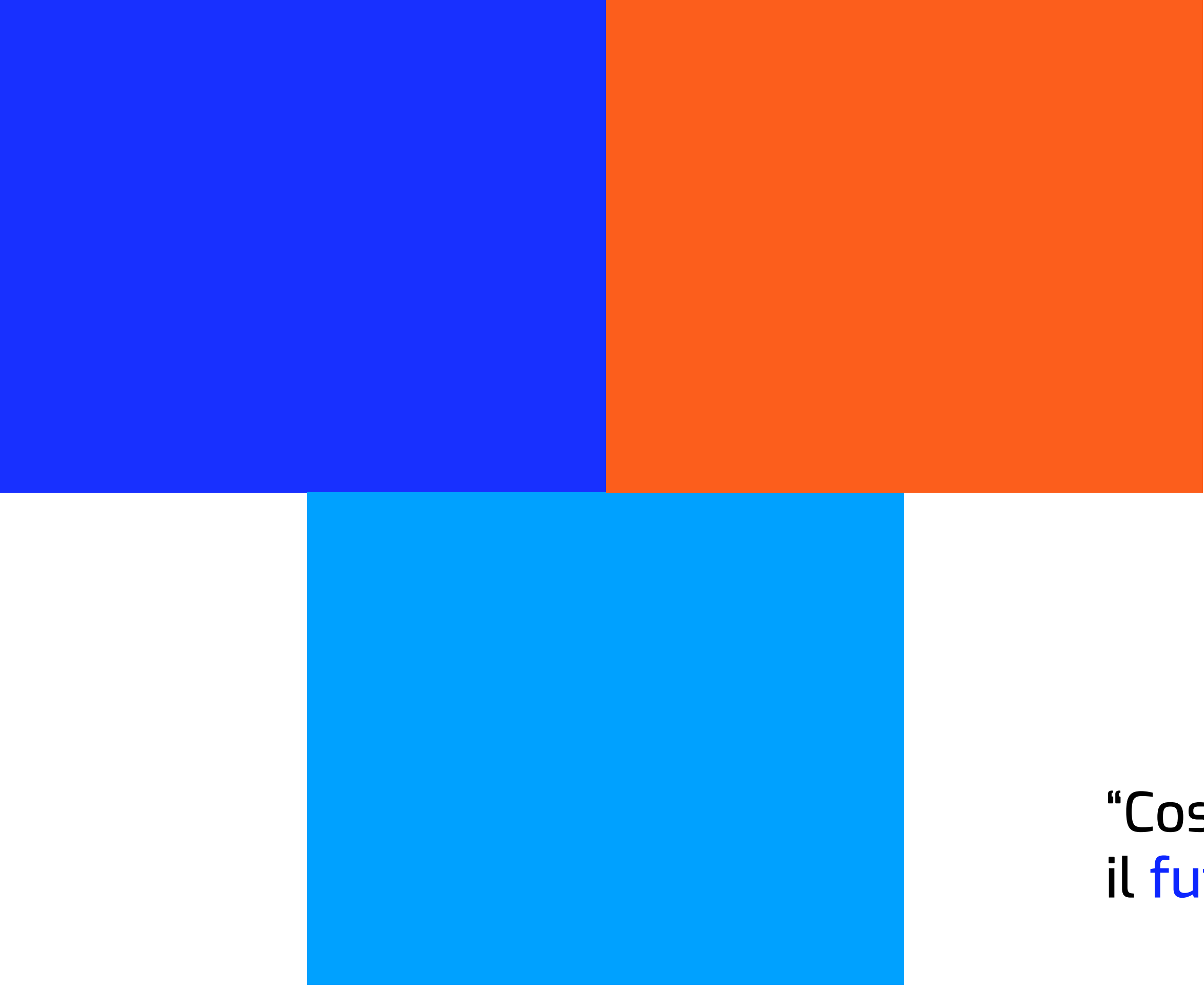


Bilancio di
sostenibilità
2025

Brown



“Costruiamo oggi le scelte che rendono sostenibile
il futuro.”

INDICE



Lettera agli stakeholder	4
Nota metodologica	5
Highlights 2025	6
01 Identità e strategia	8
1.1 Profilo aziendale e modello di business	9
1.2 Strategia e integrazione alla sostenibilità	17
02 Governance responsabile, etica e gestione dei rischi	22
2.1 Struttura di governo societario	23
2.2 Gestione dei rischi e sistema di controllo interno	28
2.3 Cybersecurity e protezione dei dati	30
2.4 Etica	34
03 Le persone: sicurezza, sviluppo e inclusione	35
3.1 Coinvolgimento dei dipendenti: valore per il Capitale Umano	36
3.2 Diversità e inclusione	46
3.3 Salute e sicurezza dei dipendenti	52

04 Valore sociale e radicamento territoriale	56
4.1 Welfare territoriale e sviluppo sociale	57
4.2 Rigenerazione urbana, infrastrutture territoriali e formazione	60
4.3 Collaborazioni strategiche, iniziative educative e sostegno culturale	62
05 Qualità del prodotto e approvvigionamento responsabile	64
5.1 Qualità e sicurezza dei prodotti	65
5.2 Gestione responsabile della catena di fornitura	67
06 Energia e cambiamento climatico	71
6.1 Gestione dell'energia	73
6.2 Emissioni di gas serra	78
07 Economia circolare	83
7.1 Gestione dei rifiuti	84
7.2 Efficienza nell'uso dei materiali	88
GRI index	90



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

GRI: 2-2

☞ Gentili Stakeholder,

il 2025 è stato un anno particolarmente significativo per Brovind Vibratori S.p.A., caratterizzato da importanti risultati in termini di crescita, consolidamento della nostra presenza sui mercati e sviluppo organizzativo. Il trasferimento nella nuova sede aziendale ha rappresentato una tappa fondamentale nel percorso di evoluzione della nostra impresa, consentendoci di dotarci di spazi e strumenti adeguati alle sfide future e alla continua crescita della nostra organizzazione.

Tali risultati confermano la solidità del nostro modello di business e la capacità dell'azienda di creare valore nel tempo. Tuttavia, siamo convinti che il successo di un'impresa non possa essere misurato esclusivamente attraverso gli indicatori economico-finanziari. Per questo motivo, anche in un anno particolarmente intenso sotto il profilo operativo e organizzativo, abbiamo continuato a perseguire con determinazione i nostri obiettivi di sostenibilità, mantenendo saldi i principi ambientali, sociali e di governance che guidano da sempre il nostro operato.

Con orgoglio presentiamo quindi il nostro secondo Bilancio di Sostenibilità, uno strumento di trasparenza e dialogo attraverso il quale desideriamo condividere con tutti Voi il percorso intrapreso, i risultati raggiunti e gli impegni che intendiamo assumere per il futuro.

La sostenibilità per Brovind significa innanzitutto responsabilità verso le persone. Per questo continuiamo a investire nel benessere, nella sicurezza e nella crescita professionale dei nostri collaboratori, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo, attento all'ascolto e orientato alla valorizzazione delle competenze. Siamo convinti che siano le persone, con il loro impegno e la loro passione, il vero motore dello sviluppo aziendale.

La nostra attenzione si estende inoltre al territorio che ci ospita e con il quale condividiamo una parte importante della nostra identità. Anche nel 2025 abbiamo sostenuto iniziative in ambito sportivo, educativo e sociale, contribuendo alla crescita della comunità locale e promuovendo valori di inclusione, partecipazione e pari opportunità.

Essere sostenibili significa anche assumersi la responsabilità delle proprie scelte lungo tutta la catena del valore. Per questo lavoriamo costantemente per sviluppare rapporti di collaborazione con fornitori e partner che condividano i nostri principi etici, promuovendo comportamenti responsabili e una gestione sempre più attenta delle risorse e delle materie prime.

Sul fronte ambientale prosegue il nostro impegno verso una maggiore efficienza energetica e una riduzione progressiva degli impatti. L'entrata in funzione del nuovo impianto fotovoltaico rappresenta un passo concreto in questa direzione e si affianca alle attività di monitoraggio dei consumi energetici, dei processi produttivi e della mobilità aziendale, con l'obiettivo di contribuire attivamente alla transizione verso un modello di sviluppo più sostenibile.

Alla base di questo percorso vi è una governance fondata su integrità, trasparenza e responsabilità. Operiamo con la consapevolezza che una crescita duratura possa essere costruita soltanto attraverso comportamenti etici, una corretta gestione dei rischi e il rispetto degli interessi di tutti i nostri stakeholder.

Il Bilancio di Sostenibilità che Vi presentiamo racconta questo impegno attraverso dati, risultati e progetti concreti. È la testimonianza di un percorso che intendiamo continuare con convinzione, nella consapevolezza che la sostenibilità non rappresenti un traguardo, ma un processo di miglioramento continuo che coinvolge l'intera organizzazione.

Ringrazio tutti coloro che, con fiducia, competenza e spirito di collaborazione, contribuiscono quotidianamente alla crescita di Brovind Vibratori S.p.A. e ci accompagnano nel costruire un futuro sempre più responsabile, innovativo e sostenibile. ☞

Paola Veglio
Amministratrice Delegata
Brovind Vibratori S.p.A.



NOTA METODOLOGICA

GRI: 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

Il presente Bilancio di Sostenibilità rendiconta le performance ambientali, sociali e di governance (ESG) di Brovind Vibratori S.p.A. (di seguito anche “Brovind Vibratori” o “Brovind”) per l’anno solare 2025 (1° gennaio – 31 dicembre 2025) e rappresenta la seconda edizione del documento redatto in coerenza con i GRI Standards 2021. Dopo la pubblicazione del primo Bilancio, riferito all’esercizio 2024, l’azienda ha proseguito nel percorso di strutturazione e consolidamento del sistema di reporting, rafforzando la qualità dei dati, la tracciabilità delle informazioni e la coerenza metodologica dell’intero processo di rendicontazione.

Il documento è stato redatto with reference to the GRI Standards. Alla data di redazione non risulta applicabile uno specifico standard di settore GRI per il codice ATECO 28.29.99. L’impostazione metodologica segue la sequenza prevista dal GRI 3: analisi del contesto aziendale e settoriale, identificazione degli impatti effettivi e potenziali lungo la catena del valore, valutazione della loro significatività e successiva individuazione dei temi materiali, cui è seguita la selezione delle disclosure pertinenti.

La rendicontazione è stata sviluppata in coerenza con i principi di qualità dell’informazione previsti dai GRI Standards. L’accuratezza è garantita attraverso un processo strutturato di raccolta dati che coinvolge le funzioni aziendali competenti (Amministrazione e Finanza, Risorse Umane, Operations, HSE, IT), con validazione interna e controlli di coerenza rispetto a perimetro, periodo e unità di misura. Il principio di equilibrio è stato perseguito rappresentando

sia i risultati positivi sia le aree di miglioramento, incluse le dinamiche meno favorevoli registrate nel corso dell’esercizio. La chiarezza è assicurata tramite l’utilizzo di tabelle, indicatori quantitativi e descrizioni metodologiche puntuali. La comparabilità è garantita attraverso il confronto con i dati 2024, ove disponibili, e l’eventuale esplicitazione di cambiamenti metodologici o di perimetro.

L’affidabilità è supportata dalla tracciabilità delle fonti e dall’indicazione, per ciascun indicatore rilevante, di definizione metrica, unità di misura, periodo di riferimento, perimetro organizzativo e funzione responsabile del dato. Il principio di tempestività è rispettato mediante la pubblicazione del documento entro un termine congruo dalla chiusura dell’esercizio, mentre la contestualizzazione dei risultati consente di interpretare le performance ESG alla luce dell’evoluzione industriale e organizzativa dell’azienda.

Il perimetro di rendicontazione comprende tutte le attività produttive e operative di Brovind Vibratori S.p.A. in Italia, incluse le sedi di Cortemilia (U1, U2, U3 e nuovo stabilimento in fase di sviluppo) e Torino. La sede produttiva in Brasile non è inclusa nel perimetro di rendicontazione in quanto non ancora integrata nei sistemi di raccolta e monitoraggio delle informazioni ESG. Il presente documento non è stato sottoposto ad assurance esterna indipendente.

Per eventuali richieste di chiarimento o approfondimento è possibile scrivere a f.ferro@brovindvibratori.it



HIGHLIGHTS 2025

GENERALI

4

SEDI OPERATIVE

4

SETTORI SERVITI

41

FORNITORI TOTALI

16

FORNITORI STORICI

25

FORNITORI STRATEGICI

ISO 9001:2015

MOG 231

CERTIFICAZIONI

GOVERNANCE

27.694.968 €

FATTURATO

4

MEMBRI DEL CDA

50%

DONNE NEL CDA

HIGHLIGHTS SOCIALI

165	12	8 %	+6 %	24 %	100 %	+0,4 %	98 %	11 %	1,13	11.654	71
Dipendenti	Nuove assunzioni	Tasso nuove assunzioni	Tasso di crescita dei dipendenti	Dipendenti <30 anni	Tasso di rientro dal congedo parentale	Incremento nella retribuzione dei dipendenti	Contratti a tempo indeterminato	Donne in azienda	Rapporto medio di retribuzione Donne/Uomini	Ore totali di formazione erogate	Ore di formazione per dipendente

HIGHLIGHTS AMBIENTALI

5.809	180 tCO ₂ e	349 tCO ₂ e	171 tCO ₂ e	3,21	0,019
GJ	Scope 1	Scope 2 (MB)	Scope 2 (LB)	tCO ₂ e / dipendente	tCO ₂ e / 1.000 € fatturato
Consumi energetici totali					
807.119	585 kWp	16.092 kWh	90.421 KG	-11,20 %	
kWh	Potenza installata nuovo impianto fotovoltaico	Energia da fotovoltaico autoprodotta	Rifiuti totali prodotti	Riduzione dei rifiuti pericolosi	
Elettricità consumata					
	1 %	99 %	100 %	50 %	
	Rifiuti conferiti a smaltimento	Rifiuti conferiti a recupero	RICICLATI Carta e cartoni	RICICLATI Imballi in legno	

HIGHLIGHTS CYBERSECURITY

HIGHLIGHTS COMUNITÀ LOCALE

95 %	3	379.728 €	2.301 €	252.866 €	+17 %	156.966 €	17	951 €	≈ 68.000 €
Processi digitalizzati	Server HPE ProLiant	Budget totale destinato all'erogazione di benefit e welfare	Benefit e welfare per dipendente	Welfare territoriale	Crescita welfare territoriale vs 2024	Budget totale destinato alle iniziative sul territorio	Numero totale di iniziative sostenute	Investimento territoriale per dipendente	Investimento aula formazione per scuole

01

Identità e strategia



1.1 PROFILO AZIENDALE E MODELLO DI BUSINESS

GRI: 2-1, 2-2, 2-6, 2-7

Brovind Vibratori S.p.A. è un'impresa manifatturiera italiana, codice ATECO 28.29.99 – Fabbricazione di altre macchine di impiego generale n.c.a., specializzata nella progettazione e costruzione di apparecchiature vibranti per l'automazione industriale. Fondata nel 1986 a Cortemilia (CN), l'azienda ha sviluppato nel tempo un posizionamento consolidato nel panorama internazionale della vibroalimentazione industriale, grazie a un modello industriale fondato su integrazione produttiva, competenze tecniche interne e innovazione tecnologica.

Nel corso degli anni Brovind ha rafforzato progressivamente la propria struttura produttiva e organizzativa, sviluppando un sistema industriale orientato alla verticalizzazione delle lavorazioni, alla qualità del prodotto e alla personalizzazione delle soluzioni in funzione delle esigenze applicative dei clienti.

Oggi l'azienda conta oltre 160 dipendenti e opera attraverso diverse sedi operative, quattro in Italia e una in Brasile¹. Nel corso del 2025 la struttura produttiva è stata ulteriormente rafforzata con l'apertura di una nuova sede legale produttiva a Cortemilia, ampliando la capacità industriale dell'azienda e supportando la crescita delle attività produttive.

L'identità industriale di Brovind si caratterizza per un ciclo produttivo fortemente integrato. Le attività di progettazione meccanica ed elettronica, lo sviluppo software, le lavorazioni interne, l'integrazione pneumatica e il collaudo finale sono presidiati direttamente dall'azienda. Questo assetto consente un controllo sistematico sulla qualità, la tracciabilità dei componenti, l'affidabilità delle soluzioni e un'elevata capacità di personalizzazione in funzione delle specifiche applicative.

Alla base della competitività dell'azienda vi è un processo produttivo che inizia con la progettazione CAD 3D delle soluzioni, prosegue con la realizzazione delle carpenterie e delle lavorazioni meccaniche, l'integrazione dei sistemi pneumatici ed elettronici e si conclude con collaudi e validazioni interne. I sistemi sviluppati possono integrare software dedicati al monitoraggio remoto, alla diagnostica e alla comunicazione con sistemi industriali avanzati in ottica Industria 4.0.

A differenza di operatori che si limitano all'assemblaggio, Brovind realizza internamente l'intero sistema, garantendo coerenza tecnica tra le diverse componenti, qualità costante e piena tracciabilità dei materiali lungo tutte le fasi del processo produttivo.



TIPOLOGIA DI SEDE	INDIRIZZO	AVVIO OPERATIVITÀ
Sede operativa	Via Duino 155, Torino (TO)	2012
Sede produttiva	Strada Montà Castino 3, Cortemilia (CN)	2013
Sede produttiva	Viale Guglielmo Marconi 30, Cortemilia (CN)	2019
Nuova sede legale e produttiva	Strada Montà Castino n. 7, Cortemilia (CN)	2025

¹La sede brasiliana è esterna al perimetro di rendicontazione: Brovind Do Brasil Indústria e Comércio Ltda localizzata in Rua Álvaro do Vale, 200 Ipiranga CEP: 04217-010 São Paulo



Modello di business

Il modello commerciale di Brovind è prevalentemente business-to-business: oltre il 95% dei clienti è costituito da costruttori di macchine industriali, integratori di sistema, produttori di linee di assemblaggio e confezionamento o costruttori di isole robotizzate.

I prodotti Brovind non rappresentano generalmente il prodotto finale utilizzato dall'utente finale, ma componenti o sistemi integrati all'interno di impianti industriali complessi, dove svolgono una funzione chiave nella movimentazione, selezione e orientamento dei componenti.

L'offerta dell'azienda si articola principalmente in due categorie:

- componenti "standard" (basi vibranti, controller e accessori);
- sistemi completi di alimentazione vibrante "custom", progettati su specifica del cliente e integrati in linee automatizzate.

Nel 2025 i prodotti standard hanno rappresentato circa il 7,1% del fatturato complessivo, corrispondente a circa 4.626 unità vendute, mentre la quota

prevalente è costituita da sistemi completi di alimentazione vibrante. Questa composizione riflette il forte orientamento dell'azienda verso attività di progettazione ingegneristica e integrazione tecnologica.

L'offerta tecnologica di Brovind si articola in un insieme integrato di soluzioni per la vibroalimentazione, l'orientamento, il trasferimento e il controllo dei componenti nei processi di automazione industriale. In particolare, l'azienda sviluppa basi vibranti, sistemi di contenimento e carico, moduli per il trasporto e il sollevamento dei pezzi, componenti accessori per la protezione e l'insonorizzazione, nonché sistemi elettronici proprietari di comando e controllo, progettati per assicurare precisione operativa, continuità di processo e integrazione con le linee automatiche.

A tali soluzioni si affiancano sistemi più evoluti di alimentazione flessibile, come OMNIA, pensati per applicazioni caratterizzate da elevata variabilità dei componenti, rapidi cambi formato e interazione con robot e sistemi di visione.

AMBITO DELL'OFFERTA	SOLUZIONI PRINCIPALI	FUNZIONE
Alimentazione e orientamento	Alimentatori vibranti circolari e lineari	Generano e regolano il movimento necessario per alimentare, selezionare e orientare i componenti
Carico e contenimento	Contenitori vibranti e tramogge	Gestiscono il caricamento iniziale e l'instradamento di materiali sfusi o pezzi singoli
Trasferimento e accumulo	Canali vibranti ed elevatori modulari	Consentono il trasferimento, l'accumulo e il sollevamento dei prodotti lungo la linea
Supporto operativo	Cappe di protezione e sistemi di insonorizzazione	Migliorano sicurezza, ergonomia e condizioni operative delle macchine
Comando e controllo	Sistemi elettronici sviluppati internamente	Permettono la gestione dei parametri di vibrazione, il monitoraggio e l'integrazione con l'automazione
Soluzioni evolute	Sistema a sobbalzo OMNIA	Estende la gamma verso applicazioni ad alta flessibilità, con cambi formato rapidi e integrazione con robotica e visione

I sistemi Brovind trovano applicazione in diversi settori industriali a elevata complessità tecnica, tra cui food, farmaceutico, elettromeccanica e automotive. In tali comparti, le soluzioni sviluppate contribuiscono alla precisione dei processi, alla riduzione dei tempi di fermo impianto e al mantenimento di elevati standard qualitativi, anche in ambienti soggetti a stringenti requisiti normativi e igienico-sanitari.

