operativa, di qualità dei sistemi di gestione e misurazione dei rischi in ottica di crescita responsabile. Tra le misure adottate, la Società ha implementato appositi **sistemi di gestione**¹ per assicurare l'impiego delle *best practices* per la creazione di prodotti di alta qualità e per garantire la massima soddisfazione dei clienti, relativi ai seguenti ambiti:

- **Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ)**: certificato conformemente alla norma **ISO 9001**, questo sistema mira a stabilire standard elevati di qualità, valore e servizio attraverso un continuo processo di miglioramento.
- **Sistema di Gestione per la Sicurezza e Salute sul lavoro (SSL)**: certificato secondo la norma **ISO 45001**, garantisce un ambiente di lavoro sicuro e processi efficienti, assicurando la realizzazione di prodotti che soddisfano appieno le aspettative dei clienti secondo i massimi standard di sicurezza. Rientrano nello scopo della certificazione tutte le sedi e ambienti di lavoro aziendali.
- **Sistema di Gestione Ambientale (SGA)**: certificato conformemente alla norma **ISO 14001**, questo sistema dimostra l'impegno di AVL Italia verso la sostenibilità ambientale, nel gestire in modo sistematico l'impatto ambientale in ottica di miglioramento continuo ed efficienza operativa.
- **Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni (ISMS)**: certificato conformemente alla norma **ISO/IEC 27001**, esso presidia l'efficacia dei sistemi di sicurezza in relazione alla protezione delle informazioni sensibili, garanzia della riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati.

Inoltre, AVL Italia possiede delle **ulteriori certificazioni specifiche in ambito sicurezza dei dati**:

- **ISO/SAE 21434**, che stabilisce un quadro standardizzato per la **sicurezza informatica automobilistica** durante l'intero ciclo di vita dei veicoli, incluse le fasi di sviluppo, la produzione, l'operatività, la manutenzione e la dismissione dei sistemi elettronici ed elettrici (E/E) dei veicoli.
- **TISAX** (Trusted Information Security Assessment Exchange), che integra la certificazione ISO 27001 con misure di sicurezza delle informazioni specifiche per il settore automobilistico, come ad esempio la protezione dei prototipi. Gli ambiti e i risultati della valutazione TISAX vengono condivisi tramite il portale ENX, una piattaforma dedicata alla gestione e allo scambio dei risultati delle valutazioni di sicurezza delle informazioni tra le aziende partecipanti².

Durante l'anno, AVL Italia ha implementato una serie di attività propedeutiche all'ottenimento della **certificazione UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere"**. Maggiori dettagli su questo percorso sono disponibili nel capitolo tematico 3. "La responsabilità verso le persone", alla sezione "Diversità, equità e inclusione (DEI)".

¹ Maggiori dettagli sono disponibili al seguente link, dove è inoltre possibile scaricare i certificati originali: [Integrated management systems](#)

² Per maggiori dettagli, si prega di far riferimento al seguente sito web: [ENX Portal \(TISAX\)](#)

Le associazioni

AVL Italia, consapevole del ruolo che le associazioni possono ricoprire nel creare standard e pratiche che migliorano l'efficienza e la qualità nel settore di riferimento, partecipa alle seguenti associazioni:

- **MUNER - The Motorvehicle University of Emilia-Romagna:** nata nel 2017 grazie alla collaborazione tra quattro università italiane di eccellenza (Bologna, Modena e Reggio Emilia, Ferrara e Parma) e alcune delle più prestigiose aziende della Motor Valley, MUNER offre programmi di laurea magistrale in ingegneria automobilistica, con focus su aree come veicoli elettrici, guida autonoma, design di auto sportive e sistemi di propulsione avanzati. Gli studenti sono formati per progettare veicoli innovativi e sostenibili, rispondendo alle sfide dell'industria automobilistica moderna. Per maggiori dettagli sulla collaborazione di AVL Italia con MUNER, si rimanda alla sezione "AVL Italia e la comunità locale" del presente documento.
- **Unione Industriale Torino:** associazione territoriale che rappresenta le imprese di Torino, promuovendone la crescita economica e sociale e offrendo supporto alle aziende in ambiti come innovazione, sostenibilità e formazione;
- **Unindustria Reggio Emilia:** parte del sistema Confindustria, rappresenta quasi 1.000 aziende della provincia di Reggio Emilia, occupandosi di supportare le imprese con servizi integrati e progetti per lo sviluppo economico e tecnologico;
- **Fondazione Venezia Capitale Mondiale della Sostenibilità:** fondazione che mira a rendere Venezia un modello globale di sostenibilità urbana, promuovendo progetti innovativi in ambiti come energia rinnovabile, turismo sostenibile e rigenerazione urbana;
- **AIFOS - Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza:** associazione senza scopo di lucro che promuove la cultura della sicurezza sul lavoro attraverso formazione, ricerca e consulenza per aziende e professionisti;
- **CEI - Comitato Elettrotecnico Italiano:** ente normativo italiano che elabora e pubblica norme tecniche nei settori elettrotecnico, elettronico e delle telecomunicazioni, promuovendo la cultura tecnico-scientifica;
- **Assoarmatori:** associazione che rappresenta gli armatori italiani e internazionali operanti in Italia, promuovendo il settore marittimo e tutelando gli interessi degli operatori dello shipping.

Etica, integrità e governance

Garantire la piena legalità e promuovere la **trasparenza e la correttezza nei rapporti con gli Stakeholder** rappresenta un pilastro fondamentale per il buon funzionamento, la reputazione e il successo a lungo termine di AVL Italia. Per sostenere questi principi, AVL Italia si è dotata di strumenti specifici di seguito descritti, al fine di consolidare una **cultura basata sull'etica e sulla responsabilità**.

Corporate Governance di AVL Italia S.r.l.

Il sistema di Corporate Governance di AVL Italia è progettato per promuovere una collaborazione equilibrata tra le sue diverse componenti, garantendo una **gestione responsabile e trasparente** dell'azienda nei confronti del mercato, con l'obiettivo ultimo di **creare valore per gli stakeholder**, sia nel breve che nel lungo termine.

La governance si fonda su un modello organizzativo tradizionale, che prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione, composto da un massimo di cinque membri con un mandato di tre anni, il cui incarico è conferito dall'Assemblea dei Soci. In carica sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025, alla data del 31 dicembre 2024 tale organo è composto da **quattro membri di genere maschile** della fascia d'età **sopra i 50 anni**.



Consiglio di Amministrazione

- **Helmut List:** Presidente CdA
- **Domenico Dino Brancale:** Amministratore Delegato
- **Peter Gillbrand:** Consigliere
- **Yorck Schmidt:** Consigliere

Il presidente del Consiglio di Amministrazione ricopre un ruolo di alto dirigente del Gruppo AVL, di cui ne detiene la proprietà. La direzione e la responsabilità dei risultati di AVL Italia S.r.l. è guidata dall'Amministratore Delegato.

È inoltre previsto, come organo di controllo, il **Collegio Sindacale**; nominato in data 29 aprile 2024 ed in carica sino all'approvazione del bilancio al 31/12/2026, l'organo è composto da un **sindaco unico**, incaricato di vigilare sulla **corretta applicazione** delle **leggi** e delle **norme societarie**, e di esprimere un parere sull'adeguatezza dei controlli interni e della struttura aziendale. Il sindaco unico del Collegio Sindacale possiede i requisiti di idoneità, integrità e professionalità previsti dalla legge.

In generale, il sistema di Corporate Governance è progettato per promuovere **integrità, responsabilità e trasparenza**, proteggendo così gli interessi degli azionisti e degli stakeholder, in linea con gli standard etici di AVL Italia.

Tra gli organi di governo in AVL Italia ricopre un ruolo chiave lo **Steering Committee** composto dall'Amministratore Delegato (che ne ricopre il ruolo di Presidente), dal Finance Director, dai due

Business Unit Director e dal HR Director. La selezione dei membri di tale comitato è stata effettuata su base di criteri di competenza. In termini di età, il 58% dei componenti appartiene alla fascia d'età 30-50, con la quasi totalità dei membri di genere maschile (92%).

Con cadenza bimestrale sono esposte durante lo Steering Committee varie tematiche riguardanti l'andamento dell'azienda, tra cui: aspetti riguardanti le risorse umane (presiedute dall'HR Director), l'ambiente (presiedute dall'HSE&ESG Manager) e la catena di fornitura (presiedute dal Purchasing Manager). Lo Steering Committee è, quindi, **costantemente aggiornato sulle tematiche di sostenibilità** considerate materiali per AVL Italia.

AVL Italia gestisce in modo proattivo gli ambiti riguardo l'ambiente e la salute e sicurezza sul lavoro, attraverso una **figura manageriale dedicata** all'interno della Società che ricopre il ruolo di **HSE&ESG Manager**. Nell'ambito dello svolgimento del proprio ruolo, tra gli altri, questa funzione:

- assicura che la Società rispetti le **leggi e regolamenti** in materia di sicurezza sul lavoro e tutela ambientale;
- esegue verifiche periodiche sugli **standard di sicurezza** e propone azioni migliorative per **ridurre incidenti e impatti ambientali**;
- **interagisce con gli stakeholder**, collaborando con enti regolatori, partner e comunità per garantire trasparenza e responsabilità nelle pratiche aziendali;
- **organizza corsi di formazione** per i dipendenti e **promuove una cultura aziendale** orientata alla sicurezza e alla sostenibilità.

In aggiunta, la Società ha istituito un **Comitato per la parità di genere**, fra cui uno dei suoi componenti chiave è l'HR Director.

I valori di AVL Italia

AVL Italia, nello svolgimento della propria attività d'impresa, si ispira a **sette valori chiave**, che fungono da linee guida per l'orientamento dei comportamenti operativi e la definizione delle decisioni strategiche a tutti i livelli di responsabilità:

- **Responsabilità in tempi di cambiamento**: di fronte ad un mondo che cambia continuamente, evolvendo velocemente su temi come il cambiamento climatico, la globalizzazione, la digitalizzazione, la crescente necessità di sicurezza e protezione, così come una maggiore consapevolezza della salute, AVL Italia si comporta in maniera responsabile e si assume la responsabilità delle proprie azioni in questo processo di cambiamento globale, attuate attraverso il proprio sistema di gestione integrato.
- **Agire responsabilmente**: la riduzione degli impatti ambientali, la sostenibilità e il raggiungimento della neutralità climatica hanno la massima priorità nella strategia aziendale e nel lavoro quotidiano. Allo stesso modo, sono di centrale importanza le tematiche di qualità, sicurezza delle informazioni, la salute e sicurezza sul lavoro, nonché le pari opportunità, il divieto del lavoro minorile e il rispetto dei diritti umani.

- **Lavorare in modo sostenibile:** l'obiettivo generale di AVL Italia è fornire servizi e prodotti per una mobilità sostenibile, ovvero prodotti che siano il più possibile efficienti dal punto di vista energetico, che supportino l'economia circolare e, per quanto possibile, siano realizzati utilizzando materiali e sostanze ecologiche nella loro produzione.
- **Sensibilizzazione sulle tematiche ambientali:** la missione di AVL Italia è sviluppare e promuovere un nuovo modello di "mobilità verde", ecologica, orientata al futuro ed energeticamente efficiente. Con la propria esperienza, la Società contribuisce quotidianamente allo sviluppo di soluzioni di mobilità e di energia sostenibili e rispettose delle risorse naturali. Grazie a metodi innovativi e tenendo in considerazione il modello dell'economia circolare, AVL Italia si impegna a migliorare costantemente la qualità dei servizi e prodotti per supportare in modo efficace le richieste dei clienti in ottica delle sfide future.
- **Comunicare in modo trasparente:** che si tratti di fornitori, clienti, dipendenti, partner, autorità o pubblico, AVL Italia agisce sempre in modo trasparente. Su richiesta, la Società si impegna a fornire tutte le informazioni rilevanti e a rendere tutti i processi tracciabili, anche in ottica di collaborazione globale.
- **Orientamento al cliente:** la soddisfazione dei propri clienti è posta al centro di ogni attività di AVL Italia che, per questo motivo, opera rispettando elevati standard riguardo la qualità del servizio offerto.
- **Politica di Gestione Integrata:** la responsabilità verso le persone, l'ambiente, la società e l'economia è fortemente integrata nei valori aziendali e nella strategia aziendale di AVL Italia. I temi della qualità, dell'ambiente, della sicurezza delle informazioni e della sicurezza sul lavoro sono presenti ogni giorno e vengono costantemente intensificati attraverso corsi di formazione regolari, misure di sensibilizzazione e attività.

Codice di Condotta

Il Codice di Condotta³ di AVL Italia rappresenta uno **strumento essenziale per garantire che l'integrità, l'onestà e l'equità guidino ogni aspetto delle attività aziendali**. È un documento che articola diritti, doveri e responsabilità, definendo una cultura aziendale condivisa e basata su valori etici e pratiche trasparenti.

In questo Codice sono esplicitati i principi di comportamento su cui si basa l'approccio di AVL Italia: **l'integrità e l'onestà nei comportamenti, il rispetto delle leggi e dei regolamenti, la responsabilità sociale, la centralità della persona e la tutela del lavoro**. Questi principi si riflettono in tutte le decisioni e le azioni dell'azienda, garantendo un ambiente professionale rispettoso per tutti coloro che operano con e per AVL Italia.

La Società si aspetta dai suoi dipendenti una condotta etica e professionale, che rispetti le normative vigenti e che contribuisca a tutelare l'immagine e la reputazione del gruppo.

AVL Italia **condanna fermamente pratiche sleali e comportamenti corruttivi**, promuovendo la trasparenza e l'integrità in tutte le relazioni commerciali. Il **rispetto delle normative** antitrust e la **promozione della concorrenza leale** sono priorità aziendali, così come l'attenzione alle normative internazionali relative al commercio. La gestione dei beni e delle risorse aziendali viene effettuata con rigore, per garantire l'efficienza e prevenire usi impropri.

Tutti i dipendenti di AVL Italia sono tenuti a seguire precise linee guida, di seguito descritte:

- **osservanza delle leggi in materia anticorruzione:** ogni persona deve attenersi alle normative locali in materia di anticorruzione nel corso delle transazioni commerciali, evitando di offrire, concedere, chiedere o accettare benefici per influenzare decisioni aziendali. Un'attenzione particolare è richiesta nei rapporti con i funzionari pubblici, specialmente considerato che in molti Paesi vigono disposizioni specifiche per questa categoria.
- **selezione responsabile dei partner commerciali:** prima di collaborare con terze parti, AVL Italia raccoglie informazioni sulla loro reputazione e inserisce specifiche clausole all'interno dei contratti che obblighino ogni parte a operare nel rispetto della normativa vigente.
- **acquisizione e pagamento dei servizi:** tutte le operazioni di acquisto e pagamento devono avvenire nel rispetto delle leggi e sulla base del reale valore del servizio ricevuto, evitando pagamenti ingiustificati o non adeguatamente documentati.

Con queste linee comportamentali, la Società si adopera per garantire che l'attività sia condotta nel **rispetto della legge e dei più alti standard etici**. Tale impegno è ulteriormente rafforzato dall'assenza di **casi di non conformità con leggi e regolamenti, né episodi di corruzione attiva e/o passiva** durante il biennio 2023-2024.

³ Per maggiori dettagli, si prega di far riferimento al documento disponibile pubblicamente al seguente link: [Code of Conduct of AVL Italy](#)

La Società pone particolare enfasi alla **prevenzione di conflitti di interesse**, chiedendo ai dipendenti di agire sempre nel migliore interesse del gruppo e di segnalare immediatamente situazioni che potrebbero compromettere l'indipendenza delle decisioni aziendali.

Non meno importante è il **rispetto dei principi di inclusione e parità**, promuovendo un ambiente di lavoro equo, che valorizza ogni individuo e combatte discriminazioni o molestie di qualsiasi tipo. La **salute e la sicurezza** dei dipendenti sono priorità fondamentali, insieme alla **tutela dell'ambiente**, perseguita attraverso processi progettati per minimizzare l'impatto ecologico e ottimizzare l'uso delle risorse. Maggiori dettagli su questi aspetti sono presentati successivamente nei capitoli tematici.

Comunicazione e formazione sulle procedure anticorruzione

Un ambito specifico dei piani di sensibilizzazione e informazione del personale riguarda la **comunicazione e la formazione** in merito alle linee guida in essere presso AVL Italia per **contrastare ogni forma di corruzione**. Nel 2024, la **totalità del personale**, compresi i componenti dello Steering Committee, ha ricevuto **comunicazione e formazione in materia anticorruzione**, partecipando al corso obbligatorio reso disponibile nella piattaforma online. Il monitoraggio delle pratiche e del rispetto delle linee guida in materia viene svolto dal dipartimento Risorse Umane, in stretta collaborazione con i responsabili diretti delle varie funzioni.

Inoltre, AVL Italia ha **esteso tale obbligo anche a tutti i collaboratori e partner commerciali**, tra cui quindi i propri fornitori, consulenti e lavoratori interinali (sia in Italia sia all'estero), raggiungendo un KPI di **completamento pari al 100%**.

Whistleblowing

In materia di **whistleblowing**, tutti i dipendenti, fornitori, clienti e, in generale, ogni collaboratore di AVL Italia hanno la possibilità di **segnalare condotte illecite in forma anonima** ai sensi della normativa vigente.

In linea con quanto definito dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 15.03.2023, AVL Italia ha implementato un sistema di segnalazione disponibile pubblicamente online⁴, che offre un canale riservato per **segnalare possibili violazioni** e garantire che esse vengano gestite in modo trasparente, efficiente e obiettivo.

Il sistema di Whistleblowing è esteso anche alle potenziali **violazioni riguardanti il rispetto dei diritti umani e dell'ambiente**, che possono emergere a causa delle azioni di AVL Italia o di un fornitore diretto o indiretto della società. Il canale di Whistleblowing è attivo dal 2023 e, alla data attuale, **non sono pervenute segnalazioni**.

In aggiunta al canale Whistleblowing, i dipendenti di AVL Italia possono **sollevare specifiche questioni legate alle tematiche ambientali e di salute e sicurezza** attraverso un form all'interno dell'intranet aziendale, che consente loro di effettuare delle segnalazioni direttamente all'HSE&ESG Manager, che a sua volta le comunicherà alle funzioni competenti e allo Steering Committee.

Rispetto dei diritti umani

AVL Italia si **dissocia in modo deciso da qualsiasi comportamento non etico** e da problematiche quali la schiavitù, il lavoro forzato o obbligatorio, la tratta di esseri umani, il lavoro minorile, la discriminazione o le molestie. La società si impegna a **rispettare i diritti umani, trattando tutte le persone con dignità e integrità**, in linea con i principi riconosciuti dalla comunità internazionale.

In linea con framework internazionali come i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGPs), il Modern Slavery Act e i Principi sanciti dall'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), la Società ha definito una **politica in materia di diritti umani**, che mira a sensibilizzare e promuovere il rispetto dei diritti umani, prevenire e mitigare eventuali impatti e violazioni e, ove necessario, porvi rimedio. Essa opera in sinergia con il **Codice di Condotta** e la **Politica DEI** (Diversità, Equità e Inclusione) per fornire un quadro completo a sostegno dell'impegno di AVL Italia per l'eliminazione delle pratiche di lavoro proibite e del traffico di esseri umani.

La Politica si applica a tutti i soggetti, dal Consiglio di Amministrazione, ai dipendenti, ai fornitori e agli appaltatori esterni o terze parti che agiscono per conto di AVL Italia. Di seguito sono riportati alcuni dei **principali contenuti delineati al suo interno**:

- il Consiglio di Amministrazione e i dipendenti di AVL Italia si impegnano a garantire il rispetto e la protezione dei diritti umani, riconoscendo la **responsabilità di evitare di causare o**

⁴ Per maggiori dettagli, si prega di consultare il "Whistleblower System" del Gruppo AVL, disponibile a questo link: www.avl.integrityline.com

contribuire a impatti negativi sui diritti umani attraverso le attività e di affrontare tali impatti quando si verificano;

- come azienda che opera su scala globale, il Gruppo AVL si impegna a **rispettare le leggi e i regolamenti locali** in tutte le sedi in cui opera e a collaborare con le autorità competenti per promuovere e tutelare i diritti umani;
- il Gruppo AVL si impegna a garantire che **tutte le organizzazioni con cui collabora rispettino questi principi fondamentali sui diritti umani**. Per fare ciò, la Società valuta i potenziali clienti in base al loro rispetto di tali diritti (inclusa l'esistenza di una politica dedicata e le azioni intraprese per la tutela nelle operazioni) e li incoraggia ad adottare e applicare standard simili nella propria organizzazione;
- nel caso in cui la società sospettasse che le operazioni di un partner violino i diritti umani, AVL Italia procedere a informare l'azienda e a valutare se continuare la collaborazione. Ove possibile, offre **supporto per aiutare le organizzazioni a porre rimedio** a eventuali violazioni dei diritti umani nelle loro operazioni. In tali casi, la Società cerca di avviare un **dialogo con l'organizzazione** per evidenziare le proprie preoccupazioni e **discutere un potenziale piano d'azione**.

Il Gruppo AVL si impegna a **rispettare questi principi di comportamento in ogni paese in cui la società e i propri clienti operano**, tenendo conto delle diversità culturali, sociali ed economiche locali e richiedendo a tutti gli stakeholder di conformarsi a questi principi.

Se un dipendente ritiene che vi sia stata una **violazione della Politica sui Diritti Umani** da parte di colleghi, appaltatori, clienti o fornitori, **è invitato a segnalarlo a un membro del team di leadership** globale tramite la piattaforma di segnalazione Whistleblowing.

Si segnala, infine, che la Società **non ha rilevato rischi significativi di episodi di lavoro minorile e lavoro forzato presso le proprie attività e fornitori** nel presente periodo di rendicontazione.



L'impegno di AVL Italia per il contrasto alla schiavitù moderna

L'obiettivo del Gruppo AVL è di **plasmare il futuro della mobilità**, lasciando un mondo migliore alle generazioni future. La Società pone quindi le **persone e le comunità al centro**, sostenendo tutti i diritti umani così come definiti dai Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani e dalle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

AVL Italia sostiene e rispetta tutte le leggi italiane e adotta misure per contribuire all'abolizione di tutte le forme di schiavitù moderna.

La società si impegna costantemente per promuovere il **rispetto per tutte le persone**, con una forte **intolleranza verso la violenza fisica, le minacce, le punizioni corporali, la coercizione mentale, gli abusi verbali, i comportamenti irrispettosi, il bullismo o le molestie di qualsiasi tipo**.

AVL Italia si impegna a **non collaborare con organizzazioni sospettate** di violare i principi volti a porre fine alla schiavitù moderna. Inoltre, contribuisce a **supportare i propri clienti** nei loro sforzi per **affrontare la schiavitù moderna e il lavoro minorile** nelle loro operazioni e catene di approvvigionamento.

Privacy e sicurezza dei dati

AVL Italia tutela il diritto alla privacy impegnandosi a **proteggere i dati personali** di dipendenti e clienti trattati nell'ambito dell'espletamento delle proprie attività. La Società ritiene fondamentale il rispetto delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati, di cui richiede il massimo rispetto a tutti i dipendenti che trattano dati personali, segreti commerciali e informazioni riservate di qualsiasi tipo.

La Società opera nel **rispetto del Regolamento generale sulla protezione dei dati** (Regolamento UE 2016/679, "GDPR" del Parlamento europeo e del Consiglio, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati. AVL Italia ha inoltre istituito la figura del **Garante dei Dati (GDO)**, incaricato di supervisionare la correttezza e la rispondenza di contratti e documenti, oltre a monitorare la gestione dei dati sensibili.

Per garantire che tutti i dipendenti operino in linea con gli standard richiesti in materia di **privacy e cybersecurity**, AVL Italia ha implementato un **programma di formazione dedicato**. La formazione è obbligatoria per tutti i nuovi assunti e prevede un aggiornamento annuale per mantenere sempre elevate le competenze richieste.

I corsi affrontano argomenti come la gestione corretta delle informazioni personali e dei dati relativi a clienti e fornitori, assicurandosi che questi non vengano divulgati all'esterno e siano trattati nel **pieno rispetto delle normative vigenti**. Inoltre, la formazione include misure preventive per riconoscere e **contrastare minacce informatiche**, come il phishing, contribuendo a creare una cultura aziendale orientata alla **protezione digitale**. Nel 2024 la totalità della popolazione aziendale ha partecipato a corsi di formazione sulla privacy e sicurezza dei dati.

Si segnala, infine, che nel corso del biennio 2023-2024 **non vi sono stati reclami riguardanti violazioni della privacy dei dati dei clienti**.

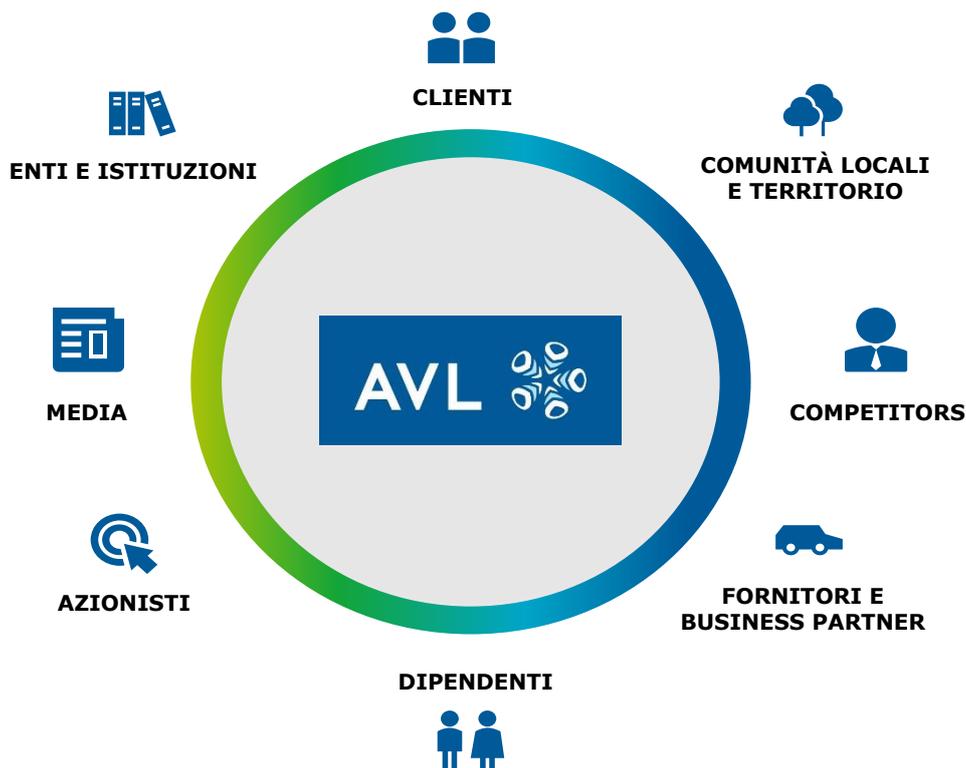
L'analisi di materialità

AVL Italia e il coinvolgimento degli stakeholder

Il dialogo e il confronto costante con i propri stakeholder sono ritenuti indispensabili per AVL Italia. L'obiettivo del coinvolgimento è **raccogliere aspettative e feedback** sugli **ambiti di sviluppo in ottica di creazione di valore condiviso** (tra cui in merito a temi ambientali, sociali e di governance), **favorire un dialogo trasparente** e **orientare le decisioni aziendali** verso un modello di mobilità più responsabile. Le relazioni tra AVL Italia e i propri stakeholder sono **basate sulla fiducia** e sulla **trasparenza**.

Gli stakeholder, come definito dai GRI Standards e dai principali framework in materia, comprendono tutte le **entità** o le **persone** che possono essere **significativamente influenzate** dalle attività, dai prodotti e dai servizi dell'organizzazione, o le **cui azioni** possono **influenzare** le **strategie aziendali** e la capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati.

Nell'infografica che segue sono presentati i **principali stakeholder rilevanti** per AVL Italia:



Si riportano di seguito le **principali modalità di dialogo e ascolto** implementate da AVL Italia:

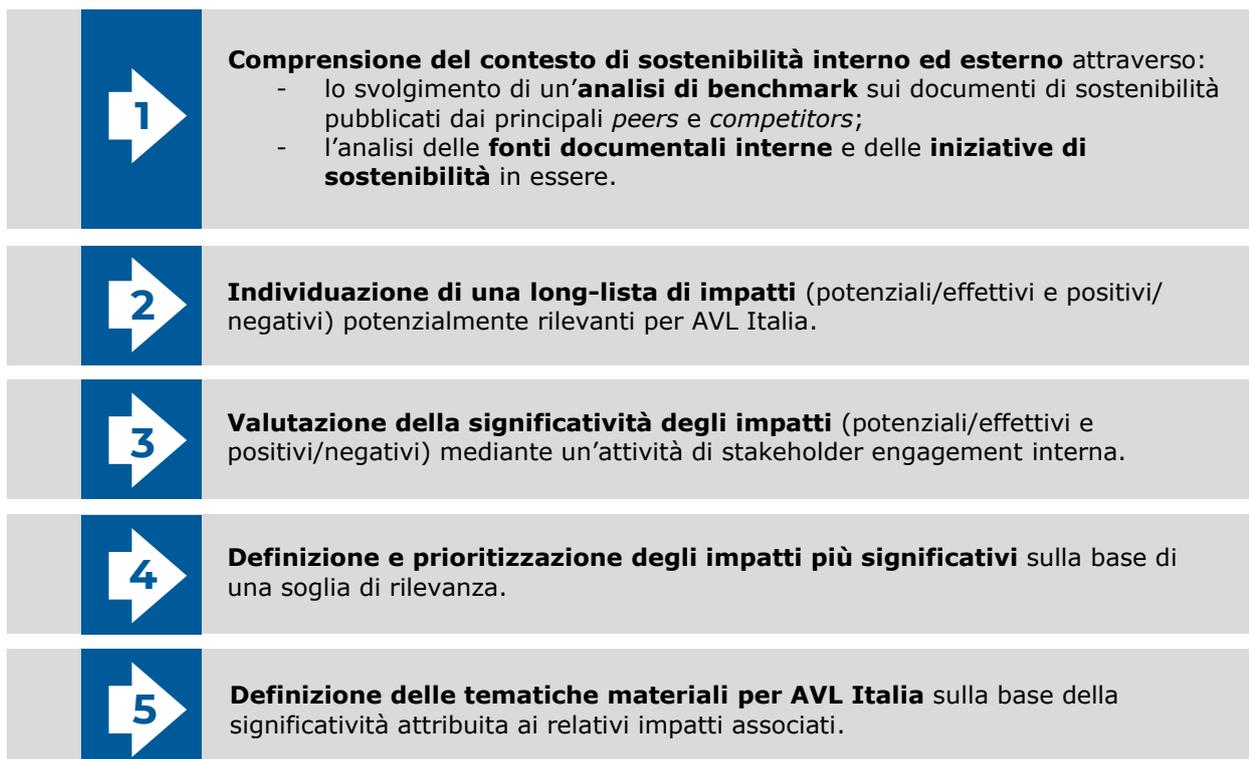
Stakeholder	Canali di dialogo / ascolto
Dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • Incontri con la Funzione Risorse Umane e con i responsabili diretti; • valutazione delle performance; • programmi di formazione; • canali di segnalazione (tra cui sistema whistleblowing); • portale intranet aziendale; • progetti e/o iniziative di welfare aziendale.
Clienti	<ul style="list-style-type: none"> • Canale diretto con il servizio di customer care; • riunioni periodiche con i Key Account Manager (KAM).
Fornitori e business partners	<ul style="list-style-type: none"> • Attività di audit e di screening; • riunioni periodiche e tavoli di confronto; • portale fornitori di Gruppo; • Codice di Condotta per Business Partners.
Comunità locali e territorio	<ul style="list-style-type: none"> • Progetti per la valorizzazione del territorio; • partnership con Associazioni ed Enti del territorio.
Enti e Istituzioni	<ul style="list-style-type: none"> • Consultazioni, incontri periodici e tavoli di lavoro.
Media	<ul style="list-style-type: none"> • Attività di media relations; • canali social.
Azionisti	<ul style="list-style-type: none"> • Tavoli di confronto e incontri periodici; • comunicazione periodica relativa alla gestione aziendale.