SETTORI DI COMPETENZA

Settori	Competenze
 Food	Fornisce sistemi modulari, studiati per garantire precisione nel dosaggio e nella pesatura, salvaguardando l'integrità e l'igiene del prodotto. I materiali utilizzati e il design ergonomico sono pensati per evitare contaminazioni e semplificare le operazioni di sanificazione.
 Farmaceutico	Sviluppa macchine ad alta affidabilità, adatte a operare in ambienti sterili o in camere bianche, realizzate con materiali a norma FDA e progettate per garantire facilità di pulizia e conformità igienico-sanitaria.
 Elettromeccanica	Offre soluzioni robuste, integrate con protocolli di comunicazione industriale, in grado di selezionare, orientare e dosare componenti personalizzati con alta efficienza.
 Automotive	Progetta soluzioni complete e integrate, capaci di dialogare con le linee automatiche di assemblaggio e gestire processi di selezione e orientamento anche complessi, con interfacciamento a PLC e software industriali.



La realizzazione dei sistemi Brovind si basa su una catena di fornitura altamente specializzata, composta principalmente da fornitori italiani che operano in ambito meccanico ed elettromeccanico.

Nel 2025 la rete di fornitura comprende 25 fornitori strategici coinvolti nella realizzazione di componenti e lavorazioni su specifiche tecniche dell'azienda.

Le principali attività esternalizzate riguardano:

- lavorazioni meccaniche e carpenteria;
- stampaggio e lavorazioni lamiera; (taglio laser e piegatura);
- verniciatura;
- produzione di fusioni;
- costruzione di elettromagneti e indotti;
- realizzazione di circuiti stampati;
- produzione di componenti elettronici e plastici.

I rapporti commerciali con i fornitori sono prevalentemente di lungo periodo e basati su specifiche tecniche di approvvigionamento, con l'obiettivo di garantire continuità operativa, qualità del prodotto e affidabilità delle consegne.

Il sistema di gestione dei fornitori è integrato nel Sistema Qualità aziendale conforme alla norma ISO 9001, che prevede procedure di qualificazione, valutazioni periodiche e attività di monitoraggio delle performance.

Nel complesso, il mercato di riferimento di Brovind è caratterizzato da clienti industriali con elevati standard di affidabilità e personalizzazione, per i quali la continuità e la precisione dei sistemi di alimentazione rappresentano un fattore determinante per la performance complessiva dell'impianto. In questo contesto Brovind si configura non solo come fornitore di componenti tecnologici, ma come partner progettuale e tecnico, capace di supportare i clienti nello sviluppo di soluzioni ad alto valore aggiunto.

La presenza di un reparto interno di Ricerca e Sviluppo, dedicato all'innovazione su materiali, sistemi elettronici, software e interfacce uomo-macchina, consente all'azienda di anticipare le evoluzioni del mercato e contribuire allo sviluppo di soluzioni avanzate per l'automazione industriale.



La storia di Brovind

Brovind nasce nel 1986 a Cortemilia, nel cuore dell'Alta Langa, in una fase di profonda trasformazione dell'industria manifatturiera europea. In quegli anni l'automazione industriale stava evolvendo rapidamente e la tecnologia dell'alimentazione vibrante iniziava a diventare un elemento strategico per l'efficienza delle linee produttive. Fin dall'inizio l'azienda sceglie di investire nello sviluppo interno delle competenze tecniche, ponendo le basi di un modello produttivo fondato su specializzazione, autonomia progettuale e controllo diretto della qualità.

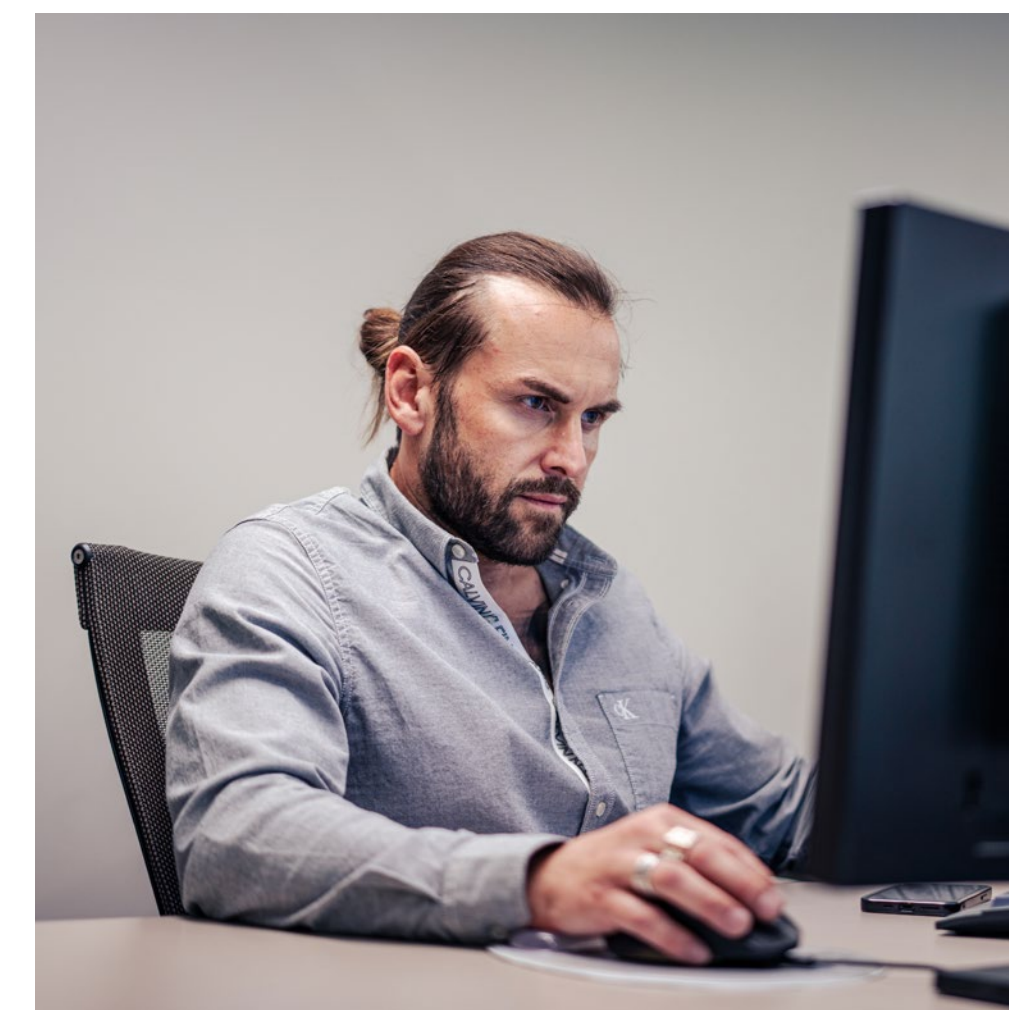
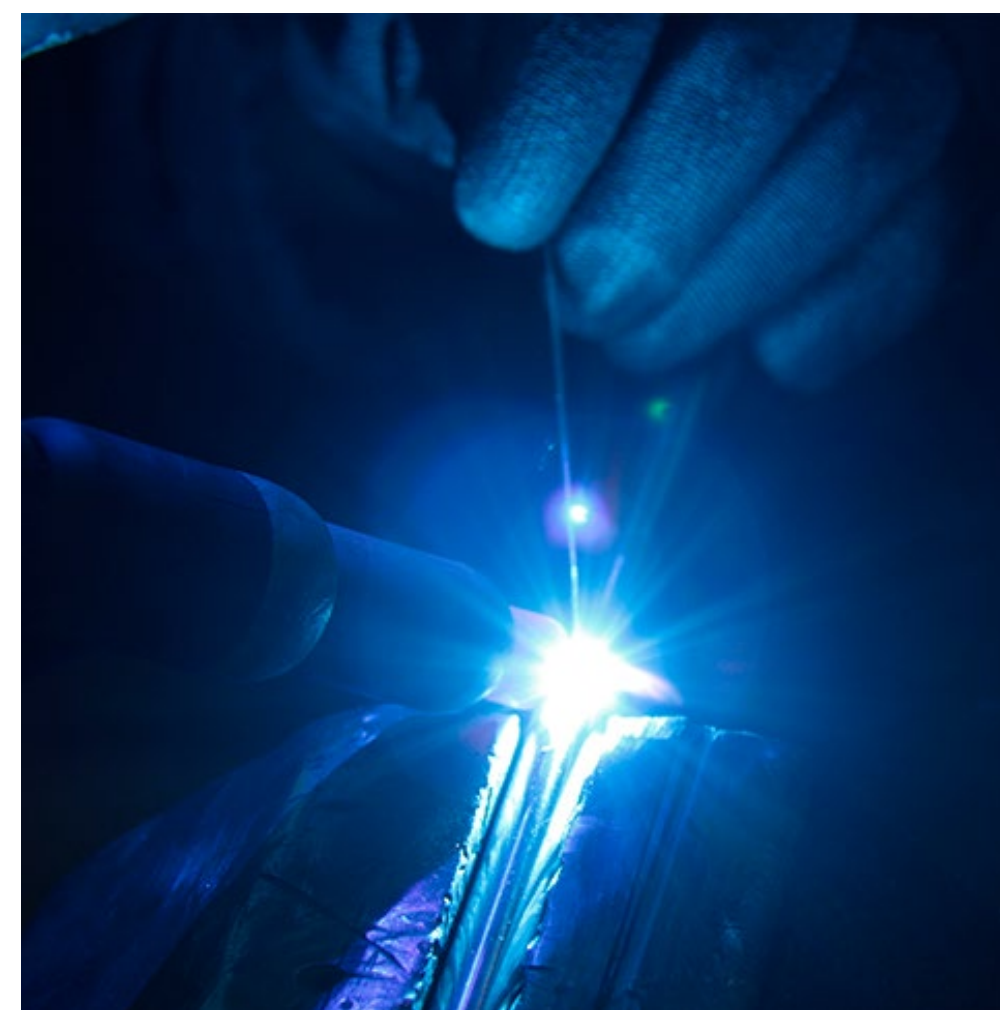
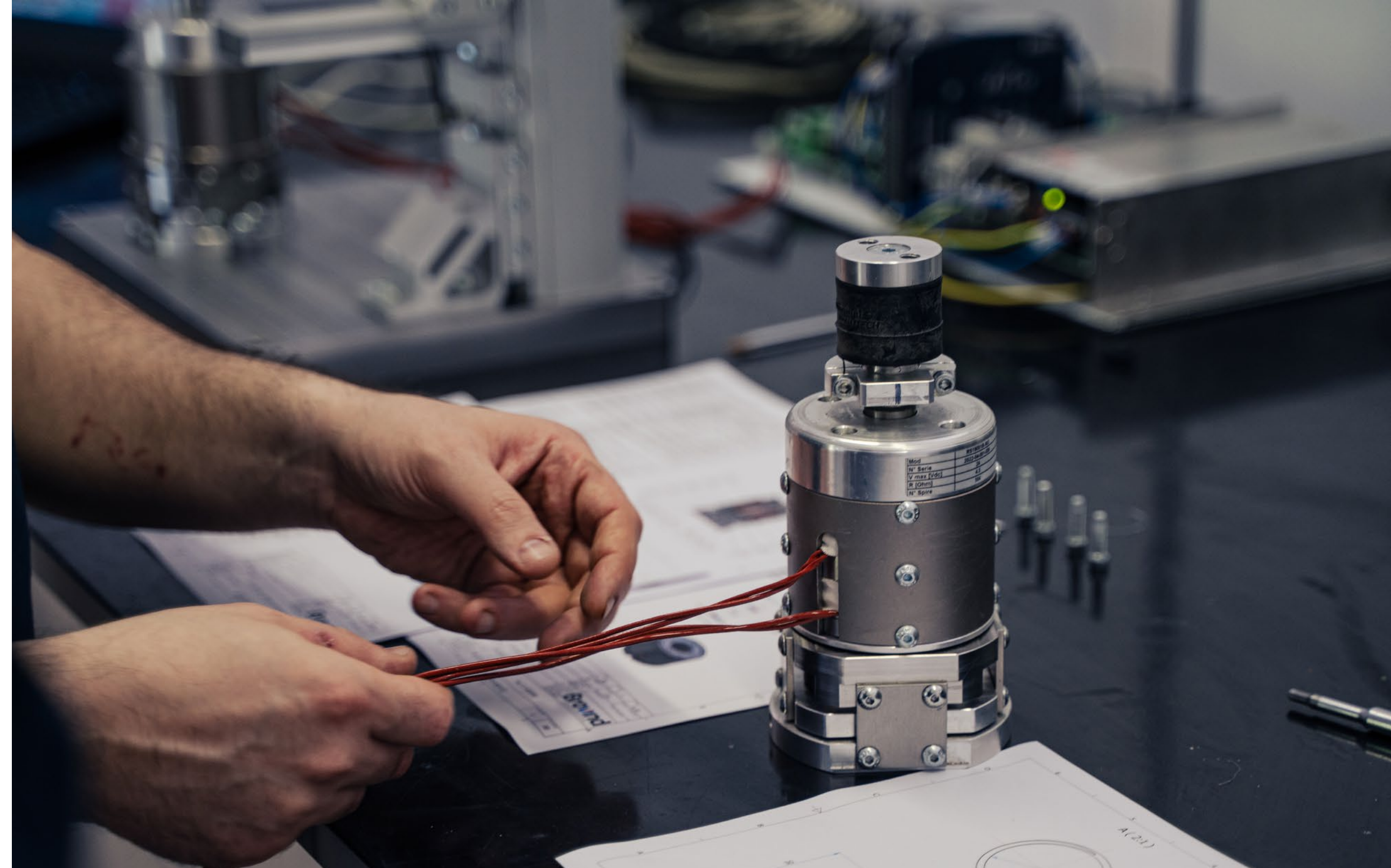
Durante gli anni Novanta Brovind consolida il proprio posizionamento nel settore automotive, ampliando progressivamente le capacità produttive e rafforzando l'integrazione verticale. In questo periodo vengono internalizzate competenze meccaniche ed elettroniche chiave, con l'obiettivo di garantire maggiore affidabilità tecnica e rapidità di personalizzazione delle soluzioni. L'apertura della sede di Torino rappresenta un passaggio strategico per avvicinarsi ai clienti industriali e offrire un presidio tecnico-commerciale più strutturato. Con l'ingresso nel nuovo millennio l'azienda avvia una fase di evoluzione organizzativa e tecnologica. Gli investimenti si concentrano sulla ricerca e sviluppo, sull'adozione di strumenti

digitali avanzati e sul rafforzamento delle professionalità interne. In questi anni prende forma una figura tecnica altamente specializzata – il cosiddetto “vibratorista” – che sintetizza competenze meccaniche, elettroniche e applicative e diventa uno degli elementi distintivi del know-how aziendale.

Il percorso di crescita prosegue con l'espansione internazionale e l'apertura della sede produttiva in Brasile, che consente a Brovind di presidiare direttamente il mercato sudamericano. Parallelamente l'azienda amplia le proprie sedi produttive in Italia, culminando nel 2025 con l'avvio operativo del nuovo stabilimento a Cortemilia, a supporto dell'incremento della capacità produttiva e dell'evoluzione tecnologica dei sistemi.

Oggi Brovind è una realtà industriale strutturata, con oltre 160 dipendenti, un dipartimento interno di Ricerca & Sviluppo e migliaia di impianti installati nel mondo.

L'azienda continua a investire in innovazione tecnologica, personalizzazione avanzata e integrazione tra meccanica, elettronica e software proprietari, mantenendo una visione industriale orientata alla qualità, alla solidità organizzativa e alla crescita sostenibile nel lungo periodo.



1986

Le origini

Fondazione a Cortemilia. Brovind è tra le prime aziende europee specializzate in impianti di alimentazione vibranti.

Focus iniziale sul settore automotive in espansione.

2000-2010

Un nuovo inizio

Riorganizzazione strategica e apertura all'innovazione e all'internazionalizzazione.

Investimenti in R&D, materiali avanzati e valorizzazione delle competenze umane.

1990-2000

Lo sviluppo

Crescita interna e fondazione della sede di Torino.

Integrazione verticale nella produzione delle componenti e avvio dello sviluppo elettronico per sistemi vibranti.

OGGI

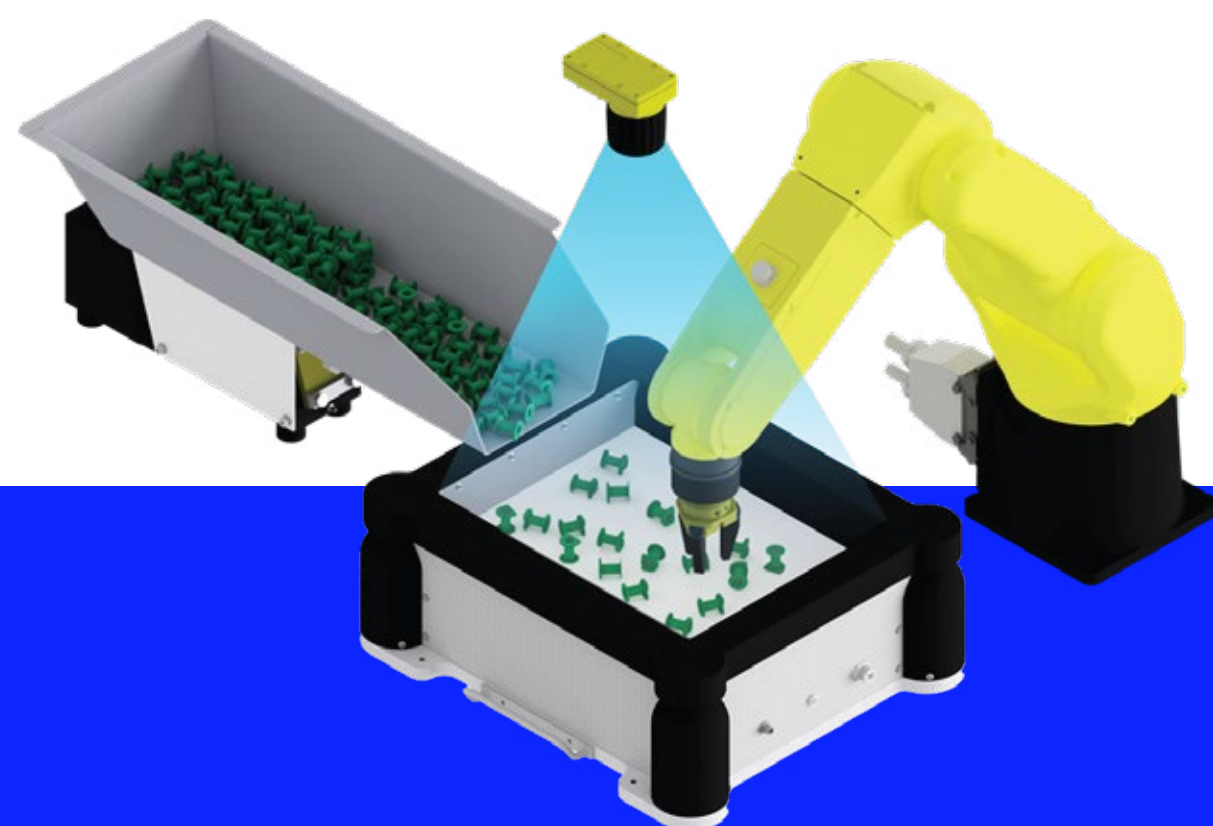
Una nuova fase di sviluppo

Trasferimento della sede produttiva di Cortemilia nel nuovo stabilimento.

Oggi Brovind consolida la propria struttura industriale, rafforzando capacità produttiva, integrazione tecnologica e presidio dei mercati internazionali.

FOCUS PRODOTTO

Evoluzione della vibroalimentazione verso modelli produttivi flessibili



Nel corso del 2024, Brovind Vibratori S.p.A. ha consolidato l'introduzione sul mercato di Omnia, sistema di alimentazione a sobbalzo, tutelato da un brevetto proprietario.