L'individuazione dei temi di sostenibilità rilevanti

Il presente bilancio è stato redatto sulla base dei **risultati** di un'**analisi di materialità**, che si è basata sugli standard di rendicontazione della Global Reporting Initiative (GRI) nella loro ultima versione (GRI Standards 2021). Sulla base di tale analisi sono stati identificati i temi più rilevanti che riflettono gli impatti attuali e potenziali, sia positivi che negativi⁵, in ambito **economico, ambientale e sociale** generati da AVL Italia.

Secondo gli standard GRI, gli impatti riguardano gli effetti che un'organizzazione ha o potrebbe avere in ambito economico, ambientale e sociale, inclusi quelli relativi ai **diritti umani** derivanti dalle proprie attività e relazioni commerciali.

Nel 2024, AVL Italia ha condotto un'**analisi di materialità** per identificare i temi di sostenibilità e i relativi impatti più rilevanti, tenendo conto del contesto di mercato e del quadro normativo. Gli impatti più significativi per la Società sono **stati identificati attraverso diverse fasi**, di seguito rappresentate:



Nello svolgimento dell'analisi di benchmark sono stati esaminati *nove peers* e, per garantire una visione più completa, le informazioni raccolte sono state arricchite con le principali evidenze emerse da **studi di settore** e dagli **standard riconosciuti** a livello internazionale nel campo della sostenibilità.

⁵ Gli impatti negativi sono quelli che causano danni all'economia, all'ambiente e alle persone, e quindi compromettono lo sviluppo sostenibile. Al contrario, gli impatti positivi sono quelli che contribuiscono allo sviluppo sostenibile generando un beneficio per l'economia, l'ambiente e le persone.

L'analisi di benchmark ha permesso di identificare i principali aspetti di sostenibilità considerati strategici nel settore, che hanno rappresentato la base per la definizione delle tematiche di sostenibilità potenzialmente rilevanti per AVL Italia; ad esse è stata associata una *long-list* di impatti generati (attuali e potenziali, positivi e negativi) da AVL Italia, che sono stati successivamente **sottoposti a valutazione** da parte di alcune figure manageriali della Società con visione trasversale sulle attività aziendali.

Tale valutazione è stata condotta al fine di valutarne la **significatività**, considerando come metriche, da un lato, la **severità/magnitudo** (costituita dalla combinazione dei criteri di entità, portata e natura irrimediabile, quest'ultima solo per gli impatti negativi) e dall'altro la **probabilità** che l'impatto stesso si verifici (solo per impatti potenziali). I risultati di questa valutazione hanno permesso di **prioritizzare gli impatti maggiormente rilevanti** per AVL Italia, tramite l'applicazione di una soglia di rilevanza. Si prega di far riferimento al capitolo 4. "Allegati" per consultare l'elenco completo degli impatti risultati rilevanti.

L'esito dell'analisi di materialità, che ha portato all'identificazione di **dieci tematiche materiali**, è stato presentato e approvato dalla Direzione di AVL Italia.

Tra i temi materiali riportati nell'infografica che segue, emergono, in particolare:

- l'**offerta di soluzioni innovative** attraverso attività di Ricerca & Sviluppo (R&S) ed innovazione lungo la catena del valore;
- la **promozione della formazione** e lo sviluppo delle **competenze dei dipendenti**, ambiti essenziali che permettono di garantire elevati standard di performance e di soddisfazione delle proprie persone;
- la capacità di **garantire la qualità, affidabilità e soddisfazione dei clienti**;
- gli aspetti legati alla **mitigazione del cambiamento climatico**.

Nel grafico che segue è possibile esaminare in dettaglio le **tematiche materiali per AVL Italia**:



L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma sottoscritto il 25 settembre 2015 dall'Assemblea generale dell'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU), ovvero dai Governi dei 193 Paesi membri.



Esso definisce **17 obiettivi denominati Sustainable Development Goals (SDGs)** – da raggiungere entro i prossimi 15 anni – e declinati a loro volta in 169 target. Per la realizzazione degli obiettivi è richiesto un importante coinvolgimento di Istituzioni, Governi, Cittadini, Organizzazioni e, più in generale, dell'intera Società.

AVL Italia **riconosce l'importante contributo** che le Organizzazioni possono apportare **nella realizzazione di tali obiettivi** e, di conseguenza, **orienta le proprie decisioni strategiche** nello svolgimento delle attività aziendali con l'obiettivo di contribuire al conseguimento degli SDGs.

Attraverso un'attenta analisi dei 17 obiettivi nonché dei relativi 169 target, la Società ha **identificato quelli su cui poter agire direttamente**, rappresentati nella tabella di seguito in relazione alle tematiche risultate prioritarie a seguito dell'analisi di materialità:

Tematiche materiali	SDGs
Salute e sicurezza sul lavoro	
Emissioni e cambiamento climatico	
Benessere, formazione e sviluppo delle persone	
Impatto sulla comunità	
Qualità, affidabilità e soddisfazione dei clienti	

<p>Offerta di soluzioni innovative</p>	
<p>Catena di fornitura responsabile</p>	
<p>Eco-design e circolarità del prodotto</p>	
<p>Etica e compliance</p>	 
<p>Sicurezza dei dati e delle informazioni</p>	



2. La responsabilità verso l'ambiente

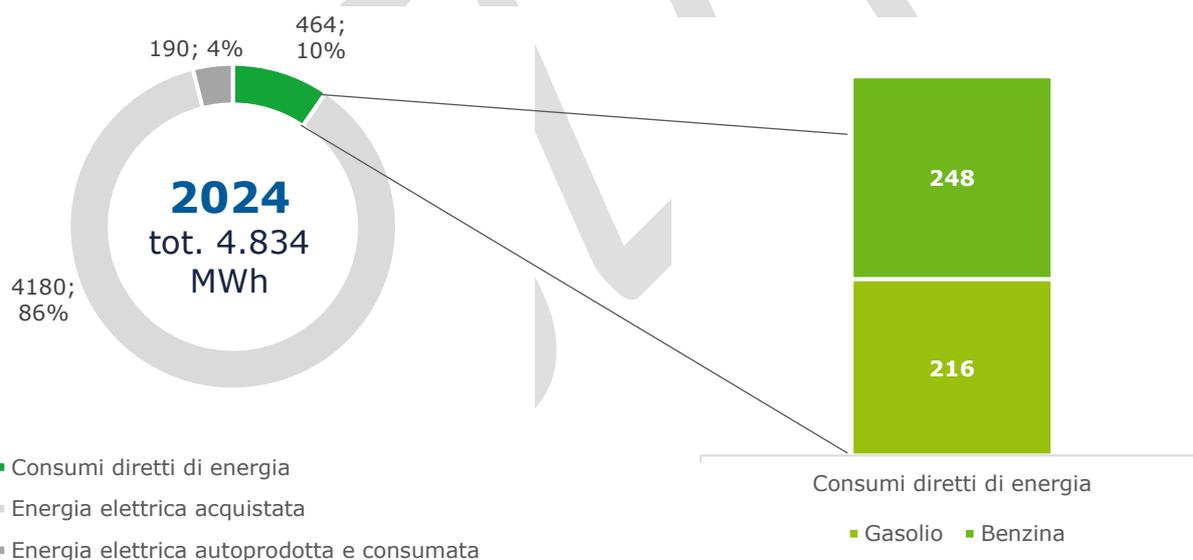
Consumi energetici ed emissioni

AVL Italia è impegnata nello **sviluppo della mobilità green**, promuovendo **soluzioni climaticamente sostenibili**, orientate al futuro ed **efficienti dal punto di vista energetico**. Grazie alla sua esperienza pluridecennale, la Società contribuisce alla creazione di sistemi di mobilità e soluzioni energetiche che promuovono la sostenibilità.

La neutralità climatica occupa un posto centrale nella **strategia aziendale** e guida le attività quotidiane. Infatti, AVL Italia si è prefissata l'obiettivo a lungo termine di raggiungere la **neutralità climatica entro il 2030 sulle emissioni di Scopo 1 e Scopo 2 e la neutralità climatica completa entro il 2039, in linea con gli obiettivi di gruppo**.

I consumi energetici di AVL Italia per l'anno 2024 sono pari a 4.834 MWh (+18% rispetto al 2023), di cui oltre il **90%** relativi all'**acquisto ed autoproduzione di energia elettrica** ed il restante **10%** legato ai **consumi diretti di combustibili** nelle sale di test per attività di business⁶. Oltre il **34%** del totale dei consumi energetici deriva da **fonti rinnovabili**.

Consumi totali di energia di AVL Italia per tipologia (MWh)



AVL Italia **acquista oltre il 35% dell'energia elettrica da fonti rinnovabili**, a cui si aggiunge la capacità di autoprodurre il **4% del proprio fabbisogno energetico tramite impianti fotovoltaici**.

⁶ Tra i consumi di AVL Italia rientra anche l'utilizzo di combustibili per il parco auto aziendale in assegnazione ai dipendenti che beneficiano di tale benefit. Tuttavia, alla data attuale non è disponibile un monitoraggio dei consumi in litri della flotta auto che permetta di comunicare il relativo KPI annuo; ciò poiché la piattaforma di monitoraggio si limita alla consuntivazione dei chilometri annui percorsi.

Emissioni di gas a effetto serra (o greenhouse gases, "GHG")

Nel presente anno di rendicontazione, AVL Italia ha quantificato le proprie **emissioni dirette di Scope 1**, ovvero le emissioni provenienti dal consumo di combustibili da sorgenti di proprietà o controllate dall'organizzazione, e **indirette di Scope 2**, ovvero le emissioni derivanti dall'acquisto e autoproduzione di energia elettrica.

Per entrambe le categorie, è stato fatto riferimento sia alla metodologia prevista dal "**GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard**", sia alla **metodologia utilizzata dal Gruppo AVL** a livello globale. Infatti, per avere una visione chiara e dettagliata dei consumi energetici e delle emissioni di gas serra su scala globale, il Gruppo ha sviluppato internamente un proprio **strumento di monitoraggio**.

Per quanto concerne il calcolo delle emissioni **secondo il GHG Protocol**, AVL Italia ha fatto riferimento:

- per le emissioni di Scope 1, ai **fattori emissivi** del *Department for Environment, Food & Rural Affairs* del Regno Unito (**DEFRA**);
- per le emissioni di Scope 2, a **due distinti approcci di calcolo** previsti dal protocollo: **location-based e market-based**.

L'**approccio location-based** prevede l'utilizzo di **fattori di emissione medi** relativi alla generazione di energia per confini geografici ben definiti, tra cui confini locali, subnazionali o nazionali. Per la determinazione delle emissioni di Scope 2 location-based di AVL Italia, sono stati considerati i fattori medi relativi al **production mix** del paese Italia, a partire dalle fonti pubbliche più aggiornate per l'anno di riferimento 2024, rese disponibili dall'Association of Issuing Bodies (**AIB**).

L'**approccio market-based** si basa sulle **emissioni di CO2 dei fornitori di energia** da cui l'organizzazione si approvvigiona, prendendo quindi in considerazione l'energia elettrica complessivamente acquistata tramite contratti di fornitura. Per la determinazione delle emissioni di Scope 2 market-based di AVL Italia, è stato utilizzato il fattore di emissione relativo al **residual mix nazionale per l'Italia**, a partire dalle fonti pubbliche più aggiornate per l'anno di riferimento 2024, rese disponibili dall'Association of Issuing Bodies (**AIB**).

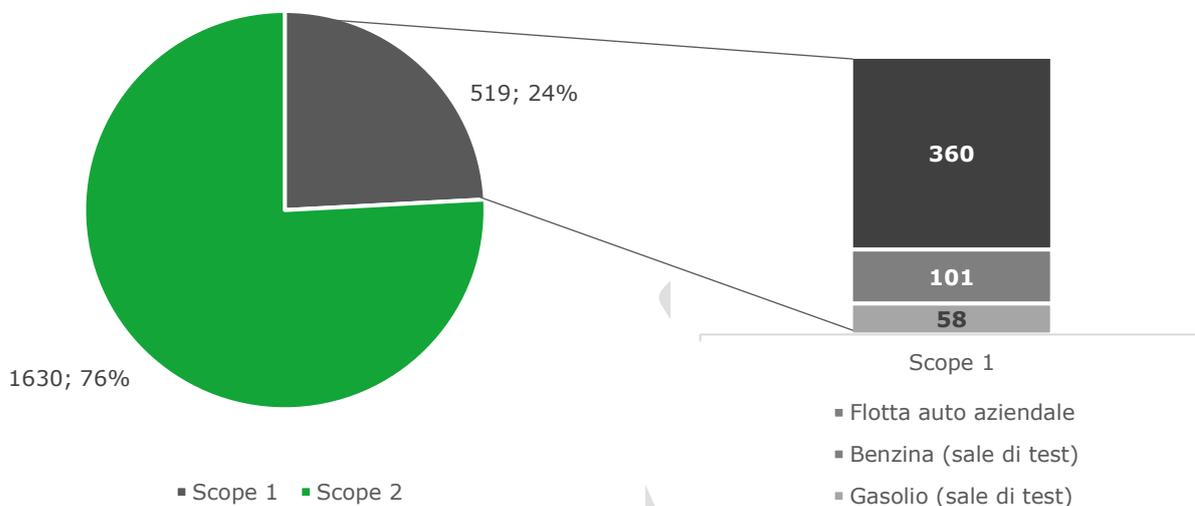
Di seguito sono presentate le emissioni calcolate secondo la metodologia del Gruppo AVL. Si prega di far riferimento al capitolo 4. "Allegati" per approfondire le emissioni calcolate secondo la metodologia del GHG Protocol.

Il totale delle emissioni di Scope 1 e Scope 2⁷ nel 2024 è pari a 2.149 tCO₂eq (+16% rispetto al 2023). L'**intensità delle emissioni di GHG** di AVL Italia, calcolata in relazione al numero medio di dipendenti in organico nel 2024 (Nr.), è **pari a 5,1 tCO₂eq/Nr.**, in diminuzione del 3% rispetto al 2023.

⁷ Nel calcolo di Scope 2 effettuato secondo la metodologia del Gruppo AVL sono ricompresi i consumi di energia elettrica acquistata da tutte le fonti (rinnovabili e non rinnovabili).

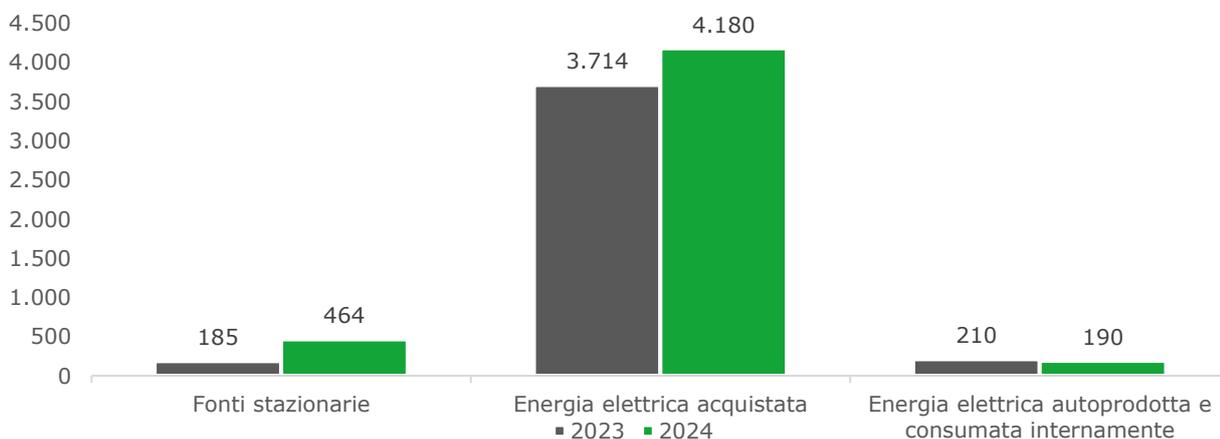
Nel grafico che segue è presentata in maggior dettaglio la scomposizione delle principali fonti emissive:

Emissioni GHG di Scope 1 (tCO₂eq) e Scope 2 (tCO₂) nel 2024



Il totale delle emissioni di Scope 1 e Scope 2 è in aumento del 16% rispetto al 2023; ciò è dovuto ad un generale **incremento del consumo di energia elettrica e dei combustibili utilizzati nelle sale di test** (grazie alla crescita delle attività di business nell'anno), come rappresentato nel grafico che segue:

Consumi energetici (MWh) nel 2023 e 2024



Nello specifico, nell'anno sono **diminuiti i consumi di energia elettrica autoprodotta** (-10% rispetto al 2023), a fronte inoltre di un **aumento dell'energia elettrica acquistata** (+13%), in particolare da fonti non rinnovabili (+33%).

Iniziative per la gestione degli impatti derivanti dai consumi energetici

AVL Italia si impegna al fine di **ridurre l'impronta di carbonio aziendale** investendo in diverse progettualità, tra cui figurano:

- l'installazione di un **nuovo impianto fotovoltaico**, operativo dal 2025;
- l'incremento della quota di **acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili certificate** secondo Garanzia d'Origine;
- la negoziazione di un **contratto di acquisto dell'energia** a medio e lungo termine (Power Purchase Agreement, PPA);
- l'implementazione di un **Sistema di Gestione dell'Energia** (Energy Management System, EMS) certificato.

La Società ha inoltre investito nell'**ammodernamento del parco auto**, a favore di veicoli ad ultima generazione, tra cui la possibilità di scelta tra modalità di alimentazione ibrida o elettrica.

Inoltre, AVL Italia si impegna a compensare, attraverso la **piantumazione di alberi**, la produzione di CO2 legata ad attività operative che non può essere ridotta ulteriormente.

In aggiunta, AVL Italia contribuisce alla **riduzione delle emissioni indirette nella filiera** attraverso un ruolo di facilitatore di **progetti energetici innovativi**, come la **produzione di idrogeno verde** e lo sviluppo di **infrastrutture energetiche innovative**. Ciò permette di promuovere attivamente la transizione verso un'economia più sostenibile.

Ulteriori iniziative per l'ambiente

I principi di sostenibilità guidano ogni aspetto della progettazione, dei prodotti e dei processi aziendali di AVL Italia. La Società si dedica, infatti, allo sviluppo di soluzioni che favoriscano un uso efficiente dell'energia e delle materie prime, **riducendo al contempo i rifiuti e i prodotti residui** che si generano **lungo l'intero ciclo di vita dei prodotti**. Il portafoglio prodotti del Gruppo AVL cerca di integrare i **principi di eco-design**, valorizzando la riparabilità e la sostituibilità delle componenti di prodotto.

Tale impegno si concretizza nella **valorizzazione della riparabilità e sostituibilità dei componenti di prodotto**, attraverso l'integrazione (ove possibile) dei **principi di eco-design** nella progettazione **dei prodotti aziendali**. Inoltre, AVL Italia privilegia l'**uso di materiali e sostanze ecologicamente compatibili**, che hanno quindi un impatto ambientale ridotto rispetto ad alternative convenzionali quando possibile e secondo disponibilità.

In linea con il suo impegno per la protezione ambientale, **AVL Italia evita l'impiego di materiali e metodi che potrebbero rappresentare un rischio per l'ambiente e la salute**, optando per alternative valide quando disponibili.

Questo approccio è sostenuto da un programma di audit, monitoraggi e rendicontazioni regolari, effettuato internamente per valutare le prestazioni ambientali del proprio portafoglio. Particolare attenzione viene dedicata all'analisi e alla mitigazione dei potenziali rischi associati a prodotti, servizi e attività aziendali, sia attuali che futuri.

In qualità di micro-produttore di rifiuti speciali derivanti dalle attività di testing, AVL Italia adotta un **approccio rigoroso alla gestione e allo smaltimento dei rifiuti**. Questi ultimi vengono accuratamente classificati e gestiti attraverso un consorzio autorizzato, nel pieno rispetto delle normative vigenti.

Inoltre, pur non avendo le attività di AVL Italia un impatto diretto sulla biodiversità, la Società si impegna attivamente nel raggiungimento di uno dei 17 obiettivi SDGs, collaborando con autorità comunali e aziende esterne per **contrastare la deforestazione e la perdita di biodiversità**.

Tra le principali azioni intraprese, figurano due progetti completati nel 2024:

1. **Riforestazione con Treedom**, finalizzata a combattere la desertificazione.
2. **Allevamento di api con 3bee**, leader nella protezione della biodiversità.



Il progetto "Adotta un Alveare"

Nell'ambito del progetto in collaborazione con 3bee, AVL Italia ha creato le sue prime **Oasi della Biodiversità**, adottando due alveari di biomonitoraggio situati rispettivamente in Piemonte e Emilia-Romagna. Grazie alla tecnologia avanzata Hive-Tech, gli alveari permettono di:

- monitorare parametri vitali delle api mellifere (temperatura, umidità, suono, peso).
- analizzare la biodiversità circostante, sfruttando le api come bioindicatori.

Grazie al progetto, AVL Italia contribuisce nel monitorare la qualità dell'ambiente e migliorare i servizi ecosistemici come l'impollinazione.

3. La responsabilità verso le persone

I dipendenti di AVL Italia

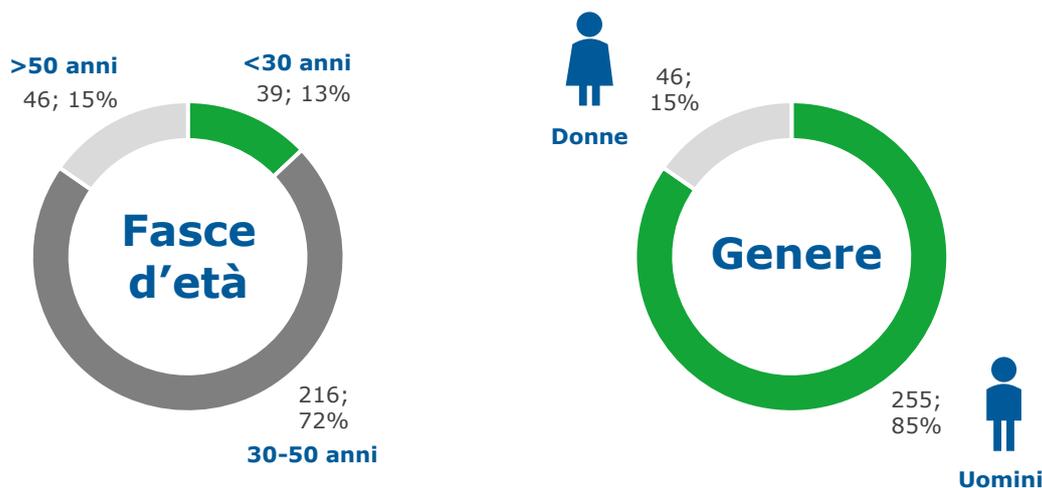
AVL Italia crede fortemente nell'**importanza del capitale umano**, elemento distintivo al centro della capacità di competere nel mercato e fattore fondamentale per lo sviluppo e la crescita della Società.

Conscia dell'importanza dei propri dipendenti e collaboratori, AVL Italia si impegna attivamente per garantire un **clima di lavoro positivo ed accogliente**, garantendo il **benessere** e la **dignità** di ciascun individuo, e investe continuamente in attività di **formazione** per lo **sviluppo di competenze**.

La composizione dell'organico

Al 31 dicembre 2024, AVL Italia **comprende 301 lavoratori dipendenti**. Il **45% dei lavoratori dipendenti** è assunto presso l'**area operativa di Torino**, con il restante **55% nell'area di Cavriago** (Reggio Emilia) dove è presente il centro tecnico all'avanguardia di AVL Italia.

Di seguito è presentata la **ripartizione per fasce d'età e per genere** dei lavoratori dipendenti:



A conferma dell'impegno della Società nell'**offrire una domanda di occupazione stabile**, nel 2024 il 99,7% dei propri dipendenti sono assunti con **contratto a tempo indeterminato** e il 99,3% a **tempo pieno**.

AVL Italia adotta esclusivamente **regolari contratti di lavoro** per l'assunzione dei propri dipendenti, condannando fermamente qualsiasi forma di lavoro illecito. Tutti i collaboratori sono debitamente informati delle condizioni e delle caratteristiche che regolano il rapporto di lavoro. Il 100% del personale dipendente di AVL Italia è coperto da **Contratti Collettivi Nazionali** di Lavoro per il **settore Metallmeccanico**, aderendo alle normative delle rispettive sedi di lavoro. AVL Italia concede a tutti i dipendenti la possibilità di aderire a sindacati, consigli dei lavoratori o altre organizzazioni di contrattazione collettiva.

Nel 2024 **nessun dipendente è assunto con forme di contratto ad ore non garantite**, come ad esempio contratti a chiamata o intermittente (*job on call*). A tutti i dipendenti è garantito un numero fisso di ore lavorative giornaliere, settimanali o mensili.

L'organico aziendale è rimasto su livelli sostanzialmente stabili durante l'anno, con l'**ingresso di 39 nuove figure e la cessazione di 40 dipendenti**. I tassi di turnover in entrata e in uscita per il 2024 sono entrambi rispettivamente pari al 13%⁸.

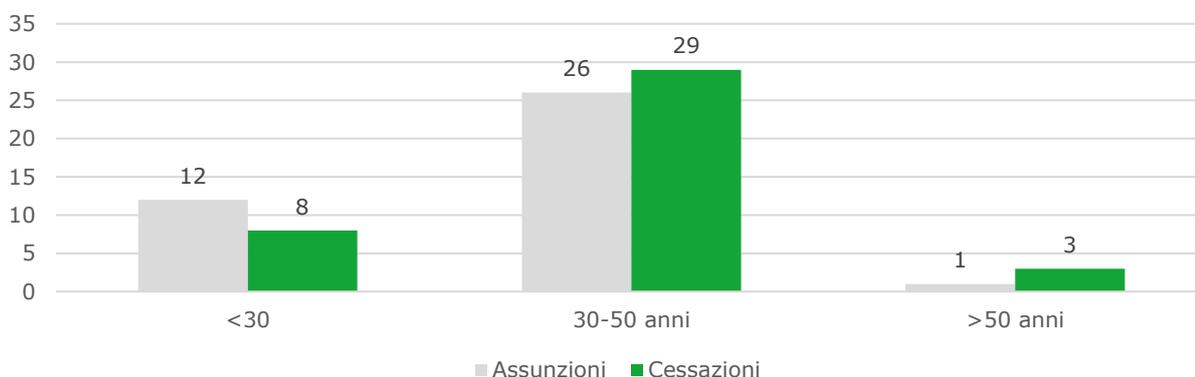
Le politiche di assunzione vengono definite in base ai **piani di crescita e strategia aziendale**, che sono elaborati e rivisti con cadenza bimestrale dallo Steering Committee. Questi incontri strategici garantiscono un allineamento costante tra le esigenze aziendali e le politiche di inserimento del personale. Il **processo di selezione** dei candidati si svolge nel pieno rispetto dei **principi di equità, trasparenza e riservatezza**. Ogni passaggio, dalla valutazione iniziale all'inserimento delle nuove risorse, è concepito per verificare il possesso delle competenze professionali, delle capacità relazionali, cognitive e organizzative necessarie, con l'obiettivo di mantenere un ambiente aziendale armonioso, sano e basato sulla collaborazione.

La maggior parte delle nuove assunzioni del 2024 rientra nella fascia d'età 30-50 (67%); inoltre, in prevalenza, le nuove entrate riguardano personale di genere maschile (90%), un trend in linea con le numeriche del settore di riferimento in cui opera AVL Italia.

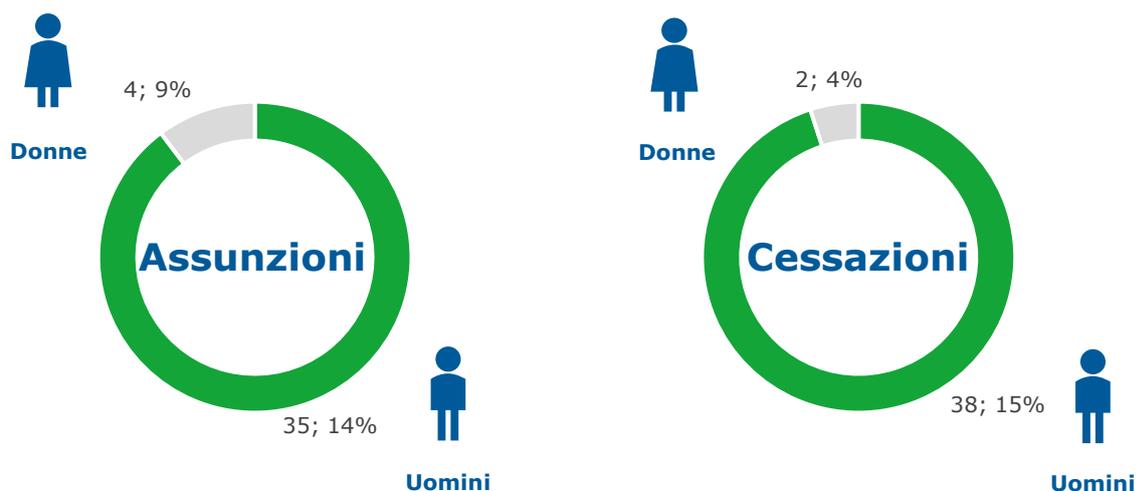
Per comprendere le cause del turnover in uscita, ai dipendenti cessionari viene richiesto di compilare un modulo denominato "*Exit Interview*". I dati raccolti vengono analizzati dal dipartimento Risorse Umane e dal responsabile diretto, al fine di individuare eventuali aspetti critici e adottare azioni migliorative.

Di seguito un'infografica a supporto delle nuove assunzioni e cessazioni nell'anno:

DISTRIBUZIONE DELLE NUOVE ASSUNZIONI E CESSAZIONI NEL CORSO DEL 2024, PER FASCIA D'ETÀ



⁸ Tali tassi sono calcolati rapportando il numero di assunzioni e cessazioni sul totale di dipendenti in organico al 31.12.2024



Le percentuali riportate nel grafico si riferiscono al numero di assunzioni e cessazioni per genere in relazione al numero totale di dipendenti in headcount al 31.12.2024.

In aggiunta ai lavori dipendenti, si aggiungono **44 lavoratori non dipendenti** assunti tramite forme di lavoro somministrato, portando la **forza lavoro complessiva a 345 unità**. I lavoratori esterni ricoprono **mansioni di tipo impiegatizio, sia in ambito tecnico che amministrativo**.

Gestione e sviluppo del capitale umano

AVL Italia difende il diritto a **orari di lavoro ragionevoli** e a una **giusta retribuzione**, nonché garantisce a tutte le persone la **libertà di associazione** e di **contrattazione collettiva**, riconoscendo il diritto degli individui di interagire e organizzarsi per esprimere, promuovere, perseguire e difendere interessi comuni.

Ogni persona in AVL Italia ha il diritto di essere **rispettata e valorizzata per le proprie differenze**, garantendo **parità nelle opportunità e nei risultati** in un ambiente inclusivo. La Società si impegna nel garantire un **ambiente libero da violenza, molestie e intimidazioni**, con una politica di tolleranza zero per qualsiasi azione diretta o indiretta che possa minacciare questo diritto. Inoltre, è garantita a tutti i dipendenti la possibilità di accedere a **meccanismi di reclamo attraverso canali formali**, tra cui la piattaforma di segnalazione AVL descritta in precedenza nella sezione "Etica, integrità e governance".