Rappresentando un'evoluzione rispetto ai tradizionali alimentatori vibranti meccanicamente attrezzati, Omnia nasce per rispondere a un'esigenza sempre più diffusa nei processi automatizzati: gestire produzioni variabili, cambi formato frequenti e integrazione con robot e sistemi di visione, mantenendo continuità operativa e precisione.

Il sistema si inserisce in una sequenza operativa integrata:

1.

Tramoggia di carico.
Carica i pezzi alla
rinfusa nel sistema di
alimentazione

2.

Omnia.
Produce il movimento a
sobbalzo per orientare i
componenti

3.

Sistema di visione.
Identifica e invia al robot
le coordinate dei pezzi
correttamente disposti

4.

Braccio robotico.
Preleva il componente
nella posizione ottimale
per il processo

A differenza delle soluzioni convenzionali, che richiedono attrezzaggi dedicati per ogni componente, Omnia utilizza una piattaforma dinamica programmabile. Le campionature fornite dai clienti, molto eterogenee e variabili in dimensioni e sagome, possono essere movimentate in tutte le direzioni dello spazio (X,Y,Z), attraverso il controllo elettromeccanico di attuatori lineari, caratterizzato da un'ampia possibilità di regolazione in ampiezza e frequenza. La traiettoria risultante è interpolata digitalmente e adattata alle caratteristiche del pezzo da orientare.

Questo approccio consente di superare la logica del riattrezzaggio meccanico, riducendo i tempi di cambio produzione e aumentando la flessibilità della linea.

L'intero processo è progettato per garantire stabilità e continuità, limitando accumuli e inceppamenti.

Il controllo del sistema è affidato a un driver proprietario sviluppato internamente da Brovind. La gestione avviene tramite un'interfaccia utente dedicata, di semplice utilizzo ("user-friendly"), che consente sia di scegliere manualmente la condizione di vibrazione ottimale per il pezzo sia di memorizzare configurazioni di movimento multiple (cosiddette "ricette"), richiamabili da remoto, ad esempio da PLC, socket TCP o comunicazione in Digital I/O. L'integrazione con i principali protocolli di comunicazione industriale (comunicazione su "bus di campo") permette l'inserimento del sistema all'interno di architetture Industria 4.0.

La logica digitale sostituisce progressivamente l'intervento meccanico, rendendo il cambio formato un'operazione più agevole, in maniera parametrica e non strutturale.

L'introduzione di Omnia amplia la gamma di prodotti "standard" dell'azienda e rafforza il posizionamento di Brovind come partner tecnologico per l'automazione evoluta. Dal punto di vista operativo, la configurabilità del sistema consente:

- riduzione dei tempi di setup;
- maggiore adattabilità a componenti eterogenei;
- continuità del flusso fino al prelievo robotico.

La diminuzione delle attività di riattrezzaggio e la stabilità del processo contribuiscono inoltre a un utilizzo più efficiente delle risorse impiantistiche.

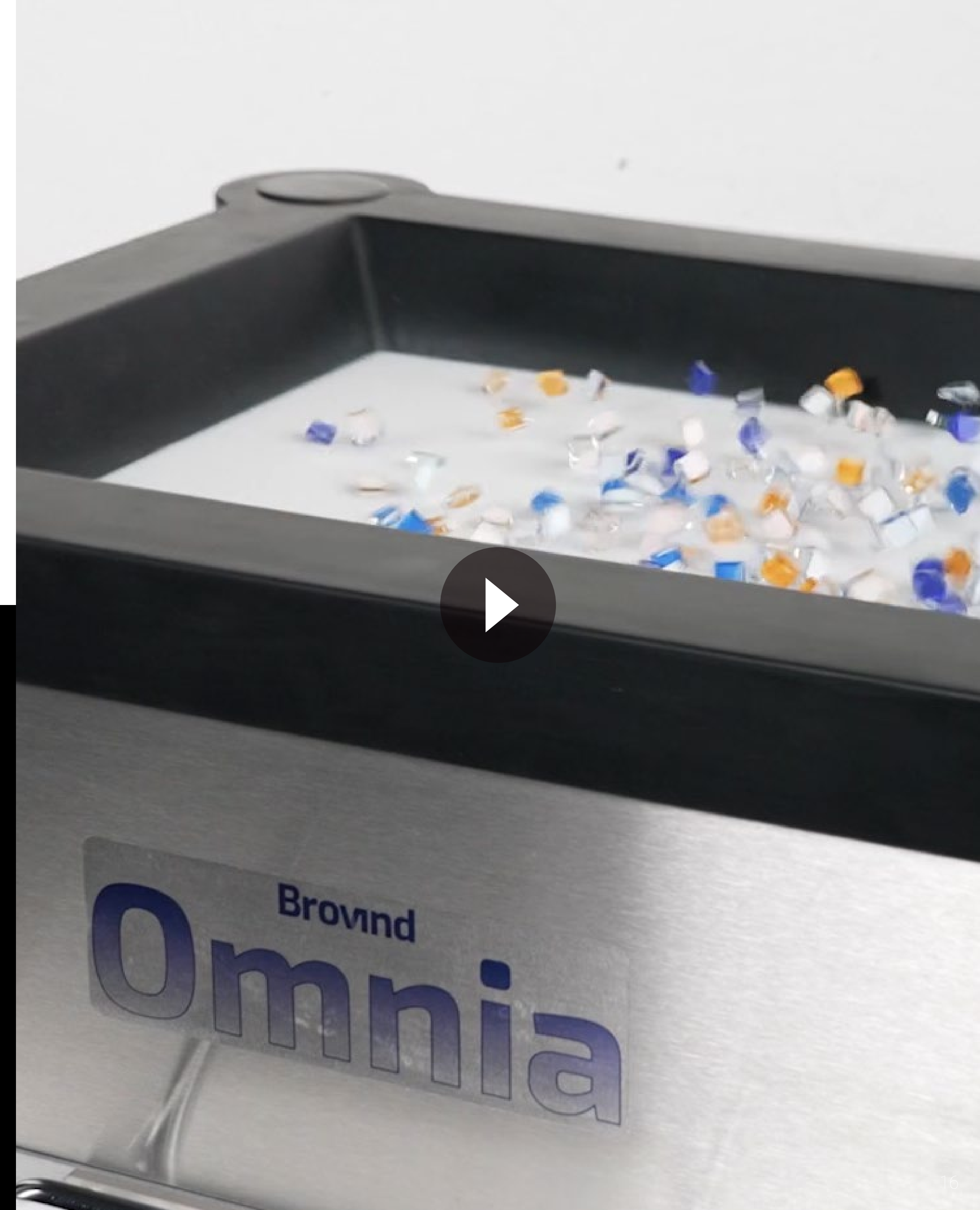
Nell'anno 2024, il movimentatore Omnia ha raggiunto una condizione di funzionamento stabile e, in virtù di alcune particolari applicazioni in campo, è stato perfezionato da vari punti di vista:

- meccanico (ad esempio, in merito all'introduzione di un canale di selezione ad estrazione verticale, opportunamente "gommato");

- elettrico (introduzione di un'alimentazione 24Vdc esterna);
- elettronico (comando diretto da PLC, differenziazione del movimento "vertical shake" destro e sinistro, gestione in modalità "Supervisor", configurazione "destrorso" e "sinistrorso").

Per una produzione in serie degli apparecchi, Brovind Vibratori S.p.A. ha curato tutte le fasi di preparazione sia degli attuatori lineari sia dei movimentatori Omnia, in versione "01" [300x300] mm e "02" [400x400] mm, nel dettaglio:

- raccolta in laboratorio delle componenti meccaniche, elettriche ed elettroniche;
- montaggio;
- cablaggio elettrico;
- collaudo e taratura;
- test di fattibilità e movimentazione (carico, sobbalzo, raggruppamento, distanziamento e scarico pezzi);
- archiviazione risultati su "server".



1.2 STRATEGIA E INTEGRAZIONE ALLA SOSTENIBILITÀ

GRI: 3-1, 3-2, 3-3

La materialità rappresenta un principio fondamentale della rendicontazione di sostenibilità e costituisce per Brovind lo strumento attraverso cui identificare e governare le tematiche ESG prioritarie.

Attraverso questo processo l'azienda individua gli ambiti nei quali le proprie attività generano impatti economici, ambientali e sociali maggiormente significativi, orientando conseguentemente le scelte strategiche, organizzative e di reporting. In coerenza con il GRI 3, Brovind adotta un approccio basato sulla materialità di impatto. L'analisi si concentra sugli impatti effettivi e potenziali, positivi e negativi, che l'organizzazione genera lungo l'intera catena del valore, considerando sia le attività interne – progettazione, produzione, gestione del personale e governo societario – sia le relazioni a monte con i fornitori e a valle con i clienti e gli utilizzatori dei sistemi installati.

Un tema è considerato materiale quando l'organizzazione esercita, o può esercitare, un impatto significativo su

persone, ambiente o sistema economico di riferimento, indipendentemente dalla sua immediata rilevanza finanziaria. L'analisi di materialità consente di integrare progressivamente i fattori ESG nei processi decisionali, rafforzare la gestione strutturata dei rischi non finanziari e assicurare coerenza tra analisi degli impatti, individuazione dei temi materiali e modalità di gestione degli stessi. In questo senso, la materialità costituisce un punto di raccordo tra governance, gestione operativa e rendicontazione.

Il 2025 rappresenta un anno di consolidamento rispetto alla prima edizione del Bilancio di Sostenibilità. L'aggiornamento dell'analisi non si è limitato a una revisione formale dei temi, ma ha comportato un rafforzamento dell'impianto metodologico e una maggiore integrazione con l'evoluzione strategica dell'impresa. Il percorso è stato avviato con un riesame del contesto competitivo e normativo, includendo benchmark di settore, analisi delle certificazioni diffuse nel cluster di riferimento e delle aspettative emergenti lungo la supply chain.

In particolare, si osserva una crescente centralità dei temi legati alla salute e sicurezza sul lavoro, alla qualità e affidabilità del prodotto e all'etica aziendale, ambiti strettamente connessi alla natura industriale di Brovind. Parallelamente, emerge un'attenzione progressiva verso la gestione della supply chain e le tematiche energetiche e climatiche, che nel 2025 risultano meglio integrate nel framework complessivo di rendicontazione.

L'analisi di materialità 2025 si inserisce quindi in un percorso di progressiva maturazione del sistema ESG aziendale. Le priorità risultano oggi più chiaramente definite, maggiormente allineate alla struttura del Bilancio e formalmente integrate nel sistema di governance, costituendo la base metodologica per la definizione delle politiche, degli obiettivi e degli indicatori di performance illustrati nei capitoli successivi.



Temi materiali: consolidamento e sviluppo

L'aggiornamento 2025 dei temi materiali ha rappresentato un passaggio metodologico rilevante nel percorso ESG di Brovind. Nel primo esercizio di rendicontazione, l'identificazione preliminare dei temi era stata sviluppata nell'ambito della fase iniziale di strutturazione del framework, tenendo conto delle disclosure dei principali competitor e dei temi rilevanti individuati dagli standard SASB applicabili al settore manifatturiero, oltre che di una prima analisi degli impatti effettivi e potenziali generati lungo la catena del valore.

Nel 2025 si è proceduto a una revisione sistematica finalizzata a rafforzare la coerenza metodologica, la tracciabilità del processo e l'allineamento strategico tra temi materiali, struttura del Bilancio e responsabilità organizzative interne. Al termine del processo di aggiornamento e riorganizzazione, l'elenco dei temi materiali è stato sottoposto a validazione formale da parte del Consiglio di Amministrazione, che ne ha approvato contenuti e perimetro, confermandone la coerenza con gli indirizzi strategici aziendali e con il sistema di governance.

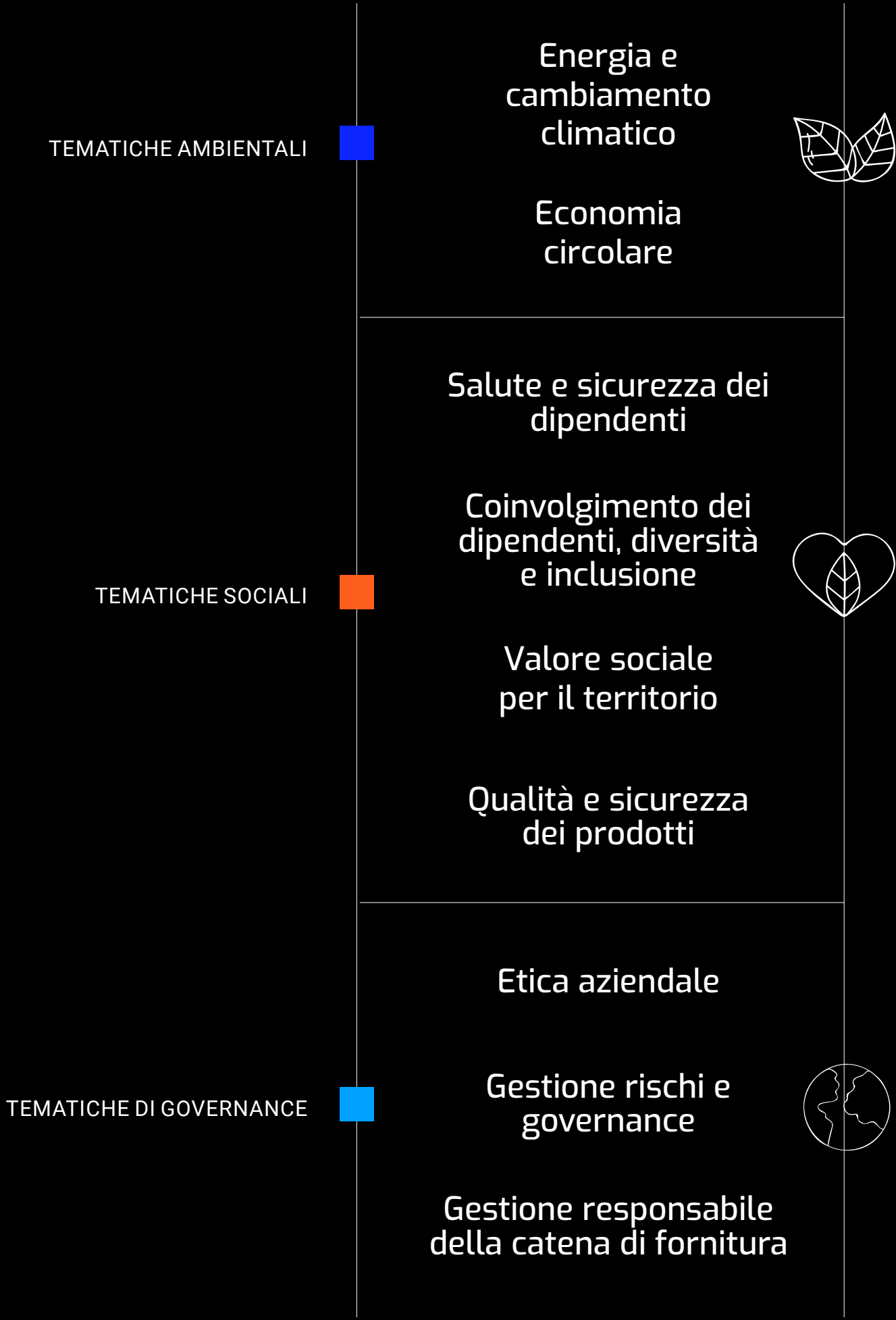
In ambito ambientale, le precedenti distinzioni tra "emissioni di gas serra" e "gestione dell'energia" sono state ricondotte a un unico macro-tema, Energia e cambiamento climatico,

al fine di rappresentare in modo più coerente la relazione tra consumo energetico e impatto emissivo.

Parallelamente, i temi "gestione dei rifiuti" e "approvvigionamento dei materiali ed efficienza" sono stati ricondotti al macro-ambito Economia circolare e uso efficiente delle risorse, con l'obiettivo di rappresentare in modo più sistemico la gestione dei flussi materiali lungo il ciclo produttivo. Questa scelta riflette una visione più evoluta dell'impatto ambientale, che non si limita alla fase di smaltimento ma considera l'intero utilizzo delle risorse.

Il tema "Cybersecurity e privacy clienti", precedentemente trattato come ambito autonomo, è stato riallocato all'interno delle dimensioni di governance e gestione del rischio, in coerenza con la natura trasversale del presidio informatico e della protezione dei dati. Questa scelta consente di ricondurre la sicurezza informatica a un sistema di controllo interno e risk management, piuttosto che a un tema sociale separato. Il risultato è un framework più compatto, meno sovrapposto e maggiormente allineato alle best practice di rendicontazione, che consente una migliore tracciabilità tra analisi di materialità, individuazione dei temi materiali e modalità di gestione degli stessi.

Temi materiali 2025



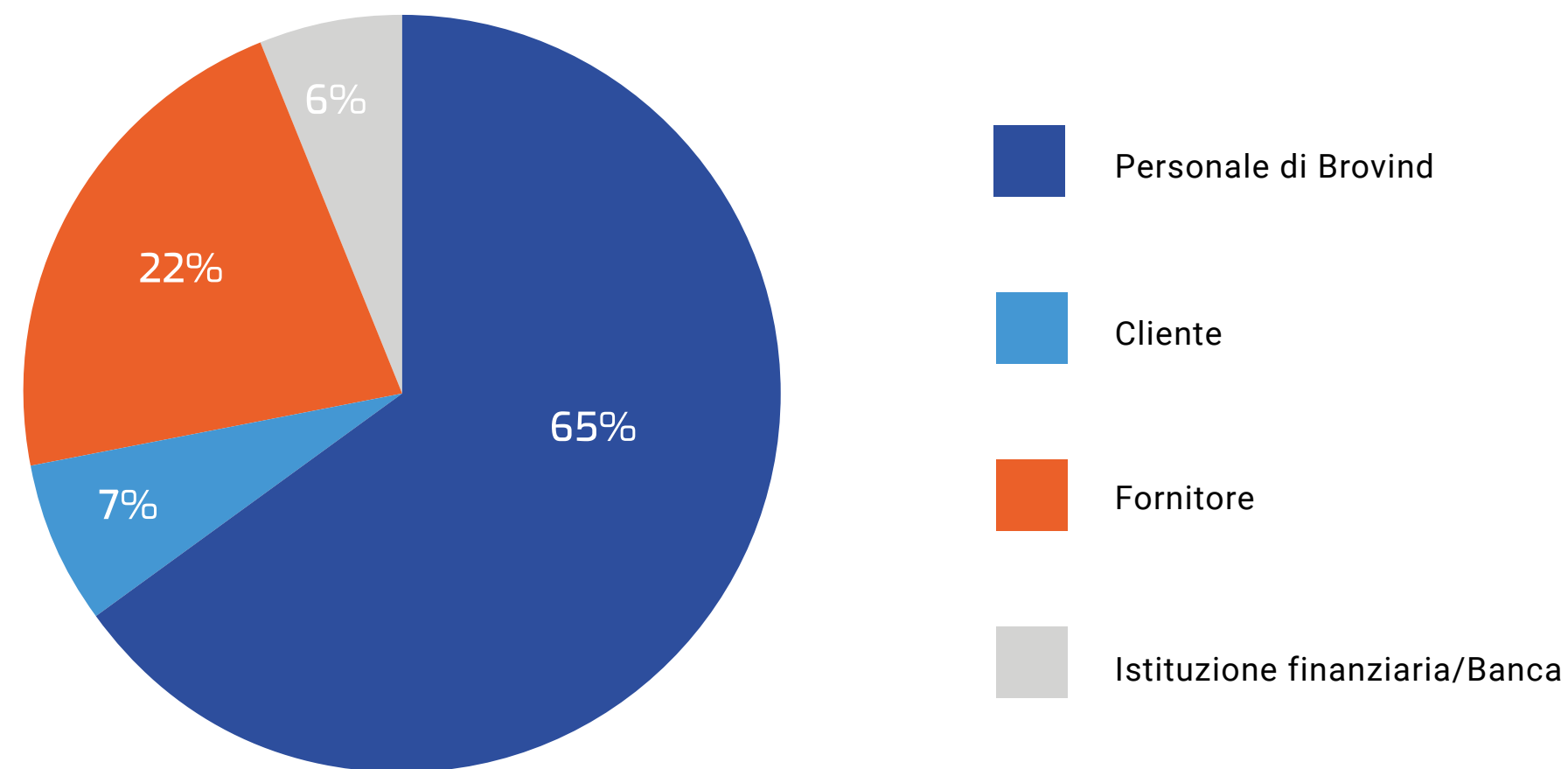
Engagement 2025

Il processo di engagement 2025 ha avuto l'obiettivo di aggiornare la valutazione della rilevanza dei temi ESG attraverso un confronto strutturato con stakeholder interni ed esterni.