Nei paragrafi che seguono sono descritte in maggior dettaglio le aree su cui AVL Italia investe per sviluppare e valorizzare costantemente il proprio capitale umano.

Valorizzazione delle competenze

AVL Italia considera da sempre il capitale umano come **un fattore chiave per il successo dell'organizzazione**. Il successo aziendale di AVL Italia dipende in larga misura dalla capacità di **attrarre e mantenere dipendenti altamente qualificati**.

Uno degli obiettivi di AVL Italia come datore di lavoro è essere un'organizzazione **orientata ai progetti**, che permetta ai dipendenti di raggiungere alti livelli di qualità e innovazione.

Questo approccio richiede attenzione ai dettagli ed eccellenza, caratteristiche che vengono mantenute e amplificate attraverso lo **sviluppo professionale e personale**.

Come azienda innovativa con una forte attenzione al cliente, AVL Italia investe nello sviluppo delle proprie persone come un processo che **consente ad ogni persona di migliorare le proprie competenze personali, aziendali e tecniche**, non solo attraverso la conoscenza, ma anche tramite l'esperienza. Le **attività di sviluppo** rappresentano uno sforzo congiunto tra l'azienda e il singolo individuo per **affinare il potenziale e le competenze necessarie** al raggiungimento degli obiettivi aziendali, garantendo al contempo la crescita personale.

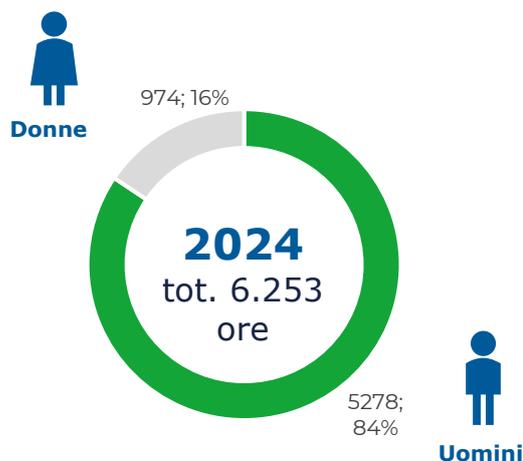
AVL Italia **investe annualmente nella formazione delle competenze** dei dipendenti, consulenti e somministrati. I responsabili di funzione collaborano con il dipartimento Risorse Umane per identificare corsi mirati al miglioramento delle **soft skills** e delle **technical skills**, tenendo conto di quanto pianificato a budget.

In AVL Italia, la formazione varia secondo diverse modalità di acquisizione del know-how e dell'esperienza, tra cui **incontri in presenza, e-learning, formazione sul campo, mentoring**, e così via. Le attività formative sono basate sia sulle esigenze aziendali ma anche delle **aspettative** e delle **richieste dei dipendenti** in una logica *bottom-up*.

Gli investimenti in attività formative si riflettono nelle **numeriche di oltre 6.253 ore di formazione** erogate ai propri dipendenti nel 2024, rappresentate nel grafico a lato. Nel 2024, in media, quasi la totalità dei dipendenti ha partecipato a più di un corso di formazione.

In particolare, le attività di formazione nel 2024 hanno coinvolto in prevalenza impiegati (80% sul totale delle ore di formazione).

La maggioranza delle ore di formazione ha riguardato tematiche di **salute e sicurezza** (40%), **aspetti tecnici-professionalizzanti** (36%), **formazione linguistica** (9%) e **informatica** (6%). Inoltre, sono state erogate oltre **544 ore di formazione riguardo tematiche di sostenibilità** (5%).



In termini di ore medie per categoria di dipendenti (calcolate come rapporto fra le ore di formazione e il numero di persone appartenente alla categoria), i dirigenti hanno ricevuto in media 15 ore di formazione durante l'anno, seguiti dai quadri con una media di 20 ore, dagli impiegati con una media di 22 ore e, infine, dagli operai con una media di 4 ore. Se si considerano le attività formative per genere, le **ore medie di formazione per entrambi i generi sono equilibrate**, con una media pari a 21 ore di formazione nell'anno.

Valutazione delle performance

AVL Italia crede che il riconoscimento delle performance sia fondamentale per incentivare la crescita professionale e personale dei propri collaboratori. A questo scopo, l'azienda ha implementato strumenti di valutazione, tra cui:

- una metodologia strutturata di **Annual Performance Review** per valutare le performance e le competenze delle persone e individuare gli eventuali spazi di miglioramento, che possono identificare esigenze formative collegate ai piani formativi;
- promozioni, percorsi di carriera e incrementi salariali basati su **valutazioni obiettive e trasparenti**.

Nel 2024 tutti i dipendenti di AVL Italia, di ciascun inquadramento e grado, hanno preso parte a **valutazioni periodiche delle loro performance**.

Attraverso questi strumenti, AVL Italia non solo investe nel benessere e nello sviluppo del proprio personale, ma rafforza anche il proprio impegno nel porre al centro della propria strategia le persone, come input essenziale della capacità di innovare e generare valore nel mercato.

Diversità, equità e inclusione (DEI)

AVL Italia sostiene le **pari opportunità di impiego** e la **diversità e inclusione** per le proprie persone, **rifiutando ogni forma di discriminazione verso ciascun individuo** (tra cui fattori come razza, genere, orientamento sessuale, etnia, religione, età e disabilità).

Abbracciare la diversità e promuovere l'inclusione sono componenti essenziali della condotta etica di AVL Italia.

La Società si impegna a promuovere un **ambiente diversificato, equo e inclusivo**, in cui ogni individuo si senta valorizzato, ascoltato e responsabilizzato. Questi investimenti in materia di DEI si basano sulla convinzione che la diversità di pensiero, di background e di esperienze stimoli l'innovazione, porti a risultati migliori per i clienti e migliori l'ambiente di lavoro per i team di AVL Italia.

Attraverso il dialogo aperto e la collaborazione, la Società lavora per costruire **una cultura che permetta a ogni individuo di essere sé stesso in modo autentico**.

Questo impegno per la DEI è **integrato anche nel lavoro con i clienti**, sia nella gestione delle relazioni commerciali sia nelle modalità con cui i consulenti di AVL Italia li supportano a raggiungere i loro obiettivi attraverso progetti di trasformazione sostenibile.

Di seguito sono riportati alcuni dei **principali impegni del Gruppo AVL in materia di DEI**:

- favorire una cultura che valorizzi e rispetti **prospettive, background ed esperienze diverse** attraverso corsi di formazione, workshop e discussioni aperte;
- condurre un'analisi annuale delle **disparità retributive** e affrontare le eventuali criticità (basate su genere, razza, etnia);
- implementare **processi di selezione imparziali** che promuovano gruppi di candidati diversificati, riducendo i pregiudizi inconsci e garantendo pari opportunità per i gruppi sottorappresentati a tutti i livelli dell'organizzazione;
- promuovere **percorsi di carriera inclusivi**;
- organizzare **attività di formazione come workshop e programmi di training** per il personale;
- rafforzare la **governance DEI in tutte le geografie**, responsabilizzando i leader, promuovendo e sostenendo *ambassador* per gli aspetti di DEI e formalizzando canali attraverso cui i dipendenti possano segnalare episodi di discriminazione o pregiudizio senza temere ritorsioni;
- supportare e **incoraggiare la creazione di spazi sicuri** in cui i dipendenti possano confrontarsi, condividere esperienze, connettersi e interagire con diversi gruppi identitari.

AVL Italia è fortemente impegnata nel promuovere politiche che favoriscano la **parità di genere** e l'**inclusione**. Per consolidare questo impegno, è stato istituito un **Comitato per la parità di genere**, il cui compito è la definizione di obiettivi strategici e a lungo termine che si focalizzino sia sugli aspetti qualitativi che quantitativi.

Si riportano di seguito alcune delle iniziative principali in materia DEI realizzate nell'anno:

- è stata avviata una **campagna di sensibilizzazione** nelle scuole del territorio emiliano per promuovere l'interesse **verso le materie STEM** (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) tra le giovani donne. L'obiettivo è quello di abbattere i *bias* cognitivi e favorire una maggiore equità nell'accesso a carriere tecniche e scientifiche;
- sono state intraprese azioni per incrementare la **presenza femminile** all'interno dell'azienda, con l'intento di **rafforzare la rappresentanza delle donne** nei vari ruoli aziendali;
- nell'ambito del percorso di ottenimento della **certificazione UNI/PdR 125:2022**, la Società ha adottato **specifici indicatori di performance (KPIs)** per misurare le politiche di parità di genere e ha effettuato le **analisi interne necessarie per la verifica del rispetto dei requisiti** stabiliti dalla norma. L'adempimento a tale requisiti è stato oggetto di audit da parte dell'ente certificatore; l'audit si è concluso nel mese di dicembre 2024 con esito positivo e, quindi, con il **rilascio della certificazione, con validità triennale, a partire dal mese di gennaio 2025**.

In ottica di monitoraggio e miglioramento continuo, AVL Italia **continuerà a misurare e perfezionare le proprie politiche di parità di genere** al fine del mantenimento della certificazione.

Benessere delle persone

AVL Italia pone grande attenzione al benessere dei propri collaboratori, integrando politiche aziendali che favoriscono una migliore **conciliazione tra vita professionale e privata**.

Tra le iniziative adottate spicca la politica di **smartworking**, che viene rinnovata annualmente e consente ai dipendenti di lavorare da remoto per due giorni a settimana. Inoltre, **l'orario flessibile** è stato formalizzato nelle normative aziendali, permettendo ai collaboratori di organizzare al meglio le loro giornate lavorative.

AVL Italia garantisce inoltre un **Piano Welfare** innovativo e inclusivo, rivolto a tutti i dipendenti e ai somministrati. Questo piano è stato realizzato con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita dei lavoratori, rispondendo a esigenze personali e familiari attraverso un'ampia gamma di servizi. Il Piano Welfare è **accessibile tramite una piattaforma dedicata**, disponibile per un periodo di 12 mesi, nella quale è stato caricato un premio annuale in aggiunta a quanto previsto dal CCNL di riferimento.

La piattaforma offre numerose possibilità di utilizzo, permettendo ai dipendenti di scegliere come meglio allocare i fondi disponibili. Tra le principali opzioni figurano:

- **assistenza sanitaria per i familiari**, che garantisce la possibilità di coprire spese mediche non incluse in altri strumenti, offrendo una sicurezza maggiore per la salute della famiglia;
- **pagamento delle bollette**, un sostegno concreto per la gestione dei costi energetici e domestici;
- **rimborsi per spese di viaggio o trasporto pubblico**, favorendo una mobilità sostenibile;
- **forme di aiuto economico per le famiglie** con figli in età scolare o prescolare;
- **supporto per il benessere mentale**;
- **viaggi e servizi per il benessere**.

L'iniziativa ha registrato un'**elevata partecipazione** e un **riscontro estremamente positivo** da parte dei collaboratori. La flessibilità della piattaforma e la varietà delle opzioni offerte hanno contribuito a soddisfare le diverse necessità dei dipendenti, confermando il valore di un welfare aziendale personalizzabile e centrato sulle persone.

AVL Italia arricchisce il proprio ambiente lavorativo con una serie di ulteriori **servizi e benefit** volti a migliorare la qualità della vita dei dipendenti, tra cui:

- **assicurazioni sulla vita** per i dirigenti;
- **forme di copertura per disabilità e invalidità**;
- **congedo parentale**;
- **forme di previdenza complementare**;
- **dispenser di acqua e bevande** gratuite e illimitate;
- **dispenser di assorbenti nei bagni femminili**, per garantire inclusività e rispetto delle necessità di tutti;

- **convenzioni con palestre e centri fitness**, che incoraggiano uno stile di vita sano e attivo;
- **parcheggi rosa**, dedicati alle donne in gravidanza o con necessità particolari.

AVL Italia garantisce **buoni pasto** per ogni giornata lavorativa e mette a disposizione una **assicurazione medica complementare Metasalute**. Quest'ultima include check-up annuali gratuiti, offrendo un supporto concreto alla prevenzione e alla salute dei dipendenti. Per sostenere le famiglie, presso la sede di Cavriago è stato istituito un **micronido aziendale gratuito**, offrendo un servizio essenziale, aperto a tutti i figli dei dipendenti e le famiglie.

La spesa complessiva per le iniziative di welfare negli anni è accresciuta, sino a raggiungere la cifra di **oltre 300.000€ nel 2024** (in crescita del 4% rispetto al 2023).

AVL Italia ritiene fortemente che queste iniziative, attraverso l'incremento del benessere dei lavoratori, siano centrali nel **migliorare le performance lavorative e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata** delle proprie persone.

La retribuzione in AVL Italia

AVL Italia **garantisce a tutti i dipendenti un equo compenso**, strutturando una retribuzione minima nel pieno rispetto degli standard salari vigenti, quali ad esempio i Contratti Collettivi Nazionali di categoria. La Società informa apertamente i suoi dipendenti su qualsiasi cambiamento significativo nel loro pacchetto retributivo, seguendo tutte le normative pertinenti.

Nel 2024, la Società ha **monitorato in trasparenza gli indicatori retributivi di genere**, con l'obiettivo di comunicare in maniera chiara e completa i principali KPI sociali legati alla retribuzione delle proprie persone. In particolare, il calcolo del **rapporto degli indici retributivi** delle donne rispetto agli uomini per categoria è calcolato sia con riferimento sia al **salario base**, sia alla **retribuzione complessiva**, che considera ulteriori importi aggiuntivi corrispondenti al personale, quali ad esempio bonus legati agli anni di servizio o al raggiungimento di obiettivi aziendali, straordinari, abbuoni aggiuntivi legati a spese di viaggio, vitto e alloggio e altro.

Per il 2024, il **divario retributivo totale** calcolato sulla base del **salario base risulta pari a 12%**, ovvero significa che, in media, una donna può ricevere uno stipendio lordo inferiore del 12% rispetto ad un uomo all'interno dell'organizzazione. Il medesimo rapporto, calcolato considerando la **retribuzione totale**, risulta **pari al 9%**.

Significativo è l'**indicatore calcolato per la categoria dei quadri**, dove, in media, le figure di genere femminile ricevono uno stipendio base lordo superiore del 5% rispetto agli uomini nella medesima categoria professionale.

Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

AVL Italia si impegna a predisporre e a mantenere ambienti **di lavoro sicuri e salubri** nel rispetto della normativa vigente (D.lgs. 81/08) in materia di **protezione dei lavoratori** e **prevenzione** degli **infortuni sul lavoro** al fine di garantire l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e lavoratori non dipendenti.

Tutte le persone che entrano in contatto con AVL Italia hanno il diritto a lavorare in un ambiente sicuro, sia fisicamente che psicologicamente, dove il proprio benessere sia promosso e dove possano accedere a forme di supporto sanitaria.

AVL Italia, a partire dal 2023, ha implementato un **sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro certificato a livello internazionale (ISO 45001)**. Ciò consente alla società di monitorare al meglio gli standard di sicurezza delle attività, garantire un ambiente di lavoro sicuro e processi efficienti, assicurando la realizzazione di prodotti che soddisfano appieno le aspettative dei clienti secondo i massimi standard di sicurezza. Tale sistema di gestione **si applica alla totalità dei lavoratori dipendenti e non dipendenti**.

La **valutazione dei rischi aziendali** viene aggiornata regolarmente ogni anno e ogni volta che si verificano variazioni nei processi produttivi attraverso il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, assicurando che le procedure siano sempre adeguate alle nuove esigenze operative. Inoltre, per ogni tipologia di rischio identificato, vengono sviluppate valutazioni specifiche mirate a ridurre le criticità e prevenire eventuali incidenti.