La mappatura degli stakeholder è stata rivista rispetto al 2024 per garantire maggiore rappresentatività e allineamento all'evoluzione del business. Il coinvolgimento è avvenuto tramite la somministrazione di un questionario strutturato, finalizzato a valutare il livello di rilevanza attribuito ai temi individuati nella fase preliminare di analisi.

Nel 2025 sono state raccolte 54 risposte complessive, di cui 35 da stakeholder interni e 19 da stakeholder esterni. La partecipazione ha mantenuto una composizione equilibrata tra prospettiva interna e percezione esterna, consentendo un confronto significativo tra le due dimensioni.

Il processo di engagement ha inoltre consentito di intercettare segnali di evoluzione nelle aspettative, in particolare rispetto alla gestione responsabile della supply chain e ai temi energetici.



Matrice di materialità

La matrice di materialità 2025 rappresenta l'esito quantitativo del processo di consultazione e costituisce lo strumento di sintesi attraverso cui sono state sistematizzate le priorità emerse. La rappresentazione incrocia la rilevanza attribuita dagli stakeholder esterni con quella espressa dall'organizzazione, consentendo di individuare le aree di maggiore convergenza e di orientare il livello di approfondimento del Bilancio.

La lettura della matrice 2025 evidenzia una chiara concentrazione delle priorità in un nucleo centrale composto da Qualità e sicurezza dei prodotti, Salute e sicurezza dei dipendenti ed Etica aziendale. Questi temi si collocano stabilmente nel quadrante a maggiore rilevanza combinata, confermando una forte convergenza tra percezione interna ed esterna.

Tale risultato riflette in modo coerente la natura industriale di Brovind dove la tutela delle persone, l'affidabilità tecnica dei sistemi e l'integrità dei comportamenti aziendali rappresentano i pilastri su cui si fonda il modello di creazione del valore. In una fascia immediatamente successiva si collocano Gestione responsabile della catena di fornitura, Valore sociale per il territorio, Coinvolgimento dei dipendenti, diversità e inclusione e Gestione rischi e governance. Si tratta di temi che presentano un livello di rilevanza

significativo ma meno polarizzato rispetto al cluster principale. Il loro posizionamento evidenzia l'importanza crescente della dimensione relazionale e organizzativa dell'impresa, sia lungo la filiera sia nel contesto territoriale di riferimento. Le tematiche ambientali – Energia e cambiamento climatico ed Economia circolare – si collocano in una fascia di rilevanza comparativamente inferiore rispetto alle dimensioni sociali e di governance, pur mantenendo un livello di attenzione strutturato.

Questo posizionamento appare coerente con il profilo emissivo dell'azienda, caratterizzato da impatti ambientali prevalentemente indiretti e legati ai consumi energetici e alla gestione dei materiali, piuttosto che a processi industriali ad alta intensità ambientale.

Il confronto con la matrice 2024 evidenzia alcune evoluzioni significative. Nel primo anno di rendicontazione la distribuzione dei temi risultava più eterogenea e meno polarizzata, con una maggiore prossimità tra le diverse macro-aree. Nel 2025 emerge invece una configurazione più definita: i temi core si concentrano con maggiore nettezza nel quadrante ad alta priorità, mentre gli altri ambiti assumono un posizionamento più coerente e ordinato.



Dimensione tema materiale		Impatti positivi	Impatti negativi
Ambiente	Energia e cambiamento climatico	Efficientamento energetico - riduzione emissioni Scope 1 e 2 - contenimento costi energetici - miglioramento performance ambientale	Dipendenza energetica - aumento emissioni indirette - esposizione a volatilità dei prezzi dell'energia
	Economia circolare	Ottimizzazione utilizzo materiali - riduzione rifiuti - maggiore efficienza dei processi produttivi	Generazione rifiuti - utilizzo materie prime vergini - inefficienze nella gestione dei materiali
Sociale	Salute e sicurezza dei dipendenti	Riduzione infortuni - tutela dell'integrità fisica - rafforzamento cultura della prevenzione - maggiore produttività	Rischio incidenti e malattie professionali - responsabilità legali e reputazionali
	Coinvolgimento dei dipendenti, diversità e inclusione	Maggiore engagement - retention - attrattività aziendale - innovazione organizzativa	Turnover; demotivazione - rischio discriminazioni
	Valore sociale per il territorio	Rafforzamento legame territoriale - impatto occupazionale locale - consolidamento reputazione	Perdita consenso sociale - indebolimento relazioni istituzionali
	Qualità e sicurezza dei prodotti	Affidabilità tecnica - continuità operativa per i clienti - riduzione non conformità - vantaggio competitivo	Difettosità; rischi contrattuali - danni reputazionali
Governance	Etica aziendale	Rafforzamento fiducia stakeholder - prevenzione comportamenti illeciti - trasparenza	Rischi reputazionali - non conformità normativa - comportamenti non etici
	Gestione rischi e governance	Maggiore presidio rischi operativi - solidità organizzativa - continuità aziendale	Esposizione a rischi non monitorati - vulnerabilità organizzativa
	Gestione responsabile della catena di fornitura	Rafforzamento della trasparenza e tracciabilità - selezione di fornitori qualificati secondo criteri ESG - riduzione dei rischi operativi e reputazionali - stabilità delle relazioni di lungo periodo	Rischi reputazionali derivanti da comportamenti non conformi dei fornitori - interruzioni della supply chain - esposizione a rischi etici, ambientali e sociali lungo la catena del valore

La tabella integra la matrice di materialità 2025 fornendo, per ciascun tema materiale, una rappresentazione sintetica dei principali impatti positivi e negativi associati alle attività aziendali.

02

Governance
responsabile, etica
e gestione dei
rischi



2.1 STRUTTURA DI GOVERNO SOCIETARIO

GRI: 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-19, 2-20, 2-28

Brovind Vibratori S.p.A. adotta un sistema di amministrazione tradizionale, fondato sul Consiglio di Amministrazione quale massimo organo di governo della Società. Al CdA spettano i poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria, nei limiti previsti dalla legge e dallo statuto, nonché la definizione degli indirizzi strategici e la supervisione dei principali rischi aziendali, delle performance economiche e operative e delle tematiche di sostenibilità. Il capitale sociale è suddiviso in azioni ordinarie e in due categorie speciali che attribuiscono diritti di nomina differenziati in seno al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, le azioni di categoria A conferiscono il diritto di nominare il Presidente e un Consigliere, mentre le azioni di categoria B attribuiscono la nomina di due Consiglieri. Le modalità di designazione degli amministratori sono disciplinate dagli Accordi Parasociali vigenti, in base ai quali gli azionisti individuano i componenti del Consiglio di Amministrazione. Il mandato in corso resta valido fino all’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2027 e non sono previsti limiti al numero di mandati consecutivi.

La composizione del Consiglio presenta un equilibrio di genere, con due donne e due uomini, e combina continuità imprenditoriale, competenze manageriali e contributi professionali esterni. Il CdA è stato rinnovato il 29 luglio 2025 e resterà in carica fino all’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2027.

I criteri di selezione considerano competenze tecniche e manageriali, conoscenza del settore e capacità di contribuire allo sviluppo dell’impresa. I criteri di nomina riflettono l’assetto proprietario e il principio di equilibrio decisionale tra le componenti azionarie.

Alla data di riferimento non risultano formalizzati requisiti specifici in materia di diversità, indipendenza o competenze ESG; risultano invece considerati i punti di vista degli azionisti.

MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AL 31/12/2025	
Nome e cognome	Ruolo
Maria Teresa Brovia	Presidente
Paola Veglio	Amministratrice Delegata
Antonio Giannattasio	Consigliere
Walter Fracchia	Consigliere indipendente



Sistema di ruoli e deleghe

Le deleghe attribuite all'Amministratrice Delegata riguardano la gestione operativa e contrattuale, i rapporti bancari e finanziari, gli adempimenti amministrativi e fiscali, i rapporti con le autorità pubbliche e la gestione del personale. Per operazioni oltre determinate soglie è prevista la firma congiunta con il Presidente. Il Consiglio mantiene in ogni caso il potere di impartire direttive agli organi delegati, avocare operazioni rientranti nelle deleghe e revocarle.

Nell'ambito delle proprie responsabilità, il CdA approva il Bilancio di Sostenibilità, confermando il proprio ruolo di presidio sulle informazioni rese agli stakeholder e sul progressivo rafforzamento dell'integrazione dei temi ESG nei processi aziendali.

La Società ha adottato, in conformità alla normativa whistleblowing, un sistema di segnalazione attraverso piattaforma digitale, che consente anche l'invio di segnalazioni anonime. È inoltre prevista una procedura dedicata che disciplina ambito di applicazione, oggetto della segnalazione, canali e modalità di gestione.

La responsabilità della gestione delle segnalazioni è attribuita all'Organismo di Vigilanza. Le segnalazioni e i relativi esiti sono monitorati e, ove rilevanti, portati all'attenzione degli organi di governance secondo i flussi informativi interni. Nell'esercizio 2025 non sono state ricevute segnalazioni. Nel complesso, l'assetto di governance di Brovind si caratterizza per una struttura snella, supportata da presidi formali di controllo e integrità.

ORGANO / RUOLO	PRINCIPALI RESPONSABILITÀ
Consiglio di Amministrazione	Definisce gli indirizzi strategici, supervisiona i principali rischi aziendali e approva il Bilancio di Sostenibilità
Presidente	Esercita la rappresentanza generale della Società in esecuzione delle deliberazioni consiliari
Amministratrice Delegata	Esercita i poteri gestionali e operativi, nei limiti definiti dal sistema di deleghe
Amministratrice Delegata – Datore di lavoro ex D.Lgs. 81/2008	Svolge le funzioni delegate in materia di salute e sicurezza, con i relativi poteri di organizzazione, gestione, controllo e spesa

Sistema di controllo, vigilanza e presidi di integrità

Il sistema di controllo e vigilanza di Brovind è articolato su più livelli e comprende organi societari, presidi organizzativi e strumenti di prevenzione finalizzati a garantire il rispetto della normativa applicabile, la correttezza gestionale e il presidio dei principali rischi aziendali.

Un ruolo centrale è svolto dal Collegio Sindacale, che vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e sull'efficacia del sistema di controllo interno. Il Collegio esercita inoltre il controllo contabile, contribuendo al presidio complessivo della governance societaria.

A tali organi si affianca il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che costituisce un presidio rilevante nella prevenzione dei rischi di illecito. Il sistema è completato dal Codice Etico, che definisce i principi di comportamento cui devono attenersi i soggetti che operano per la Società o in nome di essa. Il Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione, definisce gli impegni della Società in materia di correttezza, trasparenza, integrità, rispetto della persona e responsabilità nei rapporti

con dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, istituzioni e altri stakeholder rilevanti. Il documento costituisce il riferimento valoriale e comportamentale per i soggetti che operano in nome e per conto di Brovind e orienta i comportamenti nei rapporti interni, nelle relazioni commerciali e nei confronti delle istituzioni. La sua diffusione e applicazione si inseriscono nell'ambito dei presidi di controllo interno e del Modello 231.

In materia di conflitti di interesse, alla data del 31 dicembre 2025 non risulta formalizzata una policy specifica dedicata ai membri del Consiglio di Amministrazione né è prevista la sottoscrizione sistematica di dichiarazioni annuali di assenza di conflitto. L'eventuale gestione di situazioni potenziali fa riferimento alle disposizioni del Codice Civile e ai principi di correttezza e trasparenza richiamati dal Codice Etico aziendale. Con riferimento alla remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, la Società prevede un compenso fisso mensile. Alla data di riferimento non risulta formalizzata una politica retributiva collegata a specifici indicatori di sostenibilità.

ORGANISMI DI CONTROLLO E VIGILANZA

Organo	Composizione	Principali funzioni	Data di nomina
Collegio sindacale	Daniele Robaldo (Presidente), Paolo Musso, Giuseppe Pellegrino	Vigilanza su legge e statuto, adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, efficacia del sistema di controllo interno e controllo contabile	27/06/2024
Organismo di Vigilanza	Sandri Rinaldo	Vigilanza sull'efficace attuazione e sull'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	17/06/2013

PRESIDI DI INTEGRITÀ

Presidio	Ambito
Modello 231	Presidio organizzativo per la prevenzione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001
Organismo di vigilanza	Organo preposto alla vigilanza sull'efficace attuazione e sull'aggiornamento del Modello 231
Codice etico	Documento che definisce i principi di correttezza, trasparenza e integrità cui si ispira l'operato della Società

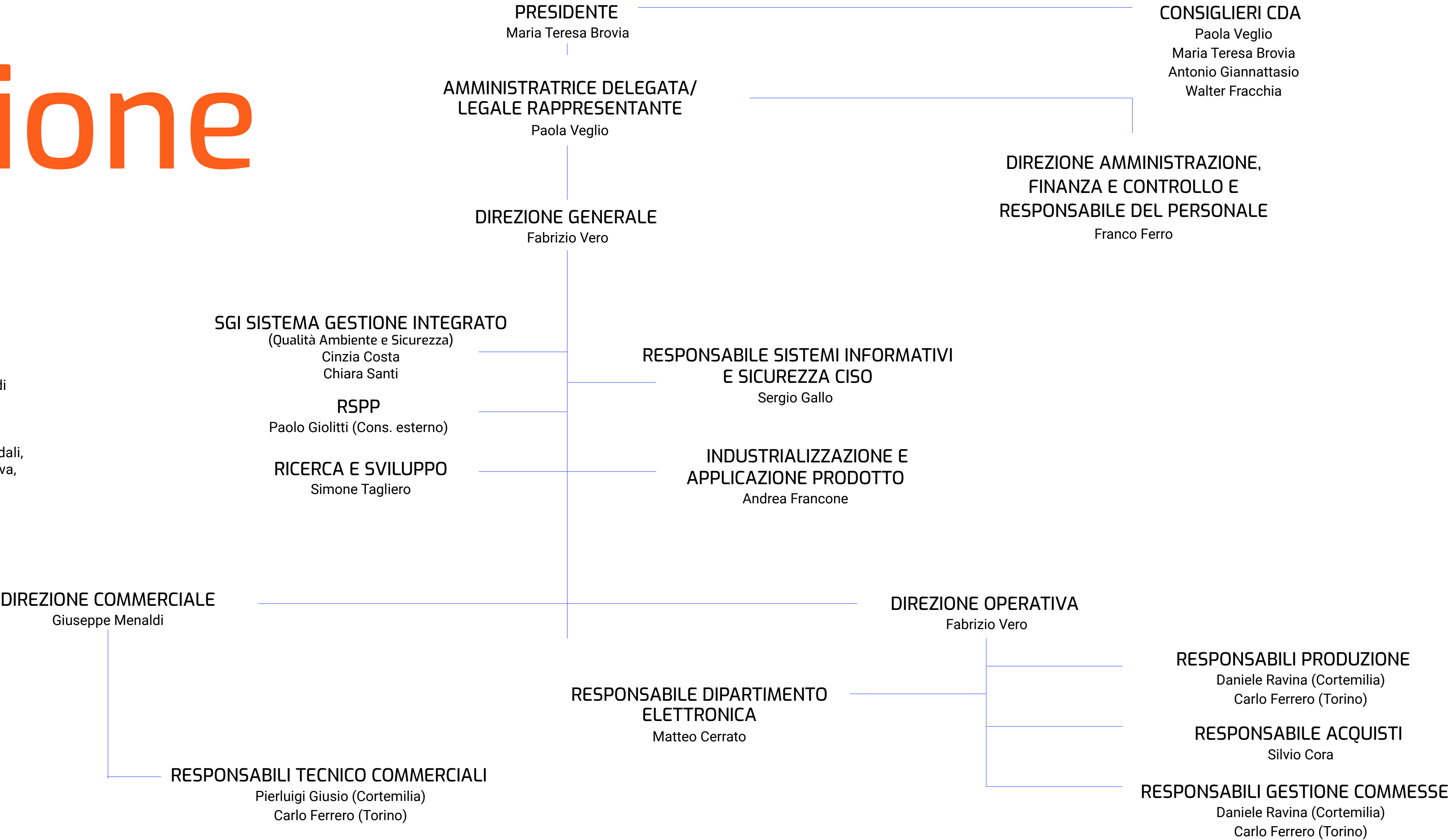
Organigramma

Direzione

Staff

L'assetto prevede al vertice la Presidenza, il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratrice Delegata/Legale Rappresentante.

La Direzione Generale coordina le principali aree aziendali, tra cui la Direzione Commerciale e la Direzione Operativa, con il supporto delle funzioni tecniche, produttive, gestionali e di staff definite nell'organigramma.





Appartenenza ad associazioni

Brovind aderisce a realtà associative e territoriali che favoriscono il dialogo con il sistema economico locale e lo sviluppo di sinergie istituzionali e operative.

Nel 2025 la Società ha inoltre aderito a Cerquity Soc. Coop., cooperativa attiva nella promozione e gestione di Comunità Energetiche Rinnovabili, con l'obiettivo di favorire la produzione e la condivisione locale di energia da fonti rinnovabili.

ORGANIZZAZIONE	TIPOLOGIA	ANNO DI ADESIONE
Confindustria Cuneo	Associazione di rappresentanza imprenditoriale	1986
Confartigianato Cuneo	Associazione di rappresentanza del tessuto produttivo locale	2012
Banca Alpi Marittime	Realtà del territorio e del sistema economico locale	2011
Cerquity Soc. Coop.	Cooperativa attiva nella promozione e gestione di Comunità Energetiche Rinnovabili	2025

2.2 GESTIONE DEI RISCHI E SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

GRI: 2-16, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27

ANALISI STRATEGICA TEMA MATERIALE GESTIONE RISCHI E GOVERNANCE		
	Impatti	Rafforzamento della resilienza organizzativa e della continuità operativa attraverso un sistema strutturato di prevenzione, controllo e monitoraggio dei rischi aziendali, con effetti positivi su stabilità economica, reputazione e affidabilità verso il mercato.
	Rischi	Esposizione a rischi normativi (D.Lgs. 231/2001, D.Lgs. 81/2008, privacy), operativi (interruzioni produttive, infortuni), reputazionali e finanziari in caso di inadeguatezza dei sistemi di controllo interno.
	Opportunità	Maggiore fiducia da parte di clienti e stakeholder finanziari; rafforzamento della cultura della legalità; migliore capacità di anticipare evoluzioni normative e richieste ESG di mercato.
	Orizzonte temporale	Continuo e strutturale.
	Stakeholder coinvolti	Consiglio di Amministrazione, Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale, management, dipendenti, clienti, fornitori, autorità di controllo.
	Legame con Codice Etico	Trasversale e fondativo rispetto all'intero sistema di governance.
	SDGS correlati	 

La gestione dei rischi costituisce per Brovind Vibratori un elemento integrante del sistema di governance e rappresenta uno strumento essenziale per presidiare la continuità operativa, la conformità normativa e la tutela del patrimonio aziendale.

L'approccio adottato si fonda su principi di prevenzione, responsabilità e controllo e si traduce in un processo strutturato di identificazione, valutazione, mitigazione e monitoraggio dei principali rischi connessi alle attività svolte.

Il sistema si basa su presidi organizzativi, procedurali e di controllo che operano in modo integrato. In tale ambito rientrano, tra gli altri, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, i flussi informativi verso gli organi di governance, i presidi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e i sistemi di gestione applicati ai processi aziendali. L'obiettivo è assicurare un adeguato livello di controllo sui principali fattori di rischio e rafforzare l'affidabilità complessiva dell'organizzazione.

Il Modello 231 è oggetto di aggiornamento periodico in funzione dell'evoluzione normativa e organizzativa della Società.



AMBITI DI RISCHIO E MISURE DI PRESIDIO

Ambito di rischio	Obiettivo di presidio	Principali strumenti e riferimenti
Conformità normativa e rischio 231	Prevenire violazioni della normativa applicabile e comportamenti non conformi	Modello 231, Codice Etico, protocolli e controlli interni
Salute e sicurezza sul lavoro	Tutelare le persone e prevenire incidenti o condizioni di rischio	Documento di Valutazione dei Rischi, misure di prevenzione e protezione, piano di miglioramento
Rischi operativi e di processo	Rafforzare continuità operativa, affidabilità e regolarità dei processi	Procedure aziendali, assetto organizzativo, responsabilità e controlli operativi
Qualità e tracciabilità dei processi	Standardizzare le attività e supportare il miglioramento organizzativo	Sistema di Gestione Qualità ISO 9001:2015
Rischi reputazionali e di integrità	Salvaguardare correttezza gestionale e fiducia degli stakeholder	Principi del Codice Etico, presidi di controllo, canali di segnalazione interna

EVIDENZE DI SINTESI RELATIVE ALL'ESERCIZIO 2025

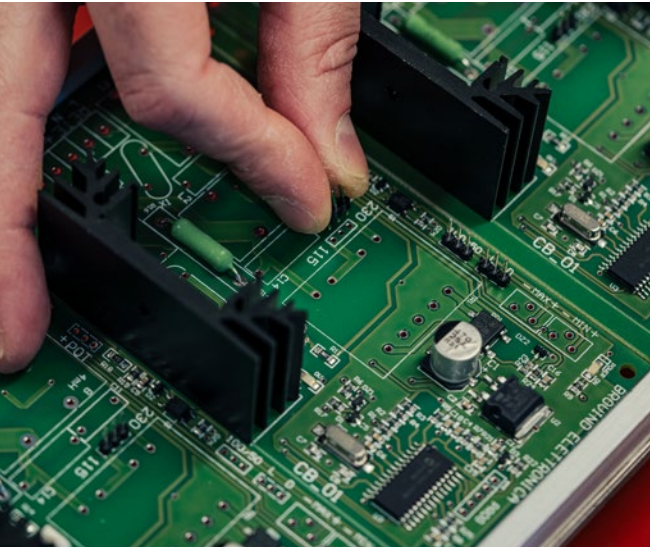
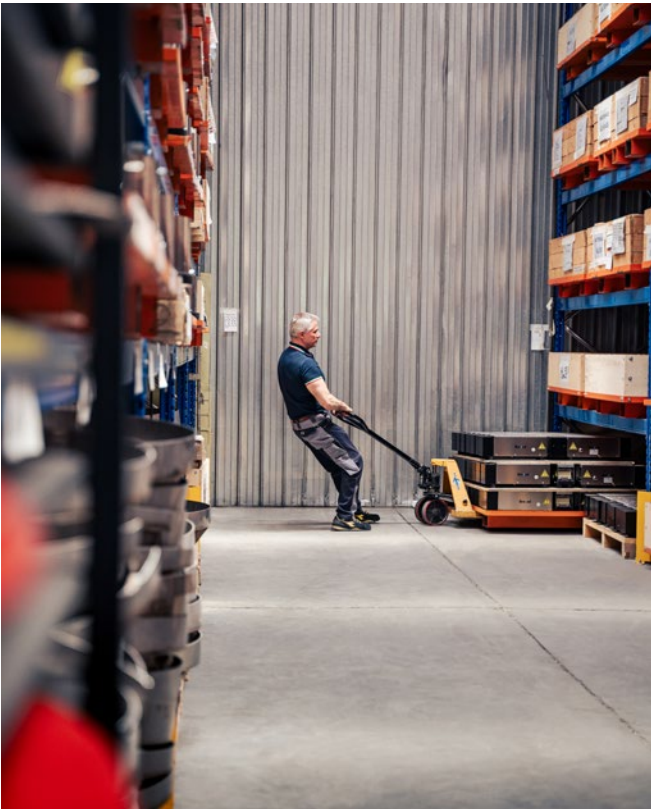
Aspetto	Evidenza disponibile
Sistema di gestione dei rischi	Operativo su base continuativa e integrato con i principali presidi organizzativi e di controllo
Salute e sicurezza	Presenza di un DVR aggiornato e di un piano di miglioramento
Qualità dei processi	Integrazione con il Sistema di Gestione Qualità ISO 9001:2015
Non conformità a leggi e regolamenti	Sulla base delle informazioni disponibili, non si segnalano casi significativi nel 2025

Nell’ambito della salute e sicurezza sul lavoro, la Società adotta un approccio preventivo fondato sulla valutazione sistematica dei rischi presenti nei luoghi di lavoro e connessi alle mansioni svolte. Il Documento di Valutazione dei Rischi rappresenta il principale strumento di analisi dei fattori di rischio e di pianificazione delle eventuali azioni migliorative, che confluiscono nel piano di miglioramento aziendale.

Il sistema di gestione dei rischi è inoltre supportato dall’integrazione con il Sistema di Gestione Qualità ISO 9001:2015, che contribuisce a strutturare responsabilità, procedure e controlli lungo i processi aziendali, favorendo maggiore tracciabilità operativa e una più efficace capacità di presidio.

Gli esiti delle attività di controllo e monitoraggio sono condivisi con gli organi di governance secondo i flussi informativi previsti dai presidi aziendali, al fine di assicurare un adeguato livello di supervisione sui principali profili di rischio.

Nel complesso, il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di Brovind si configura come un presidio continuo e trasversale, orientato alla prevenzione, al miglioramento organizzativo e alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.



2.3 CYBERSECURITY E PROTEZIONE DEI DATI

GRI: 418-1

ANALISI STRATEGICA TEMA MATERIALE | GESTIONE RISCHI E GOVERNANCE

	Impatti	Protezione dei dati personali dei clienti, prevenzione di accessi non autorizzati e violazioni dei dati, mantenimento della fiducia degli stakeholder e conformità alle normative sulla protezione dei dati.
	Rischi	Violazioni dei dati (data breach), accessi non autorizzati ai sistemi informativi, sanzioni legali per non conformità al GDPR e ad altre normative sulla sicurezza informatica, perdita di fiducia da parte dei clienti e danni reputazionali.
	Opportunità	Rafforzamento della fiducia dei clienti e dei partner commerciali, vantaggio competitivo derivante da elevati standard di sicurezza informatica, miglioramento della reputazione aziendale e adeguamento proattivo ai nuovi requisiti normativi europei.
	Orizzonte temporale	Continuo
	Stakeholder coinvolti	Clienti, autorità di regolamentazione, dipendenti, team IT, fornitori di servizi informatici.
	Legame con Codice Etico	Rapporti con i clienti (Art. 6.1) Riservatezza (Art. 7)
	SDGS correlati	 

Con la digitalizzazione crescente dei processi produttivi e organizzativi, per le organizzazioni diventa sempre più importante presidiare la cybersicurezza e la protezione dei dati, anche in funzione della stabilità e dell'affidabilità operativa.

La tutela del patrimonio informativo aziendale e dei dati personali trattati costituisce infatti un aspetto essenziale non solo sotto il profilo normativo, ma anche in termini di affidabilità verso clienti, partner e, più in generale, verso l'insieme degli stakeholder con cui l'azienda si relaziona.

In coerenza con il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, Brovind Vibratori ha individuato nei reati informatici un'area di rischio significativa, oggetto di specifiche attività di prevenzione, controllo e presidio organizzativo.

MAPPATURA DELLE FATTISPECIE DI REATO INFORMATICO RILEVANTI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

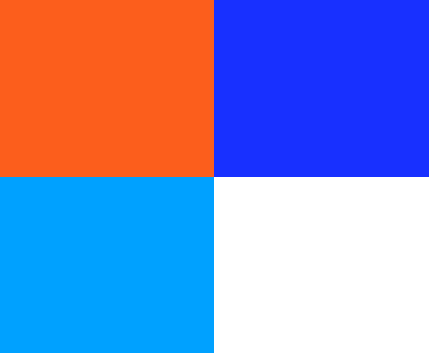
Ambito	Descrizione
Accessi non autorizzati	Accesso abusivo a sistemi informatici e telematici
Credenziali	Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso
Malware	Diffusione di software dannosi
Integrità dei sistemi	Danneggiamento di dati, programmi e sistemi informatici
Comunicazioni	Intercettazione illecita di comunicazioni informatiche

95 %
Processi aziendali digitalizzati

0
Data breach

0
Denunce comprovate per violazione privacy clienti

3
Server HPE ProLiant



ASSETTO ORGANIZZATIVO E COMPLIANCE

Ambito	Presidio
Protezione dati	DPO: Sig. Franco Ferro
Governance privacy	Referente interno: Legale Rappresentante
Adeguamento normativo	GDPR aggiornato (eccetto videosorveglianza legata alla nuova sede)
Evoluzione normativa	Avvio percorso di adeguamento alla Direttiva NIS2

Tali fattispecie sono state identificate nell’ambito della mappatura delle attività sensibili e dei processi aziendali potenzialmente esposti al rischio di commissione di reati informatici, con particolare attenzione ai profili legati alla sicurezza informatica e alla protezione dei dati personali.

Su questo fronte, Brovind ha progressivamente consolidato un sistema di misure organizzative e tecniche volto a disciplinare:

- gestione degli accessi ai sistemi;
- definizione di livelli autorizzativi differenziati;
- tracciabilità delle modifiche e degli accessi;
- protezione fisica e logica delle infrastrutture IT e il monitoraggio degli eventi di sicurezza.

Le politiche relative alla sicurezza dei dati trovano inoltre inquadramento anche all’interno del Sistema di Qualità aziendale, in particolare nell’analisi del contesto organizzativo.

Su tale base, Brovind ha formalizzato specifici presidi organizzativi e normativi a supporto della protezione dei dati e del percorso di adeguamento ai principali riferimenti applicabili, come sintetizzato nella tabella seguente.

Infrastruttura IT

Sul piano infrastrutturale, Brovind prosegue nel percorso di rafforzamento della propria architettura digitale, già significativamente evoluta nel corso degli ultimi esercizi. Restano confermati gli investimenti effettuati sull’infrastruttura server e storage, basata su tre server HPE ProLiant DL380 Gen10Plus e su uno storage HPE MSA 2060, progettati per garantire affidabilità, continuità operativa e ridondanza dei dati. A questi si affianca un sistema strutturato di backup gestito tramite VEEAM Backup & Repository, che prevede backup full settimanale e incrementale giornaliero delle macchine virtuali aziendali.

ARCHITETTURA DI BACKUP		
Livello	Tecnologia	Funzione
Backup primario	StoreEasy	Conservazione locale
Backup secondario	NAS immutable	Protezione da alterazioni
Backup terziario	HP Autoloader (tape)	Conservazione di lungo periodo
Off-site	Cassaforte esterna	Protezione fisica e separazione

La strategia di backup, sintetizzata nella tabella, è completata dal trasferimento settimanale dei supporti tape in una location separata dai server interni, custodita in cassaforte con accessi limitati. Tale configurazione consente all'azienda di coprire integralmente la propria infrastruttura IT con sistemi di backup, pur in assenza, allo stato attuale, di una soluzione formalizzata di disaster recovery.

Anche la protezione perimetrale e il monitoraggio delle minacce sono stati progressivamente rafforzati. L'infrastruttura di rete è protetta da firewall Fortinet in alta affidabilità, mentre sul fronte della cybersecurity avanzata

l'azienda utilizza la piattaforma Cynet AutoXDR, che integra funzionalità di rilevamento, prevenzione, investigazione e notifica automatica degli eventi di sicurezza, con servizi SOC e MDR attivi 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

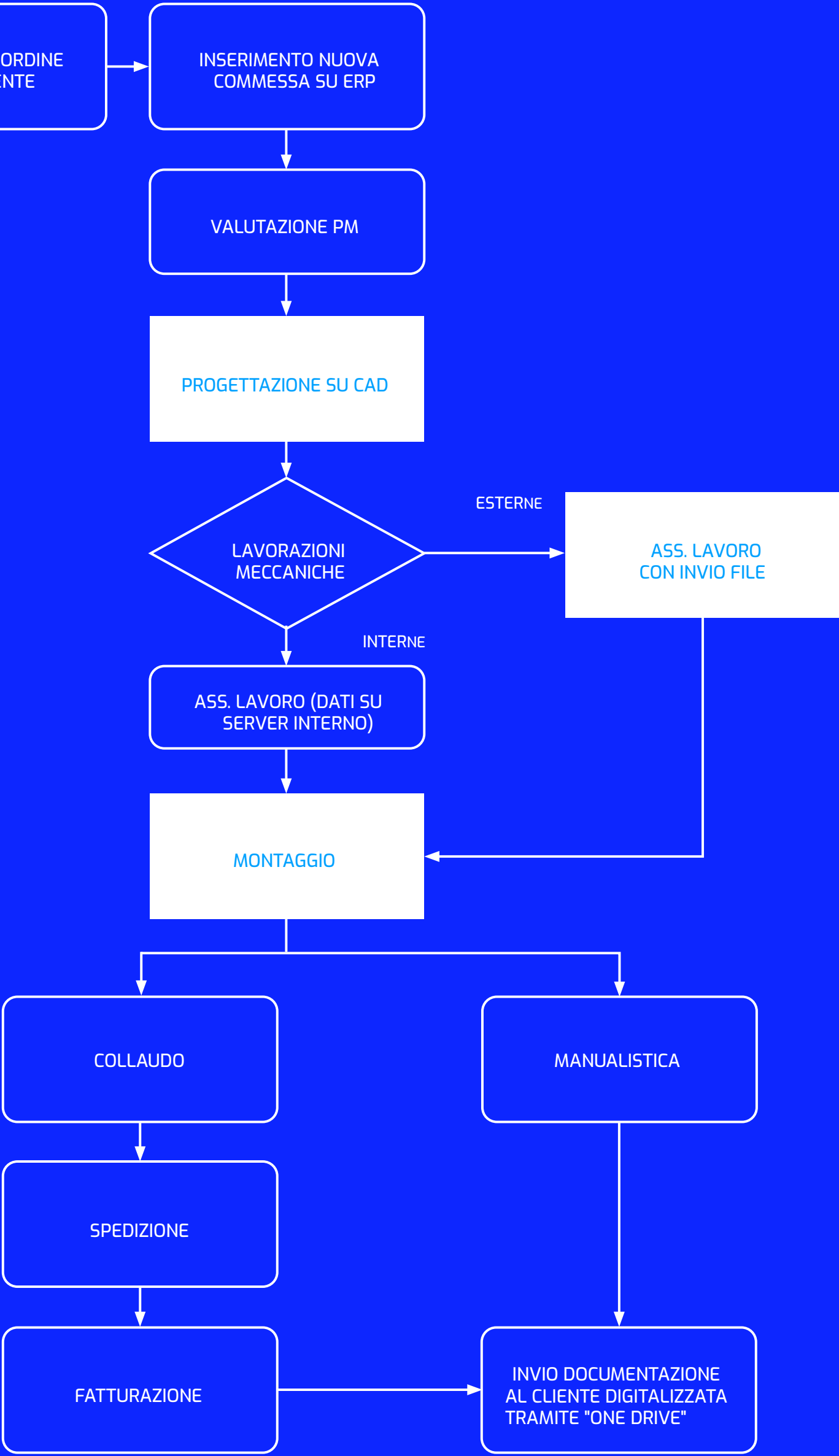
A quanto già rendicontato negli esercizi precedenti, nel 2025 si aggiunge un ulteriore passo avanti di rilievo, rappresentato dal trasferimento dell'intera infrastruttura informatica presso la nuova sede di Strada Montà Castino 7. Il trasferimento ha costituito anche l'occasione per riprogettare la rete aziendale, realizzando una nuova architettura completamente cablata e dotata di nuova copertura Wi-Fi industriale.

ARCHITETTURA DI RETE E PRINCIPALI INTERVENTI INFRASTRUTTURALI	
Ambito	Intervento
Network	Switch Cisco Meraki per ambienti di produzione, server e core network
Connettività	Fibra ottica 10GbE SFP+ tra switch, server e firewall
Wireless	Access point Wi-Fi 6E Meraki per uffici e reparti produttivi
Integrazione sedi	Collegamento in fibra con reparto elettronico (prima era connessa tramite ponte radio)
Logging	Esportazione log su Cynet EDR

Un ulteriore elemento di rafforzamento riguarda il presidio fisico dell'infrastruttura: i locali destinati a contenere switch e server, collocati rispettivamente al piano terra e al primo piano, sono mantenuti a temperatura controllata, chiusi e accessibili esclusivamente da personale autorizzato tramite badge nominativo tracciato.

Accanto ai presidi tecnologici, Brovind riconosce la centralità del fattore umano nella prevenzione dei rischi cyber. Per questo motivo l'azienda ha avviato specifici interventi formativi in materia di sicurezza informatica, rivolti al personale che accede ai sistemi digitali aziendali. Nel corso del 2025, rispetto al totale della popolazione dipendente, circa il 53% ha ricevuto una formazione specifica sul tema.

L'elevato livello di digitalizzazione dei processi aziendali rende questo tema ancora più rilevante. Brovind stima infatti che circa il 95% del proprio flusso di lavoro sia oggi digitalizzato, a conferma di un modello organizzativo fortemente orientato all'efficienza operativa, all'integrazione informativa e alla tracciabilità dei processi.



Sotto il profilo della gestione del rischio, l'azienda segnala che, nell'ottica dell'adeguamento alla NIS2, è in procinto di formalizzare una specifica valutazione dei rischi legati alla sicurezza delle informazioni. Analogamente, è prevista a breve anche l'emissione del documento ufficiale relativo alla valutazione d'impatto del trattamento dei dati personali (DPIA), intesa come strumento volto a garantire e dimostrare la conformità dei trattamenti, valutandone necessità, proporzionalità e rischi per i diritti e le libertà delle persone interessate.

Con riferimento alla gestione degli eventuali incidenti informatici, alla data di rendicontazione non risultano attacchi informatici né episodi di data breach. Coerentemente, nel periodo rendicontato non sono state registrate denunce

comprovate riguardanti violazioni della privacy dei clienti né casi di fuga, furto o perdita di dati. La procedura formale per la gestione dei data breach è attualmente in corso di implementazione, con completamento previsto entro il 2026. Nel complesso, il sistema di presidio adottato da Brovind evidenzia un approccio progressivamente più strutturato alla cybersicurezza, fondato su investimenti tecnologici, protezione infrastrutturale, formalizzazione dei ruoli, adeguamento normativo e sviluppo della consapevolezza interna. Tale percorso si inserisce in una visione più ampia di affidabilità e responsabilità d'impresa, in cui la tutela dei dati e la sicurezza delle informazioni costituiscono una leva essenziale per garantire continuità, reputazione e fiducia nel lungo periodo.



2.4 ETICA

GRI: 2-23, 2-24, 2-25, 2-27

ANALISI STRATEGICA TEMA MATERIALE ETICA AZIENDALE		
	Impatti	Promozione di una cultura aziendale improntata a integrità, legalità e responsabilità; rafforzamento della coerenza tra valori, comportamenti e strategia di sostenibilità; consolidamento della reputazione e della fiducia degli stakeholder.
	Rischi	Rischi reputazionali, legali e sanzionatori derivanti da comportamenti non etici, conflitti di interesse, violazioni normative o mancato rispetto dei principi ESG.
	Opportunità	Rafforzamento della brand reputation; miglior posizionamento nei processi di qualifica ESG; maggiore attrattività verso clienti, partner e istituzioni finanziarie; integrazione strutturale della sostenibilità nel modello di business.
	Orizzonte temporale	Continuo, con evoluzione coerente con aggiornamenti normativi e strategici.
	Stakeholder coinvolti	Dipendenti, collaboratori, management, CdA, fornitori, clienti, istituzioni pubbliche, comunità locali.
	Legame con Modello 231	Parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e riferimento valoriale del sistema di controllo interno.
	SDGS correlati	 

Il Codice Etico di Brovind, parte integrante del Modello 231, rappresenta il riferimento valoriale e comportamentale per tutti i soggetti che operano in nome e per conto dell’azienda. Approvato dal Consiglio di Amministrazione, definisce principi, diritti, doveri e responsabilità nei confronti di dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, istituzioni e comunità locali.

Il Codice si fonda su valori quali onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza, obiettività, rispetto della persona, riconoscimento del merito e responsabilità collettiva. Tali principi guidano l’operato aziendale in ogni ambito: nei rapporti interni, nelle relazioni commerciali, nella gestione dei fornitori e nei confronti della Pubblica Amministrazione.

In ambito lavorativo, il Codice vieta qualsiasi forma di discriminazione, tutela la dignità e l’integrità psicofisica delle persone e impone il rispetto delle normative in materia di salute e sicurezza. Nei rapporti con clienti e partner commerciali stabilisce criteri di lealtà, trasparenza contrattuale e concorrenza corretta. Nei confronti delle istituzioni pubbliche richiama il rispetto rigoroso della legalità e il divieto di comportamenti corruttivi o in conflitto di interesse.

Nel corso del 2025 il Codice Etico è stato oggetto di aggiornamento, con l’obiettivo di rafforzare in modo esplicito e strutturale l’integrazione dei principi di sostenibilità nel sistema valoriale aziendale. L’aggiornamento ha formalizzato il riferimento alle tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG), collegando in modo diretto il comportamento etico alla strategia di sostenibilità dell’impresa.