La consapevolezza dei rischi specifici associati alla propria mansione è tra le prerogative di AVL Italia. Ogni dipendente è infatti tenuto a partecipare alla **formazione obbligatoria** in ambito sicurezza, nonché a prendere visione delle **norme di comportamento** in sede e del **Piano di emergenza**. I momenti di formazione sono concentrati all'ingresso delle nuove persone in azienda con un periodico aggiornamento come previsto dalle normative vigenti. Questi percorsi educativi mirano a sensibilizzare il personale e a fornire le competenze necessarie per operare in sicurezza. A supporto di queste attività, AVL Italia dispone di un **centro di formazione riconosciuto** dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR), una struttura certificata che garantisce la qualità e l'efficacia dei programmi formativi erogati. Nell'anno sono state erogate **oltre 4.080 ore di formazione in aula** (+47% rispetto al 2023) riguardo le tematiche di H&S, trattando, tra gli altri, temi legati alla formazione generale e specifica, corsi di aggiornamento per la sicurezza (per i lavoratori e per i preposti), corsi per la movimentazione di carrelli elevatori, corsi di primo soccorso, corsi antincendio, e così via.

Il monitoraggio degli spazi lavorativi viene effettuato annualmente con il supporto di **medici competenti**, oltre a campionamenti ambientali condotti da aziende specializzate. Questo garantisce che gli ambienti siano conformi agli standard di sicurezza e benessere richiesti.

AVL Italia promuove anche un dialogo costante con i propri dipendenti, offrendo diverse modalità per esprimere idee e feedback.

È attivo un servizio e-mail dedicato ai temi HSE, accessibile direttamente dall'intranet aziendale, oltre che attraverso il dialogo diretto con i **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, sia durante incontri annuali sia ogni volta che ne emerga l'esigenza.

Le novità e le informazioni rilevanti sono comunicate ai dipendenti tramite **newsletter interna**, **bacheca sindacale** e **schermi informativi** posizionati in azienda.

AVL Italia applica inoltre una procedura dedicata per la valutazione e la gestione di situazioni di **near miss** e incidenti. Questo strumento consente di analizzare le cause principali degli eventi, individuare soluzioni correttive efficaci e implementare misure preventive per evitare il ripetersi di problematiche simili.

Nel 2024, la Società ha registrato **3 infortuni tra i lavoratori dipendenti**, considerando oltre 537.402 mila ore lavorate nel 2024⁹. Il relativo **tasso infortunistico** è pari a 5,6 ed è calcolato utilizzando un moltiplicatore per il calcolo pari a 1.000.000 ore lavorate; ciò significa che, in media, ogni 500 lavoratori a tempo pieno, nell'arco di un anno si verificano in media circa 5,6 infortuni sul lavoro. Gli infortuni sono stati determinati da interventi di **lavorazione meccanica nelle sale di prova**. Si specifica che non si **sono registrati casi di infortuni con gravi conseguenze** o che abbiano comportato decessi nell'anno 2024. Si riporta, inoltre, che nel corso dell'anno **non sono avvenuti infortuni per i lavoratori non dipendenti**, pertanto i relativi tassi sono pari a 0.

Tutti gli infortuni stati documentati nel rispetto delle normative vigenti. Tra le azioni intraprese al fine di ridurre al minimo i rischi, la società ha elaborato **checklist e procedure operative** che guidano i lavoratori nell'esecuzione delle attività quotidiane, promuovendo comportamenti sicuri e conformi alle normative. Per garantire la massima protezione, AVL Italia distribuisce i **Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)**, assicurando che ogni collaboratore disponga degli strumenti adeguati a svolgere il proprio lavoro in sicurezza.

Nel 2024 non sono stati segnalati **casi di malattie professionali registrabili o decessi correlati**.

⁹ Le ore lavorate per le diverse categorie di lavoratori sono state stimate a partire dal totale complessivo di ore lavorate, in proporzione al numero di lavoratori dipendenti e non dipendenti.

La relazione con i clienti

L'offerta di AVL Italia è dedicata a diverse tipologie di clienti, principalmente **aziende produttrici di motori** e veicoli in **ambito automotive e altre categorie veicolari**, quali macchine agricole, macchine da lavoro, bus, camion, ma anche auto da corsa, motocicli fino a veicoli quali treni, navi e aerei. Altri ambiti a cui si rivolgono i servizi di AVL includono quello residenziale, gli impianti di produzione di energia, e il cloud computing. La Società ha un **portafoglio di circa 200 clienti**, principalmente operanti nell'ambito Automotive e centri di ricerca associati.

Fornendo **prodotti e servizi di alta qualità** che soddisfano le esigenze e le aspettative dei clienti, AVL Italia migliora la soddisfazione e la fedeltà dei clienti. L'attenzione dell'azienda all'**innovazione**, alla **personalizzazione** e alla **qualità** dei prodotti rafforza le relazioni con i clienti, favorendo la fidelizzazione nei volumi d'affari e la creazione di valore a lungo termine.

AVL Italia mette a disposizione dei clienti un servizio di **customer care** per garantire un supporto efficace e puntuale alle diverse esigenze. A questo si aggiunge, per i clienti che volessero richiedere un ulteriore livello di servizio dedicato, un'**assistenza premium** accessibile tramite il pagamento di una *premium fee*.

Il servizio di **customer care** tiene traccia delle lamentele, analizzando le cause e monitorando i tempi di risoluzione. Per ogni intervento, AVL Italia monitora due indicatori chiave di prestazione:

- **tempo di risposta;**
- **soddisfazione del cliente.**

Il **target di soddisfazione** dei clienti a cui AVL Italia ambisce è pari al 90%.

Il monitoraggio di questi KPI avviene tramite la **richiesta di compilazione di un questionario di soddisfazione**. Gli indicatori vengono costantemente analizzati e riesaminati dallo Steering Committee.

Nel 2024, il **voto medio di queste survey è stato di 5,35 su 6** (target obiettivo 5,2). Sono state ricevute quattro casistiche in cui la valutazione del servizio è risultata insufficiente (prevalentemente legati alla gestione dei ticket del servizio *Helpline* di Gruppo); questi casi sono stati gestiti in prima persona, contattando telefonicamente il cliente, sottolineando i punti critici relativi al caso singolo, ma rimarcando anche il costante e tempestivo supporto che la società offre nel corso delle attività.

Per quanto concerne il tempo di risposta, nel caso in cui l'assistenza richiesta non venga fornita entro le tempistiche stabilite, si verifica una **"red flag"**, che attiva un sistema di allerta. Questo sistema trasmette la segnalazione al **customer care centrale del Gruppo AVL**, dove tale casistica viene discussa all'interno dello **Steering Committee Global**, con l'obiettivo di identificare e implementare una soluzione efficace per evitare la ricorrenza del problema.

In AVL Italia, sono presenti due categorie di **Key Account Manager (KAM)**: un **KAM dedicato ai clienti di rilevanza strategica** e un **KAM dedicato agli altri clienti**. I KAM mantengono un contatto diretto con i clienti per monitorare l'avanzamento dei lavori, identificare le esigenze e gestire eventuali segnalazioni al di fuori del customer care. Qualsiasi lamentela o richiesta viene riportata al **PTE Steering Committee** o al **ITS Steering Committee** per ulteriori valutazioni e azioni.

Annualmente, AVL Italia **partecipa ad attività di audit** su richiesta da parte dei principali clienti. I risultati dell'audit vengono condivisi con il management della Società, evidenziando i punti di forza e le aree di miglioramento. Qualora emergano criticità o spunti di miglioramento, la Società adotta tempestivamente le misure necessarie per rispondere in modo adeguato alle esigenze dei clienti.

Gli standard di qualità adottati da AVL Italia sono pienamente conformi alla certificazione **ISO 9001**, a ulteriore garanzia della qualità del servizio fornito. Inoltre, attraverso un presidio sulla conformità ai **requisiti tecnici** e **garanzia di idoneità della qualità del prodotto a standard/normative** di settore, contribuisce a ridurre il rischio di salute e sicurezza in fase di utilizzo del prodotto da parte del cliente.

Tale impegno è confermato dall'**assenza di non conformità** con le **normative** e/o **codici di autoregolamentazione** riguardanti gli **impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi** durante il biennio 2023-2024.

Gestione della catena di fornitura responsabile

AVL Italia si impegna a essere un **partner commerciale affidabile, agile e orientato alle soluzioni**, offrendo un vantaggio competitivo ai settori commerciali globali dove opera il Gruppo AVL.

La gestione della catena di fornitura è completamente **integrata in tutti i processi aziendali** chiave, garantendo risultati coerenti con i requisiti e gli obiettivi aziendali, sia in termini di qualità che di sostenibilità ambientale.

L'approccio adottato mira a fornire la migliore catena di fornitura globale, distinguendosi per **qualità, innovazione, disponibilità e competitività dei costi**.

AVL Italia adotta un processo rigoroso di **selezione, approvazione e monitoraggio** dei fornitori, gestito dall'ufficio *Purchasing* globale del Gruppo AVL. Per ciascun fornitore vengono eseguiti controlli preliminari approfonditi, che includono:

- analisi della **situazione finanziaria** e societaria;
- verifica delle **certificazioni di qualità** ottenute (ad esempio UNI EN ISO 9001);
- controlli di **compliance** relativi alla sicurezza delle informazioni;
- valutazioni legate alla **sostenibilità**, come ad esempio la partecipazione a rating ESG, il totale delle emissioni (Scope 1, Scope 2 e Scope 3) generate.

Per quanto concerne gli aspetti legati ai criteri ESG, in linea con la pianificazione centrale di Gruppo, AVL Italia ha pianificato per il prossimo biennio il *roll-out* di un **sistema di valutazione dei fornitori** attraverso un **questionario di valutazione delle performance di sostenibilità**.

La gestione dei fornitori è monitorata attraverso un portale **Supplier Relationship Management (SRM) globale**, dove i fornitori sono tenuti a registrarsi e mediante il quale, se ritenuti idonei, vengono qualificati. Sul portale – dove i fornitori possono accedere e aggiornare direttamente i propri dati - sono disponibili le principali informazioni di *Business Intelligence* relative a ciascun fornitore e accessibili ai buyer del Gruppo AVL di tutto il mondo. Tra i contenuti disponibili figurano:

- documentazione dei fornitori, come presentazioni aziendali e certificazioni ISO;
- valutazioni dei fornitori, inclusi report finanziari, vendor rating e audit.

Questo sistema garantisce una **gestione trasparente ed efficace dei fornitori**, supportando la qualità e l'affidabilità della catena di fornitura globale del Gruppo AVL.

Negli ultimi anni, il valore degli acquisti di AVL Italia ha registrato una crescita significativa, stabilizzandosi a **100 milioni di euro all'anno** a partire dal 2021. Parallelamente all'incremento del volume, è stato compiuto un importante sforzo per incrementare le attività di acquisto a livello locale, riducendo la dipendenza dalla casa madre e dalle altre affiliate globali.

Di conseguenza, la quota di acquisti "locali" (ovvero presso fornitori basati in Italia¹⁰) è aumentata di circa **10 punti percentuali** negli ultimi cinque anni, passando dal **15% del totale fino al 2020** al **25% nel 2024**.



La piattaforma di valutazione Open-ES

AVL Italia fa **parte della piattaforma di valutazione Open-ES**, il cui obiettivo è sensibilizzare e promuovere i principi di sostenibilità nella catena di approvvigionamento per le multinazionali e le Piccole Medie Imprese (PMI).

Questa collaborazione mira ad **aumentare la consapevolezza dei fornitori e clienti** e a aiutare la Società a monitorare l'impatto della nostra catena di approvvigionamento su tutti gli aspetti trasversali che riguardano la sostenibilità (Ambiente, Salute e Sicurezza Operativa, Governance, Diritti Umani, e così via).

¹⁰ Per la tipologia di servizi acquistati (come servizi di ingegneria, installazioni per conto cliente), è stato ritenuto maggiormente rilevante definire un fornitore come di provenienza "locale" se esso opera nel territorio italiano. Per fornitore locale si fa, quindi, riferimento ai fornitori nazionali, escludendo dal calcolo i fornitori *intercompany*.

AVL Italia e la comunità locale

AVL Italia si impegna a **consolidare il legame** con il territorio attraverso iniziative che promuovano la **crescita economica, la sostenibilità e la valorizzazione dei talenti locali**. La collaborazione con scuole, università e istituzioni regionali rappresenta un punto cardine della strategia aziendale, mirata a rafforzare lo sviluppo del tessuto socioeconomico.

In particolare, AVL Italia mantiene stretti rapporti con le università e gli istituti superiori delle regioni Emilia-Romagna e Piemonte, come l'Istituto Superiore Silvio D'Arzo e la Scuola Camerana. Questi legami si concretizzano nell'organizzazione di **Career Day** e incontri di sensibilizzazione volti a promuovere **l'istruzione delle donne nelle materie STEM** (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica), oltre a iniziative dedicate alla sostenibilità ambientale, come il progetto **MUNER** di seguito descritto.

La Società partecipa attivamente a programmi che favoriscono l'occupazione locale, come la **Legge 14 del bando regionale Emilia-Romagna**, un'iniziativa mirata a incrementare l'occupazione sul territorio e sostenuta da una stretta collaborazione tra il Comune di Cavriago, la Regione Emilia-Romagna e altre realtà istituzionali. L'obiettivo di tali progetti è **rendere il territorio più produttivo e attrattivo** per nuovi talenti, contribuendo alla competitività e all'innovazione.

AVL Italia promuove, inoltre, **opportunità di tirocinio e stage per giovani studenti**, collaborando con università e istituti superiori sia in Emilia-Romagna che in Piemonte. Questi percorsi formativi offrono ai giovani la possibilità di acquisire competenze professionali e di entrare in contatto con il mondo del lavoro in un contesto stimolante e altamente tecnologico.

L'impegno di AVL Italia verso la formazione e l'occupazione si manifesta anche attraverso iniziative di **avvicinamento alle scuole del territorio**, con l'obiettivo di ispirare le future generazioni e contribuire allo sviluppo di competenze in linea con le esigenze del mercato.

Al 31.12.2024, **39 persone sono state assunte dalla comunità locale**, a conferma dell'attenzione che la Società ripone verso la crescita del territorio dove la società opera. Di queste, una persona ricopre il ruolo di dirigente, tre di quadri, mentre i restanti trentacinque sono stati assunti sotto forma di inquadramento impiegatizio (90%).

Di seguito si riportano **alcune delle principali collaborazioni in essere nel 2024**:

- **TACC (Training for Automotive Company Creation)**: è un percorso accademico sviluppato dall'Università di Modena e Reggio Emilia (UNIMORE) finalizzato allo sviluppo di competenze imprenditoriali per studenti di varie discipline. Il programma prevede la **creazione e lo sviluppo di idee imprenditoriali nel campo automobilistico** insieme ad una fase di accelerazione e prototipazione dei progetti. I team di studenti sono supportati da tutor sia accademici che aziendali durante tutto il loro percorso formativo e hanno l'opportunità di interagire con aziende leader del settore. Il programma include lezioni, partecipazione a fiere nazionali e internazionali, workshop, visite aziendali, seminari

supplementari, sessioni di prototipazione, progettazione e convalida del progetto di start-up;

- **MUNER (Motor Vehicle University of Emilia-Romagna)**: Muner è il risultato della sinergia e della collaborazione tra quattro università italiane e le aziende della Motor Valley, che incarnano l'eccellenza del Made in Italy nel mondo. AVL Italia **offre tirocini e programmi di formazione specifici** che consentono di formare i futuri ingegneri che devono adottare un approccio olistico, comprendendo tutte le discipline automobilistiche in modo integrato per soddisfare le mutevoli richieste del mercato. Nel febbraio 2024, MUNER ha istituito il **Gender and Diversity Empowerment Committee** con l'obiettivo di affrontare le questioni di genere nei settori dell'istruzione automobilistica e ingegneristica. Il Comitato raccoglie e sviluppa iniziative congiunte di partner fondatori, università e partner abituali per promuovere ambienti di lavoro e apprendimento inclusivi ed equilibrati;
- **AVL Italia Green Camp**: un **progetto di formazione e orientamento alle discipline STEM** rivolto agli studenti delle classi seconde della scuola media del Comune di Cavriago, che tratta tematiche di sostenibilità ambientale. L'iniziativa, giunta alla sua quarta edizione, si pone l'obiettivo di avvicinare i giovanissimi alle discipline tecniche, permettendo loro di **sperimentare e coltivare l'interesse verso la tecnologia e la scienza**, oltre che sensibilizzare le nuove generazioni sulle tematiche di sostenibilità ambientale.