In particolare, il Codice aggiornato:

- integra l’impegno alla responsabilità ambientale nella gestione delle attività produttive e della catena di fornitura;
- rafforza il principio di tutela dei diritti delle persone, della non discriminazione e della valorizzazione del merito;
- richiama la trasparenza e la correttezza nei rapporti con stakeholder pubblici e privati;
- riconosce la sostenibilità come elemento integrante della cultura aziendale e del processo decisionale.

L’aggiornamento del 2025 rappresenta un’evoluzione significativa rispetto alla precedente versione: l’etica aziendale non è intesa esclusivamente come presidio di conformità normativa, ma come leva strategica per l’integrazione della sostenibilità nel modello di business.

Il Codice viene consegnato ai nuovi assunti, condiviso con collaboratori e partner strategici e reso disponibile attraverso i canali istituzionali. La sua applicazione è monitorata nell’ambito del sistema di controllo interno e del Modello 231, e le eventuali violazioni sono soggette a un sistema disciplinare proporzionato alla gravità dei comportamenti.

Alla data di riferimento del presente bilancio non risultano programmi strutturati di formazione periodica su etica e compliance rivolti ai dipendenti o ai membri del CdA. Attraverso il Codice Etico, Brovind ribadisce il proprio impegno a operare secondo principi di legalità, responsabilità e trasparenza, consolidando la fiducia degli stakeholder e contribuendo alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

03

Le persone:
sicurezza, sviluppo
e inclusione



3.1 COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI: VALORE PER IL CAPITALE UMANO

GRI: 2-7, 2-8, 2-21, 2-30, 401-1, 401-2, 404-1

ANALISI STRATEGICA TEMA MATERIALE | COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI, DIVERSITÀ E INCLUSIONE – SALUTE E SICUREZZA

	Impatti	Valorizzazione del capitale umano attraverso occupazione stabile, formazione continua, welfare aziendale e strumenti di ascolto, con effetti positivi su benessere, retention, qualità del lavoro e continuità organizzativa.
	Rischi	Possibili fenomeni discriminatori o carenze nella valorizzazione delle competenze che possono generare malcontento, turnover e impatti reputazionali.
	Opportunità	Miglioramento del clima interno, attrazione di talenti con background diversi, potenziamento della brand reputation e della resilienza organizzativa.
	Orizzonte temporale	Continuo
	Stakeholder coinvolti	Dipendenti, sindacati, responsabili HR, partner formativi, comunità locali, enti territoriali.
	Legame con Codice Etico	Ripudio di ogni forma di discriminazione. (Art. 5.1). Centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane ed equità nell'esercizio dell'attività dell'impresa. (Art. 5.1).
	SDGS correlati	    

Brovind considera la propria forza lavoro il cuore del valore aziendale e la principale leva di crescita. Per questo motivo, l'azienda investe con costanza nella qualità della vita lavorativa, creando un ambiente sano, inclusivo e stimolante.

La valorizzazione delle competenze - sia tecniche che umane - è al centro di un percorso che mira a promuovere l'equità, la sicurezza e il benessere dei collaboratori. L'impegno verso la formazione continua, il rispetto dei diritti dei lavoratori e un clima aziendale positivo si riflette in un'elevata fidelizzazione del personale e in un basso tasso di turnover, a conferma di una cultura organizzativa attenta alle persone e orientata alla crescita condivisa.

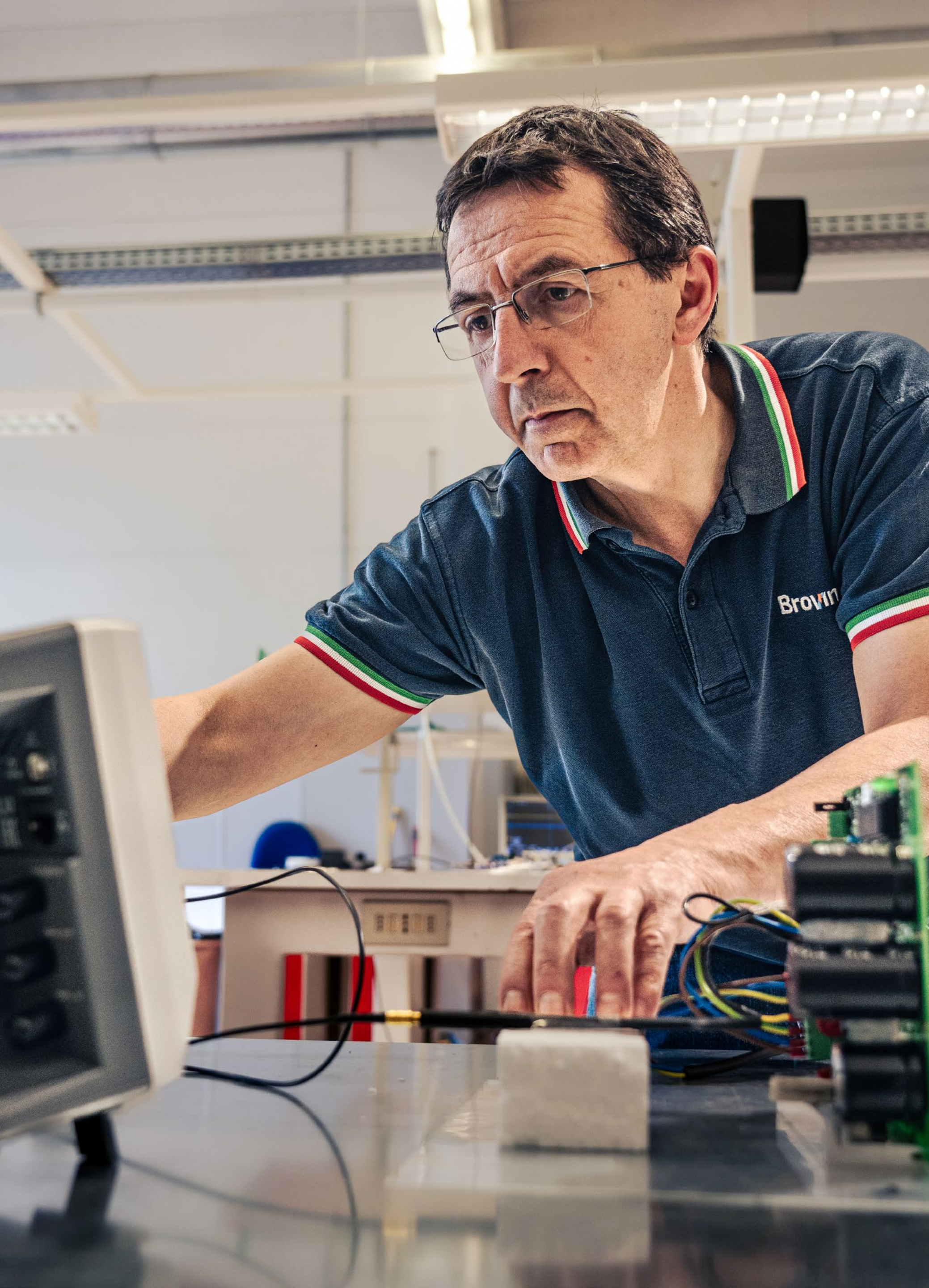
Nel 2025 l'azienda conta 165 dipendenti² e 7 collaboratori esterni continuativi. La totalità del personale dipendente è coperta da Contrattazione

Collettiva Nazionale di Lavoro Metalmeccanico Industria. La struttura dell'organico evidenzia una netta prevalenza di contratti a tempo indeterminato e di rapporti a tempo pieno, configurando un modello organizzativo orientato alla continuità e alla stabilità professionale. L'andamento dell'organico nel quadriennio conferma questo orientamento. Dal 2022 al 2025 il numero complessivo dei dipendenti è passato da 133 a 165 unità, con una crescita progressiva che ha accompagnato l'espansione delle attività aziendali.

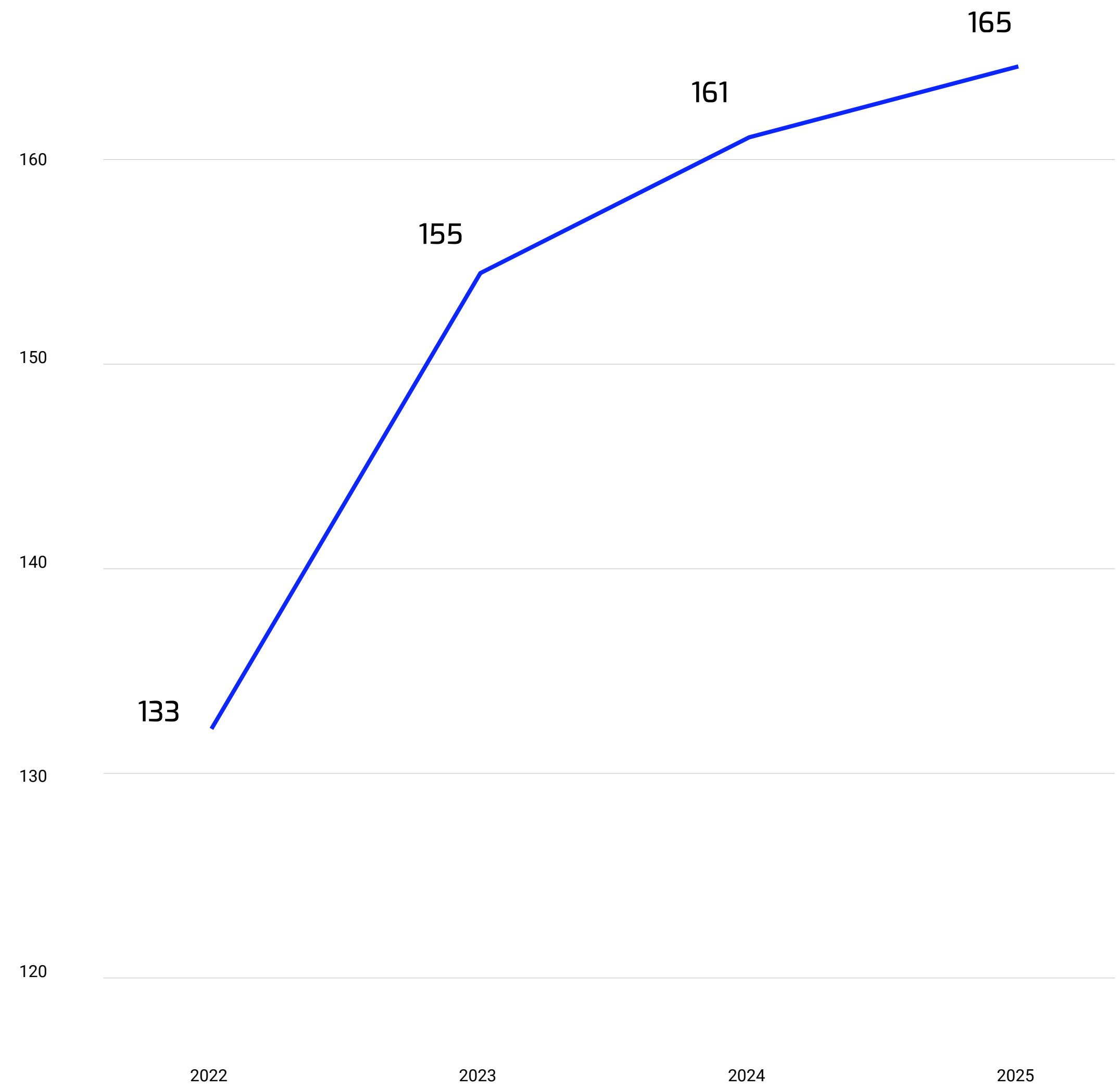
Accanto al personale dipendente, nel 2025 la società si avvale di 7 collaboratori esterni continuativi, in aumento rispetto ai 5 del 2024 e ai 2 del 2023. Si tratta prevalentemente di consulenti e lavoratori esterni che operano in attività di supporto specialistico e operativo, in modo complementare rispetto alle strutture interne e il cui contributo viene coordinato dall'organizzazione.



² I dati in questo capitolo sono espressi in headcount al 31 dicembre di ogni anno oggetto di rendicontazione



Dipendenti totali



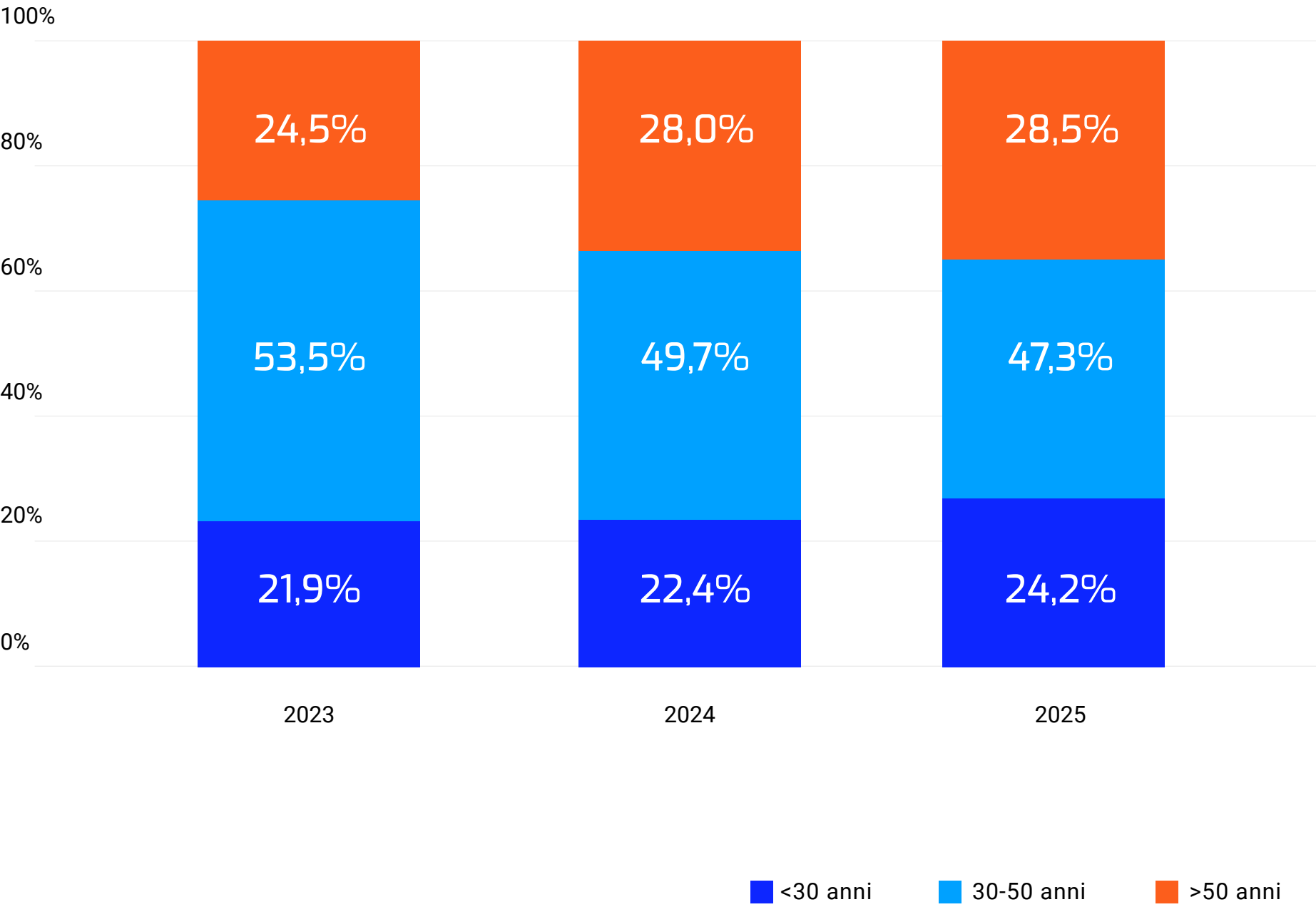
Nello stesso periodo, i dipendenti a tempo indeterminato sono aumentati da 130 a 162, mentre il numero di lavoratori a tempo determinato è rimasto sostanzialmente stabile e marginale. Anche la distribuzione per orario di lavoro conferma la stessa impostazione, i dipendenti full-time sono passati da 127 nel 2022 a 156 nel 2025, mentre il part-time continua a interessare una quota contenuta della popolazione aziendale. Nel loro insieme, questi dati mostrano come Brovind abbia sostenuto la propria crescita attraverso un rafforzamento prevalentemente stabile dell'occupazione, coerente con una visione di lungo periodo centrata sul consolidamento delle competenze interne.

Dal punto di vista della composizione anagrafica, la popolazione aziendale presenta una distribuzione equilibrata. Nel 2025 la fascia più rappresentata è quella compresa tra i 30 e i 50 anni, seguita dalla componente over 50 e poi da quella under 30. Si tratta di una struttura che evidenzia un buon bilanciamento tra esperienza consolidata e presenza di risorse più giovani, creando le condizioni per una trasmissione progressiva delle competenze e per un ricambio professionale coerente con le esigenze produttive dell'impresa.

DIPENDENTI SUDDIVISI PER FORMA CONTRATTUALE E REGIME ORARIO

	Forma contrattuale		Regime orario	
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Tempo pieno	Tempo parziale
2022	97,7%	2,3%	95,5%	4,5%
2023	98,7%	1,3%	96,8%	3,2%
2024	98,1%	1,9%	94,4%	5,6%
2025	98,2%	1,8%	94,5%	5,5%

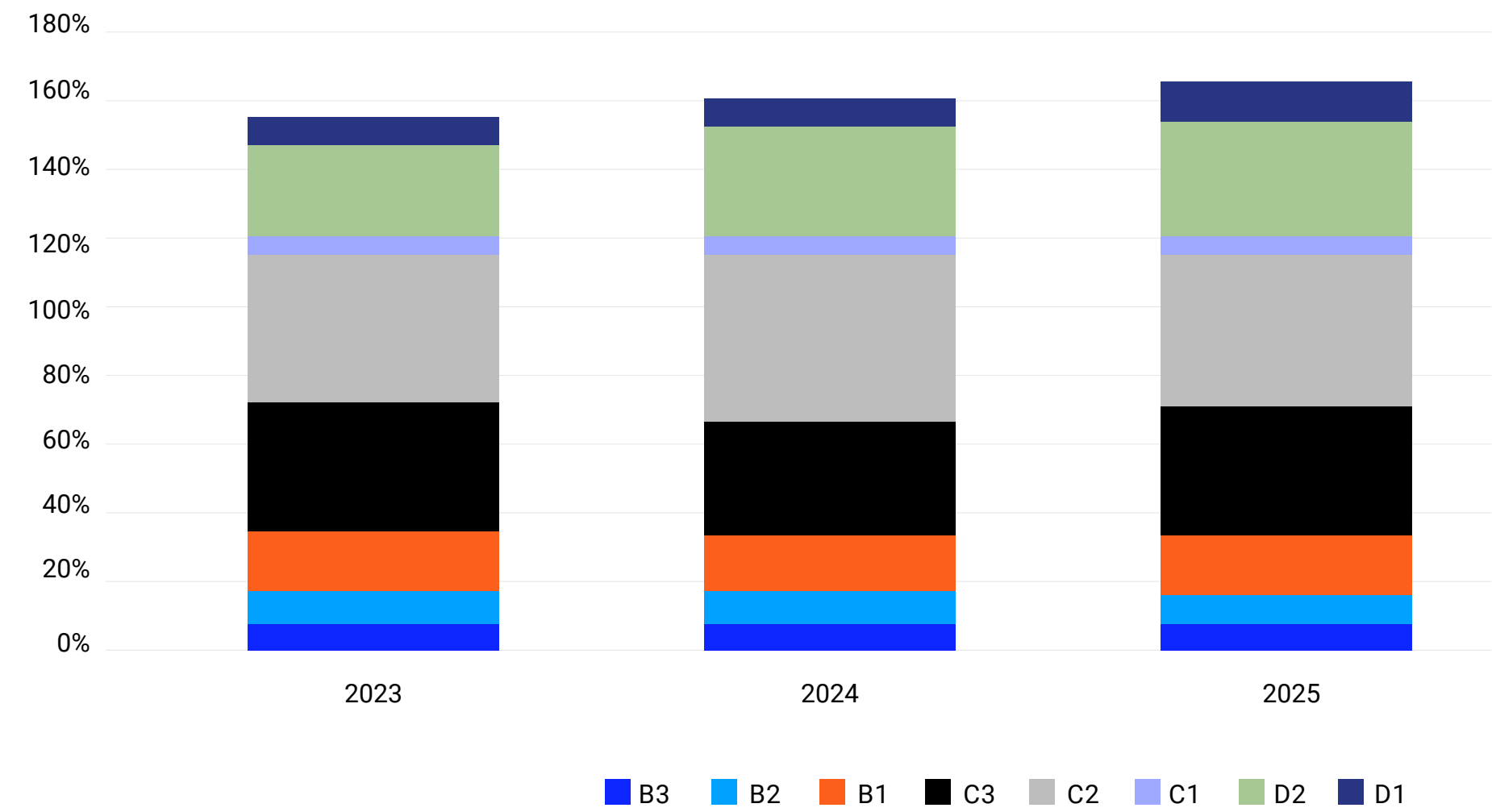
Composizione anagrafica del personale dipendente



DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER FASCE DI ETÀ

	2023	2024	2025
<30 anni	34	36	40
30-50 anni	83	80	78
>50 anni	38	45	47
Totale dipendenti	155	161	165

Personale ripartito per livello secondo il CCNL di riferimento



Anche sotto il profilo dei livelli professionali, l'organico mostra una concentrazione nelle fasce intermedie e operative, coerente con la natura manifatturiera e tecnica dell'attività svolta da Brovind.