Valore generato e distribuito

AVL Italia **genera** e **distribuisce valore economico** tramite diversi canali mediante le sue attività, contribuendo sia alla **prosperità economica** che al **benessere sociale** delle parti interessate, generando opportunità di lavoro e supportando le economie regionali e nazionali. Inoltre, le attività della Società stimolano la crescita economica attraverso la generazione di entrate, il pagamento di tasse e gli investimenti in infrastrutture e innovazione.

AVL Italia dà priorità alla responsabilità sociale promuovendo **pratiche di lavoro eque**, garantendo **condizioni di lavoro sicure** e sostenendo le **comunità locali**. L'impegno dell'azienda in iniziative sociali e progetti di sviluppo delle comunità genera valore promuovendo la coesione sociale, contribuendo a migliorare la qualità della vita dei dipendenti e delle comunità.

AVL Italia si impegna nell'assicurare una corretta e trasparente tenuta contabile, consapevole della sua rilevanza nei confronti di tutte le parti interessate. La Società ha, pertanto, deciso di misurare il valore economico generato e distribuito, secondo la **riclassificazione del conto economico**, monitorando la **solidità finanziaria** e la **distribuzione del valore** generato nei confronti dei principali Stakeholder, contribuendo così allo sviluppo del territorio in cui opera (sia in termini sociali che economici), e il valore reinvestito al fine di favorire la crescita del business¹¹.

Al 31 dicembre 2024, il valore economico direttamente generato e distribuito si è attestato a **134.651 milioni di euro**, un valore in crescita del 5% rispetto al 2023.

Nel 2024, AVL Italia ha **distribuito il 95% del valore generato**, in linea con l'anno precedente. La categoria che beneficia maggiormente di questa distribuzione è quella dei fornitori, che beneficiano del 84% sul totale del valore distribuito, seguito dal 17% legato alla retribuzione dei dipendenti. Maggiori dettagli sulla ripartizione del valore generato e distribuito sono disponibili nella tabella nella sezione "Indicatori di sostenibilità" del capitolo 4. Allegati.

¹¹ Il prospetto di determinazione e di ripartizione del valore economico direttamente generato dalla Società è stato predisposto riclassificando il conto economico consolidato secondo quanto previsto dagli Standard GRI. Tale prospetto è stato predisposto distinguendo tre livelli di valore economico: quello generato, quello distribuito e quello trattenuto dalla Società. Il valore economico generato rappresenta la ricchezza complessiva direttamente creata dalla Società, cioè i ricavi espressi come somma del fatturato netto, dei ricavi risultanti da investimenti finanziari e dalla vendita di attività. Il valore economico distribuito rappresenta la quota parte di valore economico generato che viene successivamente ripartita tra i diversi portatori di interesse (stakeholder): fornitori, dipendenti, finanziatori, azionisti, Pubblica Amministrazione e collettività. Il valore economico trattenuto rappresenta la quota parte di valore economico generato che viene trattenuta internamente e che riguarda gli accantonamenti, le rettifiche/ripresche di valore, il risultato netto delle attività di valutazione, le imposte anticipate e differite sul reddito e la quota parte di utile dell'esercizio destinato a riserve (ordinaria e statutaria).

4. Allegati

Impatti generati (attuali e potenziali)

Tematiche materiali	Impatti positivi	Impatti negativi
<p>Benessere, formazione e sviluppo delle persone</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'Organizzazione, attraverso iniziative specifiche di welfare (es. buoni pasto, buoni benzina, assicurazioni, assistenza sanitaria, welfare aggiuntivo, ecc.), orari flessibili (tra cui smart working/part-time), iniziative per i figli dei dipendenti (asilo aziendale presso la sede di Cavriago) e convenzioni con aziende partner, può favorire il benessere dei propri dipendenti, migliorando le relative performance lavorative e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. • L'Organizzazione, attraverso un processo di valutazione delle performance dei dipendenti, programmi di formazione basati sullo sviluppo delle competenze (definiti anche sulla base di logiche bottom-up su richiesta dei dipendenti), e l'erogazione di moduli formativi obbligatori e non ai propri dipendenti presso la piattaforma Alma Campus, aumenta le competenze professionali delle proprie persone e, di conseguenza, la loro performance e soddisfazione, contribuendo a far sentire le proprie persone valorizzate e ascoltate. • L'Organizzazione, attraverso l'implementazione di un sistema di gestione certificato per la parità di genere (Uni PdR 125:2022), potrebbe favorire l'eliminazione di casistiche di discriminazione nei processi di recruiting, assunzione e gestione del personale. 	
<p>Offerta di soluzioni innovative</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'Organizzazione, attraverso attività di R&S ed innovazione lungo la catena del valore (es. partecipazione a tavoli di lavoro per lo sviluppo dell'energia sostenibile, produzione e sviluppo di idrogeno per la mobilità), contribuisce alla promozione della sostenibilità del settore automotive e trasporti, in particolare in relazione alla mobilità green e l'accesso a tecnologie basate su energia pulita. 	
<p>Etica e Compliance</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'Organizzazione, attraverso l'implementazione e il monitoraggio della politica di whistleblowing di Gruppo e il relativo canale di segnalazione, garantisce la sicurezza degli informatori e l'efficacia dei meccanismi di protezione. • L'Organizzazione, attraverso l'adozione del Codice di Condotta per i Business Partners del Gruppo AVL e il Codice di Condotta dei dipendenti, aumenta il livello di consapevolezza presso i propri stakeholders dei principi di integrità ed etica e promuove una condotta aziendale responsabile. 	

Tematiche materiali	Impatti positivi	Impatti negativi
<p>Qualità, affidabilità e soddisfazione e dei clienti</p>	<ul style="list-style-type: none"> L'Organizzazione, tramite una gestione efficace del rapporto con i clienti (es. gestione dei reclami tramite customer care generale su tutti i servizi e customer care dedicato, svolgimento di indagini e monitoraggio continuo dei KPIs), favorisce un aumento della soddisfazione degli stessi. L'Organizzazione, attraverso un presidio sulla conformità ai requisiti tecnici e garanzia di idoneità della qualità del prodotto a standard/normative di settore (es. conformità requisiti CE), contribuisce a ridurre il rischio di salute e sicurezza in fase di utilizzo del prodotto da parte del cliente/utilizzatore finale. 	
<p>Emissioni e cambiamenti climatici</p>	<ul style="list-style-type: none"> L'Organizzazione potrebbe azzerare le emissioni indirette di Scope 2 (emissioni indirette di gas serra derivanti dall'energia acquistata o acquisita, come elettricità, vapore, calore o raffreddamento) tramite l'acquisto del 100% di energia elettrica proveniente da fonte rinnovabile certificata. L'Organizzazione, attraverso l'adozione della certificazione UNI EN ISO 50001, potrebbe contribuire ad una migliore gestione dell'efficienza energetica delle proprie attività, riducendone i consumi e le relative emissioni nell'ambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> L'Organizzazione incide negativamente sull'inquinamento atmosferico e sul cambiamento climatico tramite le proprie emissioni dirette e indirette (derivanti dall'utilizzo di energia elettrica e carburanti provenienti da fonti fossili). L'Organizzazione incide sull'inquinamento atmosferico tramite le emissioni indirette di GHG Scope 3 derivanti dalla propria catena del valore, sia a monte (considerando le emissioni lungo la propria catena di fornitura) sia a valle delle proprie attività, in assenza di un monitoraggio specifico a riguardo e non implementando azioni di riduzione delle stesse.
<p>Catena di fornitura responsabile</p>		<ul style="list-style-type: none"> L'Organizzazione, non svolgendo attività di monitoraggio e di controllo periodico oltre al livello dei propri fornitori strategici (primo e secondo livello di fornitura), potrebbe contribuire al verificarsi di casi, nella propria catena di fornitura e subfornitura, di mancato rispetto dei diritti umani (tra cui lavoro forzato, paghe inique e sfruttamento del lavoro)
<p>Sicurezza dei dati e delle informazioni</p>	<ul style="list-style-type: none"> L'Organizzazione, attraverso l'erogazione di specifici corsi di formazione obbligatori a tutta la forza lavoro, attività di sensibilizzazione (es. campagne di phishing), nonché la predisposizione di policy e procedure in essere, contribuisce ad aumentare il livello di consapevolezza, di conoscenza e di sensibilità dei lavoratori in materia di cyber security nel settore. 	<ul style="list-style-type: none"> L'Organizzazione, attraverso un inadeguato presidio sulla privacy e sicurezza delle informazioni, potrebbe incorrere nel verificarsi di attacchi cyber ed un utilizzo improprio dei dati personali e/o sensibili delle parti interessate (es. dipendenti, clienti, fornitori) da parte di terzi non autorizzati.

Tematiche materiali	Impatti positivi	Impatti negativi
Eco-design e circolarità del prodotto	<ul style="list-style-type: none"> L'Organizzazione, attraverso l'integrazione su base di opportunità dei principi di eco-design nei prodotti e l'utilizzo di materiali e sostanze ecologicamente compatibili, favorisce la riduzione dell'utilizzo eccessivo di materie prime, oltre a supportare l'economia circolare tramite la riparabilità e sostituibilità delle componenti di prodotto. 	
Salute e sicurezza sul lavoro	<ul style="list-style-type: none"> L'Organizzazione, attraverso l'erogazione di corsi di formazione obbligatori e non obbligatori (anche con riferimento al mantenimento della certificazione ISO 45001) e lo svolgimento di iniziative di sensibilizzazione, contribuisce ad aumentare il livello di consapevolezza, di conoscenza e di sensibilità dei lavoratori in materia di salute e sicurezza. L'Organizzazione attraverso la formazione e la distribuzione di attrezzature/dispositivi di sicurezza adeguati, incluse analisi in relazione al rischio cancerogeno, non registra casi di malattie professionali per l'anno di riferimento e il biennio precedente, incidendo positivamente sulla salute dei dipendenti. 	
Impatti sul territorio	<ul style="list-style-type: none"> L'Organizzazione, attraverso l'implementazione di progetti a favore del territorio (es. progetti STEM, Green Camp, formazione presso istituti superiori e scuole medie) e le collaborazioni con enti locali e le università (es. TACC, MUNER, ISB), contribuisce al sostegno delle comunità locali. L'Organizzazione contribuisce allo sviluppo socio economico del territorio in cui opera attraverso l'adesione ad associazioni industriali locali, nonché tramite l'assunzione di personale proveniente dalle comunità locali e il ricorso ai fornitori locali per alcune categorie merceologiche (ad esempio, servizi di pulizie, manutenzione, società di consulenza per tematiche di prodotto e ristoranti adiacenti). 	

Correlazione tra temi materiali e GRI Standards

Tematiche materiali	GRI Standard	Perimetro dell'impatto	Tipologia dell'impatto
Benessere, formazione e sviluppo delle persone	<ul style="list-style-type: none"> • Occupazione (GRI 401). • Formazione e istruzione (GRI 404). • Diversità e pari opportunità (GRI 405). • Non discriminazione (GRI 406). 	AVL Italia	Causato dalla Società
Offerta di soluzioni innovative		AVL Italia	Causato dalla Società
Etica e Compliance	<ul style="list-style-type: none"> • Anticorruzione (GRI 205). 	AVL Italia	Causato dalla Società
Qualità, affidabilità e soddisfazione dei clienti	<ul style="list-style-type: none"> • Salute e sicurezza dei clienti (GRI 416). 	AVL Italia	Causato dalla Società
Emissioni e cambiamento climatico	<ul style="list-style-type: none"> • Energia (GRI 302). • Emissioni (GRI 305). 	AVL Italia, fornitori e partner commerciali	Causato dalla Società e direttamente connesso attraverso una relazione di business
Catena di fornitura responsabile	<ul style="list-style-type: none"> • Pratiche di approvvigionamento (GRI 204). • Lavoro minorile (GRI 408). • Lavoro forzato (GRI 409). 	AVL Italia, fornitori e partner commerciali	Causato dalla Società e direttamente connesso attraverso una relazione di business
Sicurezza dei dati e delle informazioni	<ul style="list-style-type: none"> • Privacy dei clienti (GRI 418). 	AVL Italia	Causato dalla Società
Eco-design e circolarità del prodotto		AVL Italia	Causato dalla Società
Salute e sicurezza sul lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Salute e sicurezza sul lavoro (GRI 403). 	AVL Italia, fornitori e partner commerciali	Causato dalla Società e direttamente connesso attraverso una relazione di business
Impatti sul territorio	<ul style="list-style-type: none"> • Performance economica (GRI 201). 	AVL Italia	Causato dalla Società

Indicatori di sostenibilità

Tabella 1. Valore economico diretto generato, distribuito e trattenuto

(Euro/000)	Al 31 dicembre 2024	Al 31 dicembre 2023	Var. %
Valore economico diretto generato	141.555	133.290	6%
Valore economico distribuito	134.651	128.297	5%
Valore economico per i fornitori	112.972	106.501	6%
Valore economico per i dipendenti	22.894	22.609	1%
Valore economico per la Pubblica Amministrazione	(180)	232	(178%)
Valore economico per gli azionisti	-€	-€	-%
Valore economico per i finanziatori	(1.035)	(1.045)	(1%)
Valore economico per la collettività	-€	-€	-%
Valore economico trattenuto	6.904	4.993	38%

Tabella 2. Porzione di spesa verso fornitori locali ¹²

(Euro/000; %)	Al 31 dicembre 2024	Al 31 dicembre 2023	Var. %
Spesa per fornitori totale	106.661	110.080	(3%)
Spesa per fornitori locali (Italia)	26.888	26.033	3%
Percentuale di budget di spesa per fornitori locali	25%	24%	1 p.p.

¹² Si precisa che per AVL Italia S.r.l sono considerati fornitori locali coloro che hanno sede legale in Italia, operanti nel territorio nazionale.

Tabella 3. Consumo di energia interno all'organizzazione ¹³

(GJ)	2024		2023		Var. %
	Consumo di energia	%	Consumo di energia	%	
Consumi diretti di energia	1.839	10%	709	10%	150%
Fonti stazionarie	1.839	0%	709	0%	150%
Flotta auto aziendale ¹⁴	0	100%	0	100%	-%
Energia elettrica	15.730	90%	14.126	90%	11%
Acquistata	15.046	96%	13.370	95%	13%
<i>Di cui da fonti rinnovabili</i>	5.266	35%	6.017	45%	(12%)
Autoprodotta e autoconsumata	684	4%	756	5%	(10%)
<i>Di cui da fonti rinnovabili</i>	684	100%	756	100%	(10%)
Totale consumi energetici	17.569	100%	14.835	100%	18%
Di cui da fonti rinnovabili (%)	34%		46%		(12 p.p.)

(MWh)	2024		2023		Var. %
	Consumo di energia	%	Consumo di energia	%	
Consumi diretti di energia	464	10%	185	5%	150%
Fonti stazionarie	464	0%	185	0%	150%
Flotta auto aziendale	0	100%	0	100%	-%
Energia elettrica	4.370	90%	3.924	95%	11%
Acquistata	4.180	96%	3.714	95%	13%
<i>Di cui da fonti rinnovabili</i>	1.463	35%	1.671	45%	(12%)
Autoprodotta e autoconsumata	190	4%	210	5%	(10%)
<i>Di cui da fonti rinnovabili</i>	190	100%	210	100%	(10%)
Totale consumi energetici	4.834	100%	4.109	100%	18%
Di cui da fonti rinnovabili (%)	34%		46%		(12 p.p.)