Brovind monitora annualmente il rapporto tra la retribuzione totale annua della persona che riceve il compenso più elevato³ e la retribuzione totale annua media dei dipendenti, escludendo da quest'ultima la persona che riceve la massima retribuzione. Nel 2025 tale rapporto si attesta a 4,42, in linea con il dato registrato nel 2024 e in lieve riduzione rispetto al 2023 (4,59).

Su base annua, la variazione percentuale della retribuzione totale della persona che riceve il compenso più elevato è pari a +0,3%, mentre la variazione percentuale della retribuzione totale annua media dei dipendenti è pari a +0,4%. Il mantenimento del rapporto su valori sostanzialmente stabili evidenzia un andamento retributivo complessivamente coerente tra il vertice e la popolazione aziendale considerata.

³ Ai fini del calcolo, la retribuzione totale annua è stata determinata considerando esclusivamente lo stipendio base, senza includere bonus e incentivi monetari, compensi azionari, piani di incentivazione, variazioni del valore della pensione o compensi differiti.



Assunzioni, turnover e dinamica dell'organico

Come evidenziato in precedenza, nel corso del 2025 Brovind ha proseguito nel rafforzamento della propria struttura anche attraverso nuovi inserimenti. Le assunzioni dell'anno sono state complessivamente 12, a fronte di 2 uscite.

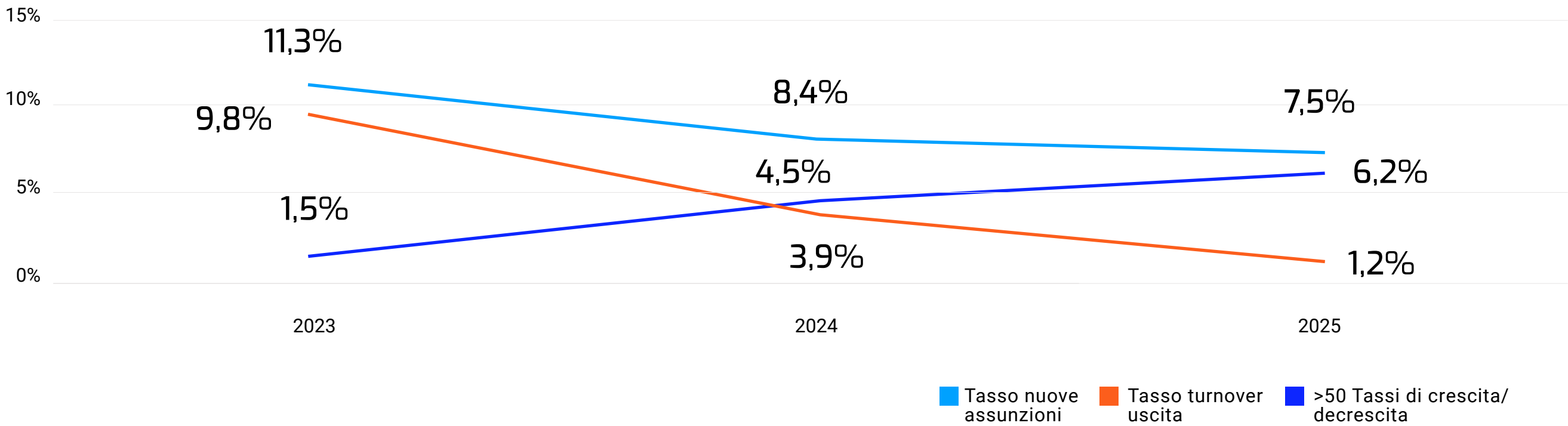
	2023	2024	2025
Nuove assunzioni	15	13	12
Uscite complessive	13	6	2

Il tasso di nuove assunzioni⁴ si attesta così al 7,5%, in lieve riduzione rispetto agli anni precedenti, mentre il turnover in uscita⁵ scende all'1,2%, confermando un progressivo contenimento delle cessazioni e una buona capacità di tenuta dell'organico. Il tasso di crescita⁶ dell'organico risulta pari al 6,2%, evidenziando come nel corso dell'anno gli ingressi abbiano continuato a superare in modo netto le uscite.

Nel complesso, il dato del 2025 restituisce il profilo di un'organizzazione che continua a crescere, in presenza di una dinamica di uscita molto bassa.

⁴ Numero di nuovi assunti nell'anno rapportato al totale dei dipendenti in organico alla fine dell'anno precedente.
⁵ Numero di dipendenti usciti nell'anno rapportato al totale dei dipendenti in organico alla fine dell'anno precedente.
⁶ Saldo tra assunzioni e uscite dell'anno sul totale dei dipendenti in organico a fine anno.

Andamento dei principali indicatori occupazionali

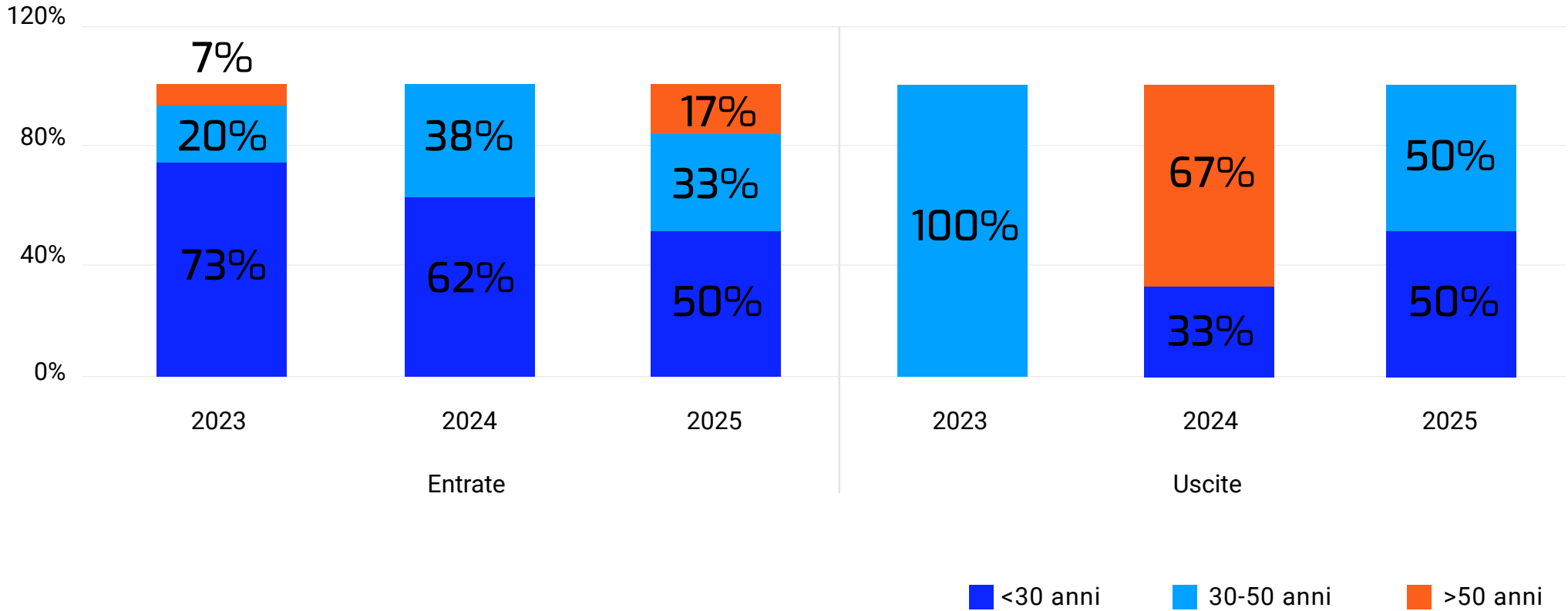


Il tasso di sostituzione⁷, pari al 600,0%, mostra inoltre come i nuovi ingressi abbiano superato in misura ampia le cessazioni, sostenendo non solo il ricambio del personale ma anche l’effettivo ampliamento della forza lavoro.

L’analisi del personale in entrata per fascia di età mostra che i nuovi ingressi si sono concentrati soprattutto nelle classi più giovani, con una presenza significativa anche nella fascia 30-50 anni, in linea con i fabbisogni produttivi e organizzativi dell’impresa e in coerenza con un progressivo rafforzamento della componente più giovane della forza lavoro.

⁷ Rapporto tra nuove assunzioni e uscite registrate nell’anno.

Personale in entrata e uscita suddiviso per fascia di età



Formazione e sviluppo professionale

La valorizzazione del capitale umano passa anche attraverso l'investimento sulle competenze. In continuità con quanto già emerso nel precedente esercizio, Brovind considera la formazione una leva fondamentale per sostenere la crescita professionale delle proprie persone e accompagnare l'evoluzione tecnica e organizzativa dell'azienda.

Nel 2025 l'impegno in questo ambito si inserisce in un percorso volto a rafforzare le capacità operative, diffondere aggiornamenti tecnici e presidiare con continuità gli aspetti legati alla sicurezza e all'efficienza dei processi. In un contesto industriale ad alta intensità di know-how, la formazione continua contribuisce infatti a mantenere elevata la qualità del lavoro e a sostenere la competitività dell'impresa nel medio-lungo periodo.

Nel 2025 sono state erogate complessivamente 11.653,98 ore di formazione, in aumento rispetto alle 8.892,47 ore del 2024. Il numero medio di ore di formazione per dipendente si attesta così a 70,63 ore, in crescita rispetto alle 55,23 ore registrate

nell'esercizio precedente. Il dato evidenzia un rafforzamento dell'attività formativa, riconducibile principalmente all'erogazione di corsi obbligatori in materia di sicurezza.

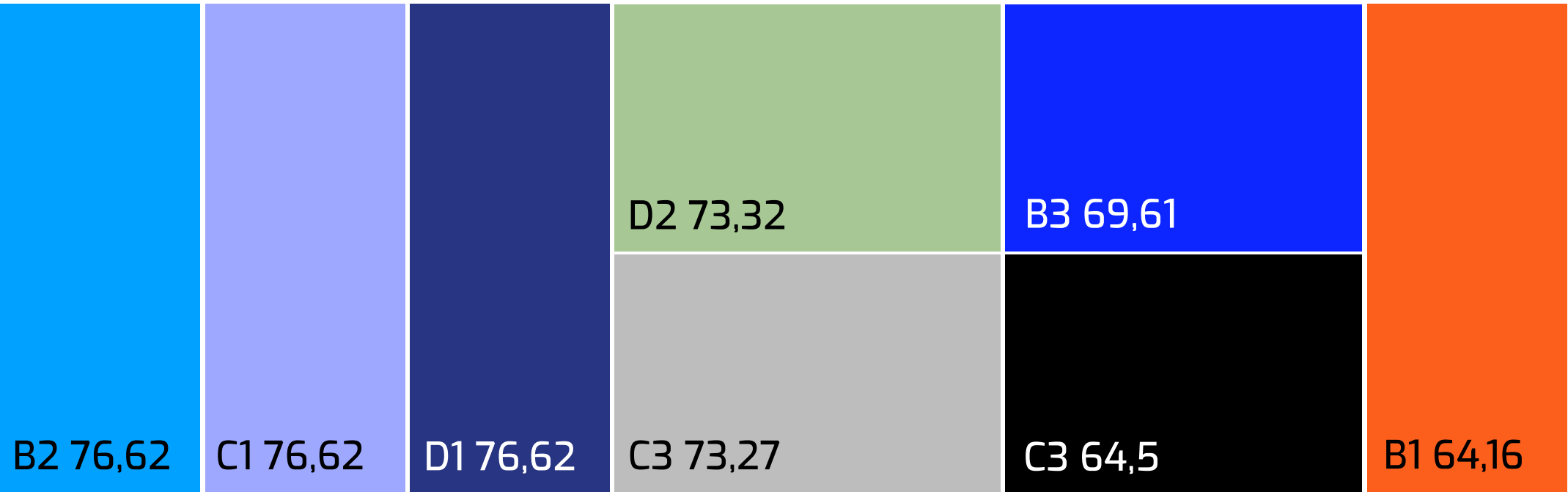
L'analisi per livello mostra una distribuzione piuttosto diffusa e omogenea delle ore di formazione, con una particolare concentrazione nei livelli operativi e intermedi, coerentemente con la struttura organizzativa dell'azienda e con la natura manifatturiera dell'attività svolta.

Anche sotto questo profilo, il dato conferma l'attenzione di Brovind verso il mantenimento e l'aggiornamento delle competenze necessarie a presidiare in modo efficace le attività produttive e organizzative. Nel complesso, l'incremento delle ore medie di formazione per dipendente restituisce l'immagine di un'organizzazione che continua a investire nello sviluppo delle proprie persone, riconoscendo nella formazione non solo un adempimento, ma una leva di consolidamento professionale e di supporto alla continuità operativa.

ORE DI FORMAZIONE MEDIE ANNUE PER DIPENDENTE

Indicatore	2023	2024	2025
Ore totali di formazione erogate	13.435,80	8.892,47	11.653,98
Ore medie di formazione per dipendente	86,68	55,23	70,63

Ore medie di formazione per dipendente per livello - 2025



B3 B2 B1 C3 C2 C1 D2 D1

Welfare aziendale e qualità della vita lavorativa

Il sistema di welfare aziendale di Brovind integra la politica di valorizzazione del capitale umano con strumenti concreti di supporto al benessere quotidiano delle persone. Nel 2025 l’azienda ha confermato un modello di welfare diffuso e fortemente incentrato sul concetto di territorialità, come insieme di misure a sostegno della salute, della genitorialità, del potere d’acquisto e della qualità della vita lavorativa.

Pur essendo qui analizzato nella sua dimensione di supporto al benessere delle persone in azienda, il welfare Brovind si inserisce in una visione più ampia di welfare territoriale, inteso come insieme di iniziative capaci di generare benefici non solo per i dipendenti, ma anche per il contesto sociale e comunitario in cui l’impresa opera, questa prospettiva sarà approfondita nel capitolo dedicato al valore sociale e al radicamento territoriale.

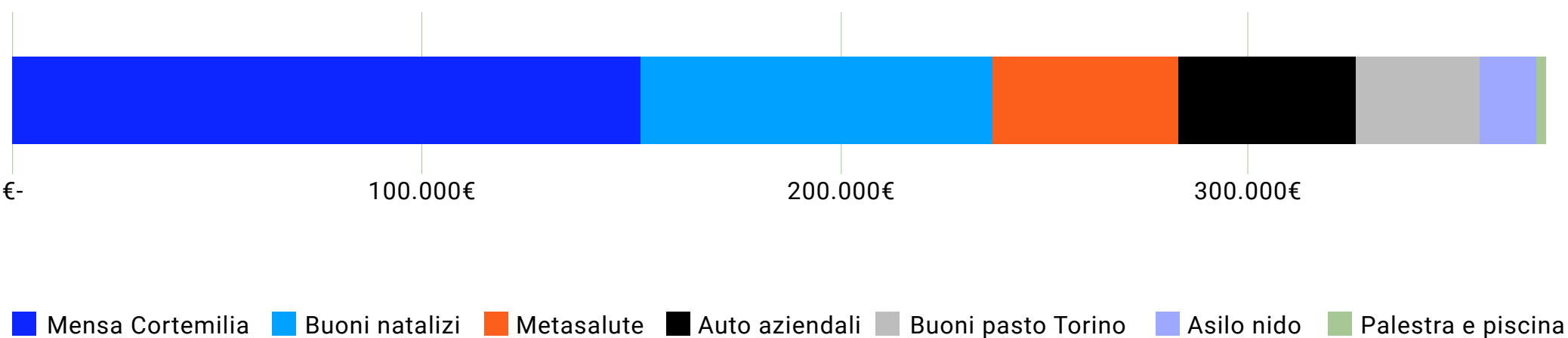
Nel complesso, il sistema di benefit e welfare di Brovind si caratterizza per una prevalenza di strumenti a utilizzo concreto e quotidiano, orientati al sostegno economico, alla tutela sanitaria, alla ristorazione e alla genitorialità. La composizione della spesa mostra infatti un’incidenza prevalente dei servizi di ristorazione, seguiti dai voucher natalizi, dalla copertura sanitaria integrativa, dalle auto aziendali e dal supporto all’asilo nido.

Le convenzioni per sport e tempo libero, pur avendo oggi un peso economico contenuto, segnalano un primo ampliamento del perimetro del welfare verso forme di benessere complementare.

INIZIATIVE DI WELFARE A SUPPORTO DEI DIPENDENTI

Area	Benefit / servizio	Incidenza sul budget welfare totale (%)	Destinatari e modalità di erogazione
Ristorazione	Mensa Cortemilia	40,1%	Per personale della sede di Cortemilia
Benessere economico	Voucher natalizi	22,5%	Bonus economico annuale pari a 500,00 euro spendibile in attività del territorio
Salute integrativa	Metasalute MS2	11,9%	Quota integrativa volontaria a carico aziendale
Benessere economico	Auto aziendali	11,2%	Rivolto a figure apicali
Ristorazione	Buoni pasto Torino	7,6%	Per personale della sede di Torino
Supporto alla famiglia	Asilo nido	3,9%	Gestione asilo nido a carico dell'azienda per il personale di Cortemilia, l'agevolazione è estesa anche al personale di Torino presso un'altra struttura del territorio
Sport e tempo libero	Piscina + 2 palestre	0,1%	Convenzioni introdotte nel 2025
Benessere psicofisico	Assistenza Sociale d’Impresa	-	Punto di ascolto e consulenza rivolto al personale dipendente

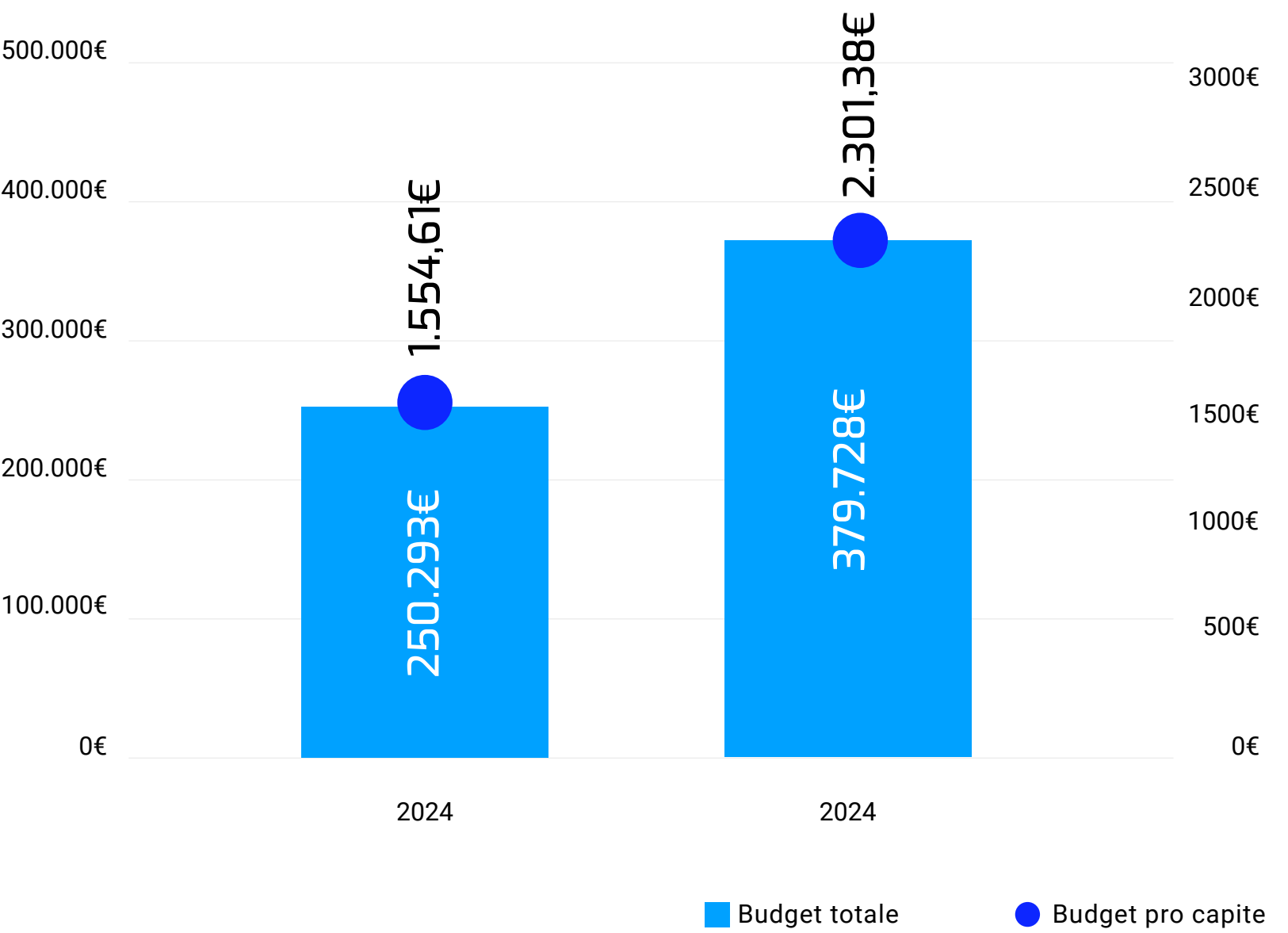
Ripartizione del budget allocato su benefit e welfare



Nel 2025 il budget complessivo destinato all'erogazione di benefit e welfare raggiunge 379.728 euro, con un incremento pari al 51,5% rispetto al budget 2024. Letto in rapporto alla popolazione aziendale, il welfare 2025 corrisponde a un investimento medio di circa 2.301 euro per dipendente, rispetto a circa 1.555 euro per dipendente nel 2024.