¹³ Per calcolare il consumo di energia in GJ sono stati utilizzati i seguenti fattori di conversione:

- Gasolio per sale di test: nel 2023 è pari a 0,0382 GJ/l (DEFRA 2023), nel 2024 è pari a 0,0387 GJ/l (DEFRA 2024).
- Benzina per sale di test: nel 2023 è pari a 0,0423 GJ/l (DEFRA 2023), nel 2024 è pari a 0,0426 GJ/l (DEFRA 2024).
- Energia elettrica: per il 2023 e 2024 è pari a 0,0036 GJ/kWh (Sistema Internazionale di unità di misura).

Per calcolare il consumo di energia in MWh sono stati utilizzati i seguenti fattori di conversione:

- Gasolio per sale di test: nel 2023 e 2024 è pari a 10,80 kWh/l (fonte: tool interno Gruppo AVL).
- Benzina per sale di test: nel 2023 e 2024 è pari a 9,90 kWh/l (fonte: tool interno Gruppo AVL).

¹⁴ Tra i consumi di AVL Italia rientra anche l'utilizzo di combustibili per il parco auto aziendale in assegnazione ai dipendenti che beneficiano di tale benefit. Tuttavia, alla data attuale non è disponibile un monitoraggio dei consumi in litri della flotta auto che permetta di comunicare il relativo KPI annuo; ciò poiché la piattaforma di monitoraggio si limita alla consuntivazione dei chilometri annui percorsi.

Tabella 4. Emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) di GHG ^{15, 16, 17, 18, 19}

Metodologia Gruppo AVL	Unità di misura	2024	2023	Var. %
Scope 1	tCO₂eq	519	410	27%
<i>Di cui: fonti stazionarie</i>	<i>tCO₂eq</i>	<i>159</i>	<i>60</i>	<i>166%</i>
<i>Di cui: flotta auto aziendale</i>	<i>tCO₂eq</i>	<i>360</i>	<i>350</i>	<i>3%</i>
Scope 2	tCO₂	1.630	1.448	13%
Totale Scope 1 e Scope 2	tCO₂eq	2.149	1.858	16%
Intensità delle emissioni (Scope 1 + Scope 2)	tCO₂eq /nr. dipendenti	5,1	5,2	(3%)

Metodologia GHG Protocol	Unità di misura	2024	2023	Var. %
Scope 1	tCO₂eq	494	402	23%
<i>Di cui: fonti stazionarie</i>	<i>tCO₂eq</i>	<i>134</i>	<i>52</i>	<i>158%</i>
<i>Di cui: flotta auto aziendale</i>	<i>tCO₂eq</i>	<i>360</i>	<i>350</i>	<i>3%</i>
Scope 2 – Location Based	tCO₂	1.884	1.692	11%
Scope 2 – Market Based	tCO₂	1.360	1.022	33%
Totale Scope 1 e Scope 2 (Location Based)	tCO₂eq	2.378	2.094	14%
Totale Scope 1 e Scope 2 (Market Based)	tCO₂eq	1.854	1.424	30%
Intensità delle emissioni (Scope 1 + Scope 2 Location Based)	tCO₂eq /nr. dipendenti	5,9	5,6	(5%)

¹⁵ Per calcolare le emissioni di Scope 1 secondo la metodologia del Gruppo AVL sono stati utilizzati i seguenti fattori di emissione:

- Gasolio per sale di test: 0,267 kgCO₂ eq/kWh per il 2023 e il 2024 (fonte: tool interno Gruppo AVL).
- Benzina per sale di test: 0,410 kgCO₂ eq/kWh per il 2023 e il 2024 (fonte: tool interno Gruppo AVL).

Per calcolare le emissioni di Scope 1 secondo la metodologia del GHG Protocol sono stati utilizzati i seguenti fattori di emissione:

- Gasolio per sale di test: 2,755 kgCO₂ eq/l per il 2023 e il 2024 (DEFRA 2023; DEFRA 2024).
- Benzina per sale di test: 3,175 kgCO₂ eq/l per il 2023 e il 2024 (DEFRA 2023; DEFRA 2024).

¹⁶ Per calcolare le emissioni di Scope 2 secondo la metodologia del Gruppo AVL è stato utilizzato un fattore di emissione legato al consumo di energia elettrica pari a 0,39 kgCO₂ eq/kWh.

Per calcolare le emissioni di Scope 2 secondo la metodologia del GHG Protocol sono stati utilizzati i seguenti fattori di emissione:

- Location-based: per il 2023 e il 2024, 0,4311 kgCO₂/kWh per l'Italia (production fuel mix factor, fonte: Association of Issuing Bodies).
- Market-based: per il 2023 e il 2024, 0,5006 kgCO₂/kWh per l'Italia (residual fuel mix factor, fonte: Association of Issuing Bodies).

¹⁷ Seppur non disponibile un monitoraggio dei consumi in litri della flotta auto, il gestionale della flotta auto comunica un dato di emissioni di CO₂eq, calcolate a partire dai km percorsi dai dipendenti assegnatari. Pertanto, è stato esposto il relativo KPIs nella voce "flotta auto aziendale" delle presenti tabelle.

¹⁸ Le emissioni di Scope 2 sono espresse in tonnellate di CO₂ in quanto la fonte utilizzata non riporta i fattori di emissione degli altri gas diversi dalla CO₂. Tuttavia, la percentuale di metano e protossido di azoto ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra (CO₂eq) come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.

¹⁹ Per il calcolo delle intensità emissive, al denominatore è stato considerato il numero medio di dipendenti in organico nel corso del 2023 e 2024 presso AVL Italia.

Tabella 5. Dipendenti per tipologia contrattuale (determinato, indeterminato, occasionale)

(Nr.)	Al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti	255	46	301
Totale a tempo indeterminato	254	46	300
Totale a tempo determinato	1	0	1
Totale ad ore non garantite ²⁰	0	0	0
Totale dipendenti full-time	255	44	299
Totale dipendenti part-time	0	2	2

Tabella 6. Totale forza lavoro suddivisa per lavoratori dipendenti, lavoratori non dipendenti e area operativa

(Nr.)	Al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale
Totale forza lavoro	292	53	345
Totale lavoratori non dipendenti	37	7	44
Totale dipendenti	255	46	301
<i>Di cui presso la sede di Torino</i>	-	-	136
<i>Di cui presso la sede di Cavriago</i>	-	-	165

Tabella 7. Accordi di contrattazione collettiva

(Nr.; %)	Al 31 dicembre 2024
Totale dipendenti	301
Totale dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	301
Percentuale totale (%)	100%

²⁰ Si definiscono dipendenti ad ore non garantite quei lavoratori a cui non è garantito un numero fisso di ore lavorative giornaliere, settimanali o mensili, che sono stati assunti, ad esempio, con forme contrattuali come contratti a chiamata o intermittente ("job on call").

Tabella 8. Nuove assunzioni e cessazioni

(Nr.; %)	Dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	11	23	1	35
Donne	1	3	0	4
Totale nuove assunzioni	12	26	1	39
Tasso di turnover in entrata %	31%	12%	2%	13%
Uomini	8	27	3	38
Donne	0	2	0	2
Totale turnover in uscita	8	29	3	40
Tasso di turnover in uscita %	21%	13%	7%	13%

Tabella 9. Infortuni sul lavoro ²¹

(Nr.)	Dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024	Dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023	Var. %
Dipendenti			
Numero totale di infortuni sul lavoro	3	1	200%
Totale ore lavorate ²²	537.402	451.418	19%
<i>Numero totale dei decessi dovuti ad infortuni sul lavoro</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>-%</i>
<i>Numero totale di infortuni sul lavoro gravi ²³ (escludendo i decessi)</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>-%</i>
Tasso di infortuni sul lavoro	5,6	2,2	152%
Tasso di decessi dovuti ad infortuni sul lavoro	0,0	0,0	-%
Tasso di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	0,0	0,0	-%

²¹ Il tasso di infortuni è stato calcolato come il rapporto tra il numero totale di infortuni e il totale ore lavorate, utilizzando un fattore moltiplicativo di 1.000.000. Il dato non include gli infortuni nel tragitto casa-lavoro, poiché il trasporto non è stato gestito dall'organizzazione. La standardizzazione degli infortuni occorsi nel biennio di rendicontazione in tassi consente di comparare in modo significativo i dati statistici, ad esempio fra periodi o organizzazioni diverse, oppure di tenere conto delle differenze relative al numero di lavoratori presenti nel gruppo di riferimento e nel numero di ore di lavoro svolte dai lavoratori stessi. Un tasso basato sull'utilizzo di un moltiplicatore per il calcolo pari a 1.000.000 ore lavorate indica il numero di infortuni sul lavoro ogni 500 lavoratori a tempo pieno nell'arco di un periodo di un anno, sulla base del presupposto che un lavoratore a tempo pieno lavora 2.000 ore all'anno. Un tasso di 5,6 significa che si verificano in media circa 5,6 infortuni sul lavoro per ogni gruppo di 500 lavoratori a tempo pieno nell'arco di un periodo di un anno.

²² Le ore lavorate per i lavoratori dipendenti sono state stimate a partire dal totale complessivo di ore lavorate da dipendenti e collaboratori, in proporzione al numero di lavoratori dipendenti.

²³ Infortuni sul lavoro che hanno portato a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

Lavoratori non dipendenti			
Numero totale di infortuni sul lavoro	0	0	-%
Totale ore lavorate ²⁴	244.598	205.462	19%
<i>Numero totale dei decessi dovuti ad infortuni sul lavoro</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>-%</i>
<i>Numero totale di infortuni sul lavoro gravi ²⁵ (escludendo i decessi)</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>-%</i>
Tasso di infortuni sul lavoro	0,0	0,0	-%
Tasso di decessi dovuti ad infortuni sul lavoro	0,0	0,0	-%
Tasso di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	0,0	0,0	-%

Tabella 10. Malattie professionali

(Nr.; %)	Dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024	Dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023	Var. %
Dipendenti			
Numero totale di malattie professionali	0	0	-%
<i>Numero totale dei decessi dovuti a malattie professionali</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>-%</i>
Lavoratori non dipendenti			
Numero totale di malattie professionali	0	0	-%
<i>Numero totale dei decessi dovuti a malattie professionali</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>-%</i>

Tabella 11. Ore medie di formazione annua per dipendente

(Nr.)	Dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024		
	N. ore medie Uomini	N. ore medie Donne	N. ore medie Totali
Totale N. ore medie	21	21	21
<i>Dirigenti</i>	<i>15</i>	<i>-</i>	<i>15</i>
<i>Quadri</i>	<i>19</i>	<i>27</i>	<i>20</i>
<i>Impiegati</i>	<i>23</i>	<i>20</i>	<i>22</i>
<i>Operai</i>	<i>4</i>	<i>-</i>	<i>4</i>

²⁴ Le ore lavorate per i lavoratori non dipendenti sono state stimate a partire dal totale complessivo di ore lavorate da dipendenti e collaboratori, in proporzione al numero di lavoratori non dipendenti.

²⁵ Infortuni sul lavoro che hanno portato a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

Tabella 12. Percentuale di dipendenti che ricevono valutazioni periodiche delle loro performance

(%)	Dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totali
Totale	100%	100%	100%
<i>Dirigenti</i>	100%	-%	100%
<i>Quadri</i>	100%	100%	100%
<i>Impiegati</i>	100%	100%	100%
<i>Operai</i>	100%	-%	100%

Tabella 13. Composizione del Consiglio d'Amministrazione per genere e fascia d'età

(%)	Al 31 dicembre 2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Totale	0%	100%	100%	100%
<i>Uomini</i>	0%	0%	100%	100%
<i>Donne</i>	0%	0%	0%	0%

Composizione dello Steering Committee per genere e fascia d'età

(%)	Al 31 dicembre 2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Totale	0%	100%	100%	100%
<i>Uomini</i>	0%	100%	80%	92%
<i>Donne</i>	0%	0%	20%	8%

Tabella 14. Diversità tra i dipendenti, per categoria professionale e genere

(%)	Al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti	85%	15%	100%
<i>Dirigenti</i>	100%	-%	3%
<i>Quadri</i>	87%	13%	18%
<i>Impiegati</i>	83%	17%	75%
<i>Operai</i>	100%	-%	4%

(%)	Al 31 dicembre 2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Totale dipendenti	13%	72%	15%	100%
<i>Dirigenti</i>	0%	2%	7%	3%
<i>Quadri</i>	0%	18%	33%	18%
<i>Impiegati</i>	87%	77%	57%	75%
<i>Operai</i>	13%	3%	4%	4%

Tabella 15. Rapporto del salario e retribuzione totale delle donne rispetto agli uomini

(%)	Al 31 dicembre 2024
Stipendio base	12%
<i>Dirigenti</i>	100%
<i>Quadri</i>	(5%)
<i>Impiegati</i>	7%
<i>Operai</i>	100%
Retribuzione totale	9%
<i>Dirigenti</i>	100%
<i>Quadri</i>	(4%)
<i>Impiegati</i>	10%
<i>Operai</i>	100%

GRI Content Index

Dichiarazione d'uso	AVL Italia ha presentato una rendicontazione nella modalità "with reference" agli Standard GRI per il periodo 1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2024
Utilizzato GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021
Standard di settore GRI	Non applicabile

GRI Standard 2021	Descrizione	Pagina	Note/Omissioni
INFORMATIVA GENERALE			
2-1	Dettagli organizzativi		
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione		
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e contatto per le informazioni		
2-4	Revisione delle informazioni		
2-5	Assurance esterna		
2-6	Attività, catena di fornitura e altre relazioni commerciali		
2-7	Dipendenti		
2-8	Lavoratori non dipendenti		
2-9	Struttura e composizione della governance		
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo		
2-11	Presidente del massimo organo di governo		
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti		
2-27	Conformità a leggi e regolamenti		
2-28	Appartenenza ad associazioni		
2-30	Contratti collettivi		

GRI Standard 2021	Descrizione	Pa gi na	Note/ Omissioni
TEMI MATERIALI			
3-1	Processo per determinare i temi materiali		
3-2	Lista dei temi materiali		
Benessere dei dipendenti			
3-3	Gestione del tema materiale		
401-1	Nuove assunzioni e turnover		
401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time		
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti		
406-1	Episodi di discriminazione e misure collettive adottate		
Etica e compliance			
3-3	Gestione del tema materiale		
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese		
Emissioni GHG			
3-3	Gestione del tema materiale		
301-1	Materiali utilizzati per peso e volume		
Ricerca, Sviluppo e Innovazione			
3-3	Gestione del tema materiale		
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione		
302-4	Riduzione del consumo di energia		
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)		
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)		
Salute e sicurezza sul lavoro			
3-3	Gestione del tema materiale		
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro		
403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti		
403-3	Servizi per la salute professionale		
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione		

GRI Standard 2021	Descrizione	Pagina	Note/Omissioni
Salute e sicurezza sul lavoro			
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro		
403-6	Promozione della salute dei lavoratori		
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business		
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro		
403-9	Infortuni sul lavoro		
403-10	Malattia professionale		
Impatti sul territorio			
3-3	Gestione del tema materiale		
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito		
202-2	Percentuale di alta dirigenza assunta dalla comunità locale		
Utilizzo delle risorse naturali e gestione dei rifiuti			
3-3	Gestione del tema materiale		
303-3	Prelievo idrico		
303-4	Scarico idrico		
303-5	Consumo idrico		
306-3	Rifiuti prodotti		
306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento		
306-5	Rifiuti destinati a smaltimento		
Qualità del servizio e sicurezza dei clienti			
3-3	Gestione del tema materiale		
416-2	Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi		
Attrazione e valorizzazione del capitale umano			
3-3	Gestione del tema materiale		
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente		

GRI Standard 2021	Descrizione	Pagina	Note/Omissioni
Privacy e sicurezza delle informazioni			
3-3	Gestione del tema materiale		
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati		
Rispetto dei diritti umani			
3-3	Gestione del tema materiale		
408-1	Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile		
409-1	Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio		
Gestione della supply chain			
3-3	Gestione del tema materiale		
204-1	Percentuale di spesa presso i fornitori locali		
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali		
414-1	Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali		
414-2	Impatti sociali negativi sulla catena di fornitura e azioni intraprese		



AVL ITALIA S.p.A.



www.avl.com/en/avl-italia
avlitaly@pec.it