Il dato segnala un rafforzamento non soltanto assoluto, ma anche pro capite, del sostegno riconosciuto alle persone. In questo quadro, il welfare si configura come una componente integrata della proposta di valore aziendale verso i dipendenti, capace di accompagnare bisogni diversi.

Budget totale e pro capite allocato a benefit e welfare



Il sistema di benefit e welfare di Brovind conferma una logica già presente nel precedente esercizio ma ulteriormente consolidata nel 2025. Il sistema non è un insieme episodico di benefit, bensì una leva strutturata di qualità del lavoro, benessere organizzativo e supporto alla permanenza delle persone in azienda.

La sua proiezione oltre il perimetro interno, in particolare nei casi dell'asilo e dei servizi collegati al territorio, sarà approfondita nel capitolo dedicato al welfare territoriale e alla generazione di impatto condiviso.



Servizio sociale d'impresa e accompagnamento ai bisogni delle persone

Accanto ai benefit economici e ai servizi di welfare più tradizionali, Brovind mantiene attivo anche il servizio di Assistenza Sociale d'Impresa sviluppato in collaborazione con Confindustria Cuneo. Il servizio si concretizza in un punto di ascolto e consulenza attivo con frequenza mensile presso la sede di Cortemilia e accessibile ai dipendenti, su richiesta, il presidio può essere attivato anche per lo stabilimento di Torino. Nel biennio 2024-2025 il servizio ha rilevato 113 bisogni, con una prevalenza di richieste riconducibili alle consulenze pensionistiche (30,1% casi) e al disability management (21,2% casi).

Il servizio si caratterizza per una presa in carico personalizzata dei bisogni sociali e socio-assistenziali che possono incidere sulla continuità lavorativa e sul benessere complessivo delle persone. In particolare, l'accompagnamento riguarda sia temi previdenziali e propedeutici all'uscita dal lavoro, sia situazioni di aggravamento dello stato di salute, con orientamento ai servizi territoriali, supporto nella definizione di percorsi terapeutici o assistenziali e facilitazione dell'accesso alle misure disponibili. Il servizio di disability management supporta inoltre l'inclusione lavorativa, l'individuazione di accomodamenti adeguati e il raccordo con le risorse territoriali disponibili.

Nel modello Brovind, questo presidio rafforza la dimensione relazionale del welfare aziendale e contribuisce a intercettare bisogni che non emergono necessariamente attraverso i soli strumenti economici o retributivi. La presenza periodica della professionista e il monitoraggio dell'area produttiva favoriscono inoltre la costruzione di rapporti di fiducia, agevolando l'emersione dei bisogni e la collaborazione tra lavoratore, azienda e rete dei servizi.

3.2 DIVERSITÀ E INCLUSIONE

GRI: 401-3, 405-1, 405-2, 406-1

Brovind riconosce nella diversità, nel rispetto delle persone e nella valorizzazione del merito elementi essenziali della propria cultura organizzativa. Nelle decisioni che riguardano il lavoro e le relazioni professionali, la società orienta le proprie scelte a criteri di equità, correttezza e rispetto della persona, evitando ogni forma di discriminazione e promuovendo un contesto lavorativo fondato su competenza, professionalità ed esperienza. In questa prospettiva, la valorizzazione delle risorse umane rappresenta una condizione concreta per sostenere la qualità del lavoro, la continuità organizzativa e la crescita dell'impresa.

Nel 2025 la composizione degli organi di governance evidenzia un equilibrio di genere all'interno del Consiglio di Amministrazione, composto da quattro membri, di cui due donne e due uomini. Sul piano anagrafico, prevale la fascia over 50, mentre resta presente anche una

componente nella fascia 30-50 anni. Si tratta di una configurazione che, pur con una numerosità limitata, mostra un buon bilanciamento di genere nel principale organo di governo societario.

Con riferimento alla popolazione aziendale, nel 2025 Brovind conta 165 dipendenti, di cui 147 di genere maschile e 18 di genere femminile. La presenza femminile resta quindi quantitativamente contenuta, ma mostra un lieve rafforzamento rispetto al dato di inizio triennio⁸.

Nel settore manifatturiero tradizionalmente la componente maschile continua a risultare largamente prevalente, il dato conferma quindi un possibile spazio di miglioramento sul piano del riequilibrio di genere, soprattutto nelle funzioni tecnico-operative, in continuità con quanto già emerso nella rendicontazione precedente.

⁸ Sebbene elemento di classificazione nell'ambito della diversità e dell'inclusione, la composizione anagrafica per fascia di età è stata trattata nel capitolo precedente. In questa sezione del testo l'analisi della diversità si concentrerà soprattutto sui profili di rappresentanza, trattamento economico, genitorialità e prevenzione della discriminazione.

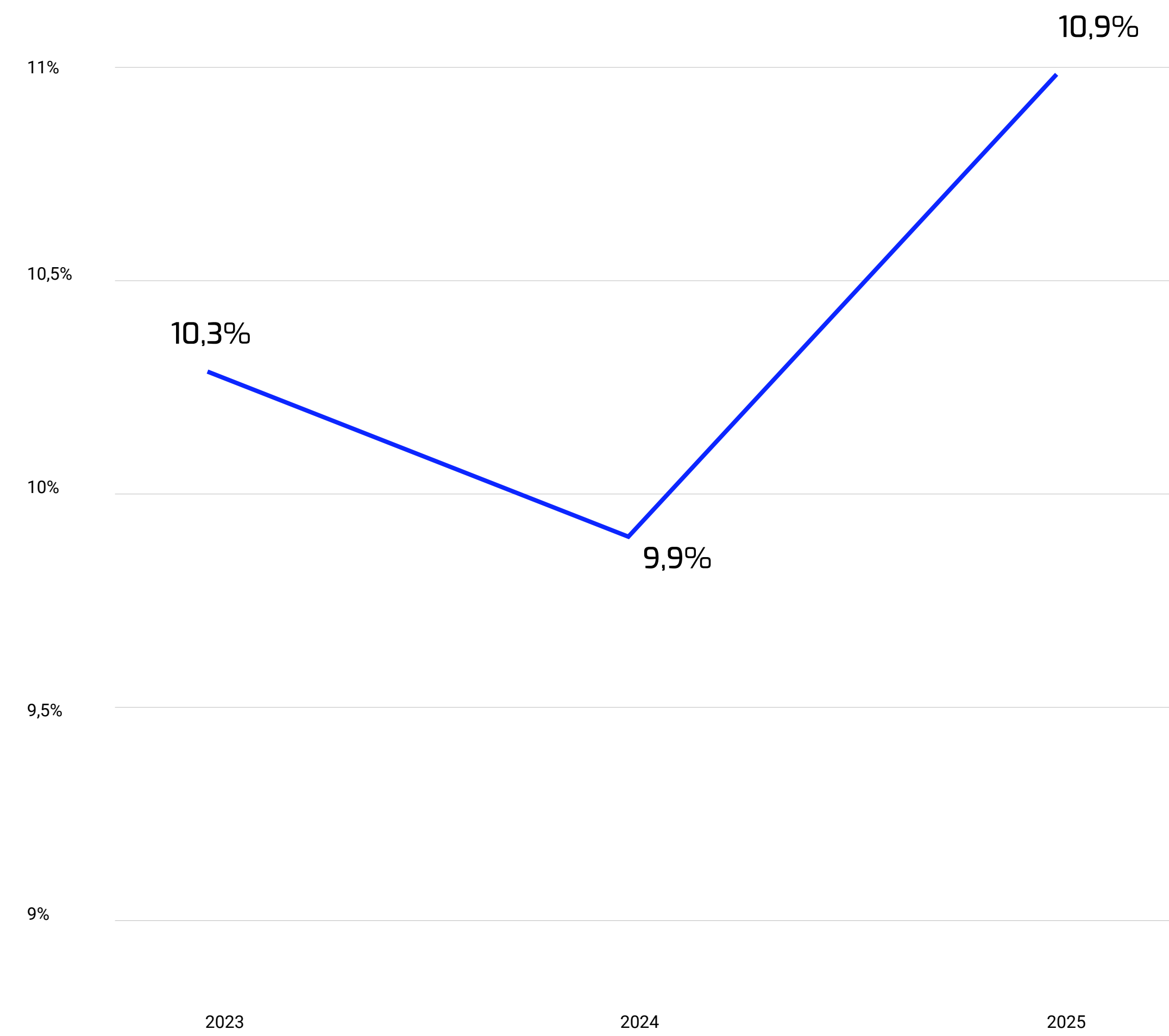
COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE PER GENERE E FASCIA DI ETÀ

Fascia di età	Componente maschile	Componente femminile	Totale	Quota sul totale
<30 anni	-	-	-	0%
30-50 anni	0	1	1	25%
>50 anni	2	1	3	75%
Totale	2	2	4	100%

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE

Indicatore	2023	2024	2025
Dipendenti uomini	139	145	147
Dipendenti donne	16	16	18
Totale dipendenti	155	161	165

Personale di genere femminile



Equilibrio di genere e dinamiche retributive

L'analisi del rapporto tra il salario medio della componente femminile e quello della componente maschile evidenzia, nel triennio osservato, un quadro differenziato a seconda del livello professionale. I dati non mostrano infatti un andamento uniforme, ma restituiscono situazioni diverse tra loro: in alcuni livelli il rapporto si colloca in prossimità della parità, mentre in altri permangono scostamenti più marcati, che devono tuttavia essere letti con cautela, soprattutto nei casi in cui la presenza del personale di genere femminile è molto contenuta.

Nel 2025 i livelli C3 e C2 presentano valori vicini all'equilibrio, con rapporti rispettivamente pari a 0,94 e 0,97, mentre nel livello D2 il rapporto si attesta a 1,06, con un salario medio della componente femminile lievemente superiore a quello della componente maschile. Nei livelli B1 e B3 emergono invece scostamenti più marcati: nel primo caso il rapporto resta stabile a 0,84, mentre nel secondo, pur restando elevato, si osserva una graduale riduzione nel triennio, passando da 2,05 nel 2023 a 1,86 nel 2025.

RAPPORTO TRA IL SALARIO MEDIO COMPONENTE FEMMINILE E COMPONENTE MASCHILE A PARITÀ DI LIVELLO

Livello	2023	2024	2025
B3	2,05	1,94	1,86
B2	n.d.	n.d.	n.d.
B1	0,86	0,84	0,84
C3	0,94	0,95	0,94
C2	0,95	0,98	0,97
C1	n.d.	n.d.	n.d.
D2	1,06	1,05	1,06
D1	n.d.	n.d.	n.d.
Nota: n.d. dato non disponibile per assenza di personale di genere femminile nel livello considerato			

Il dato relativo al livello B3 richiede tuttavia una lettura particolarmente prudente. Il salario medio della componente femminile in questo livello risulta infatti influenzato dalla presenza dell'Amministratrice Delegata, che incide in misura significativa sul valore medio e rende il confronto meno rappresentativo della generalità della popolazione inquadrata nello stesso livello. In questo senso, il rapporto osservato in B3 non va interpretato come un indicatore generalizzabile di vantaggio retributivo, ma come un dato fortemente condizionato dalla specifica composizione del livello. Più in generale, la lettura del solo rapporto retributivo non è sufficiente per esprimere una valutazione automatica sul grado di equità.

Gli scostamenti osservati possono infatti essere influenzati anche da elementi esogeni rispetto al solo genere, quali l'anzianità di servizio, la diversa permanenza nel ruolo, l'esperienza professionale maturata, le responsabilità effettivamente assegnate e la composizione numerica molto ridotta di alcune popolazioni professionali. In presenza di gruppi poco

numerosi, anche una singola posizione può incidere in misura significativa sul dato medio. In questo senso, il confronto va letto in modo contestualizzato e non meccanico. Un ulteriore elemento utile di lettura è rappresentato dall'andamento dei salari medi nel triennio. Nel periodo 2023-2025 il salario medio della componente maschile cresce in tutti i livelli osservati, con incrementi particolarmente evidenti nei livelli B3 (+12,5%), C1 (+11,0%), D2 (+8,7%) e D1 (+8,5%). Anche il salario medio della componente femminile registra una crescita nei livelli confrontabili, con incrementi più significativi in D2 (+9,3%), C2 (+7,7%) e B1 (+6,7%).

Nel complesso, il triennio non mostra una dinamica lineare e generalizzata verso una maggiore equità in tutti i livelli, ma suggerisce alcune tendenze di interesse: in B3 si osserva un graduale ridimensionamento dello scostamento, in C2 un lieve miglioramento verso la parità, mentre in C3 e D2 il rapporto si mantiene sostanzialmente stabile su valori già prossimi all'equilibrio.

VARIAZIONI PERCENTUALI TRIENNIO 2023-2025
PER LIVELLI SUDDIVISO PER PERSONALE DI GENERE MASCHILE E FEMMINILE

Livello	B3	B2	B1	C3	C2	C1	D2	D1
Var. % M 2025-2023	12,5%	2,2%	8,2%	5,1%	6,2%	11,0%	8,7%	8,5%
Var. % F 2025-2023	1,8%	-	6,7%	5,2%	7,7%	-	9,3%	-

CONGEDO PARENTALE, RIENTRO E PERMANENZA IN SERVIZIO

Indicatore	2023	2024	2025
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	3	3	6
di cui componente femminile	1	1	1
di cui componente maschile	2	2	5
Dipendenti rientrati al lavoro al termine del congedo	3	3	6
Dipendenti ancora in servizio 12 mesi dopo il rientro	3	3	6
Tasso di rientro	100%	100%	100%
Tasso di fidelizzazione a 12 mesi	100%	100%	100%

Genitorialità, congedo parentale e continuità occupazionale

Con riferimento alla genitorialità, i dati relativi al triennio 2023-2025 evidenziano un utilizzo crescente del congedo parentale. Nel 2023 e nel 2024 ne hanno usufruito tre dipendenti per ciascun anno, di cui una persona appartenente alla componente femminile e due appartenenti alla componente maschile. Nel 2025 il numero sale invece a sei dipendenti, di cui una appartenente alla componente femminile e cinque alla componente maschile.

In tutti gli anni osservati, il personale che ha usufruito del congedo è rientrato al lavoro al termine del periodo di assenza e risulta ancora in servizio dodici mesi dopo il rientro. Il tasso di rientro e il tasso di fidelizzazione a dodici mesi risultano pertanto pari al 100% lungo tutto il triennio.

Il dato segnala quindi una piena continuità occupazionale per il personale coinvolto e, al tempo stesso, un maggiore ricorso al congedo parentale nel 2025, trainato in particolare dalla componente maschile.

In questo contesto, l'azienda adotta un approccio pragmatico al tema della conciliazione tra vita professionale e vita familiare. Sebbene questo aspetto sarà approfondito nel capitolo dedicato al welfare, è opportuno richiamare anche in questa sede la presenza di strumenti concreti di sostegno alla genitorialità.

In particolare, Brovind copre integralmente la retta dell'asilo nido comunale per i figli dei dipendenti. L'iniziativa è prevista sia per il personale della sede di Cortemilia sia per il personale della sede di Torino, nel secondo caso il nido con cui è stata attivata la Convenzione è il Nido del Dialogo, gestita dalla Cooperativa Sociale Liberitutti. Brovind, inoltre, presta attenzione all'equilibrio vita-lavoro, anche attraverso soluzioni di flessibilità organizzativa per le persone con bambini piccoli o con esigenze familiari. Questo insieme di strumenti non si configura come una misura formalmente collegata al rientro post-congedo, ma contribuisce in modo sostanziale alla continuità dei percorsi professionali e alla tenuta organizzativa.



Non discriminazione e strumenti di tutela

Nel 2025 non sono stati segnalati episodi di discriminazione. L'azienda dispone di una procedura di whistleblowing, accessibile anche attraverso canale anonimo, e di un quadro valoriale che vieta espressamente ogni forma di discriminazione e promuove un ambiente di lavoro fondato sul rispetto della persona, sulla correttezza dei comportamenti e sulla parità di trattamento.

In assenza di segnalazioni, non si è resa necessaria l'attivazione di misure correttive specifiche; resta tuttavia rilevante il mantenimento di strumenti di presidio e ascolto, coerenti con un approccio orientato alla prevenzione, alla tutela della persona e alla gestione tempestiva di eventuali situazioni critiche.

SINTESI EPISODI DI DISCRIMINAZIONE E STRUMENTI DI PRESIDIO

Indicatore	2025
Episodi di discriminazione segnalati	0
Procedura di segnalazione presente	Sì, procedura di whistleblowing
Canale anonimo disponibile	Sì, procedura di whistleblowing

3.3 SALUTE E SICUREZZA DEI DIPENDENTI

GRI: 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-8, 403-9, 403-10

La salute e la sicurezza dei dipendenti costituiscono per Brovind un tema di presidio continuo. L'azienda si impegna a garantire un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza delle persone, diffondendo una cultura della prevenzione, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale.

In coerenza con questo approccio, l'azienda adotta tutte le misure di tutela previste dalla normativa e richiede a dipendenti e collaboratori di attenersi alle procedure interne e di segnalare tempestivamente eventuali criticità o inosservanze. Nel 2025, l'azienda ha inoltre avviato le attività propedeutiche al percorso di certificazione ISO 45001, il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro, con conseguimento previsto nel 2027.

Sistema di gestione e presidi organizzativi
La gestione della salute e sicurezza si fonda sul rispetto del D.Lgs. 81/2008 e su un sistema interno di ruoli, responsabilità e presidi formalizzati. Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) individua le principali figure del sistema di prevenzione aziendale e cioè datore di lavoro, RSPP, medico competente, RLS, addetti al primo soccorso e alla prevenzione incendi/emergenze, oltre alla presenza di preposti.

Il medesimo impianto organizzativo è coerente con i principi aziendali che richiamano l'eliminazione o riduzione dei rischi alla fonte, la sorveglianza sanitaria, l'uso di segnaletica, la manutenzione degli ambienti e delle attrezzature e la diffusione di istruzioni adeguate a tutto il personale. Il sistema di Salute e Sicurezza copre tutte le sedi societarie e riguarda il 100% dei lavoratori inclusi nel perimetro di rendicontazione.

PRESIDI ORGANIZZATIVI DELLA SALUTE E SICUREZZA

Presidio	Evidenza organizzativa
Datore di lavoro	Paola Veglio
RSPP	Paolo Giolitti
Medico competente	Marco Aragno
RLS	Serena Reolfi
Addetti primo soccorso	Nominativi, attestati e lettere di incarico disponibili in azienda
Addetti antincendio e gestione emergenze	Nominativi, attestati e lettere di incarico disponibili in azienda

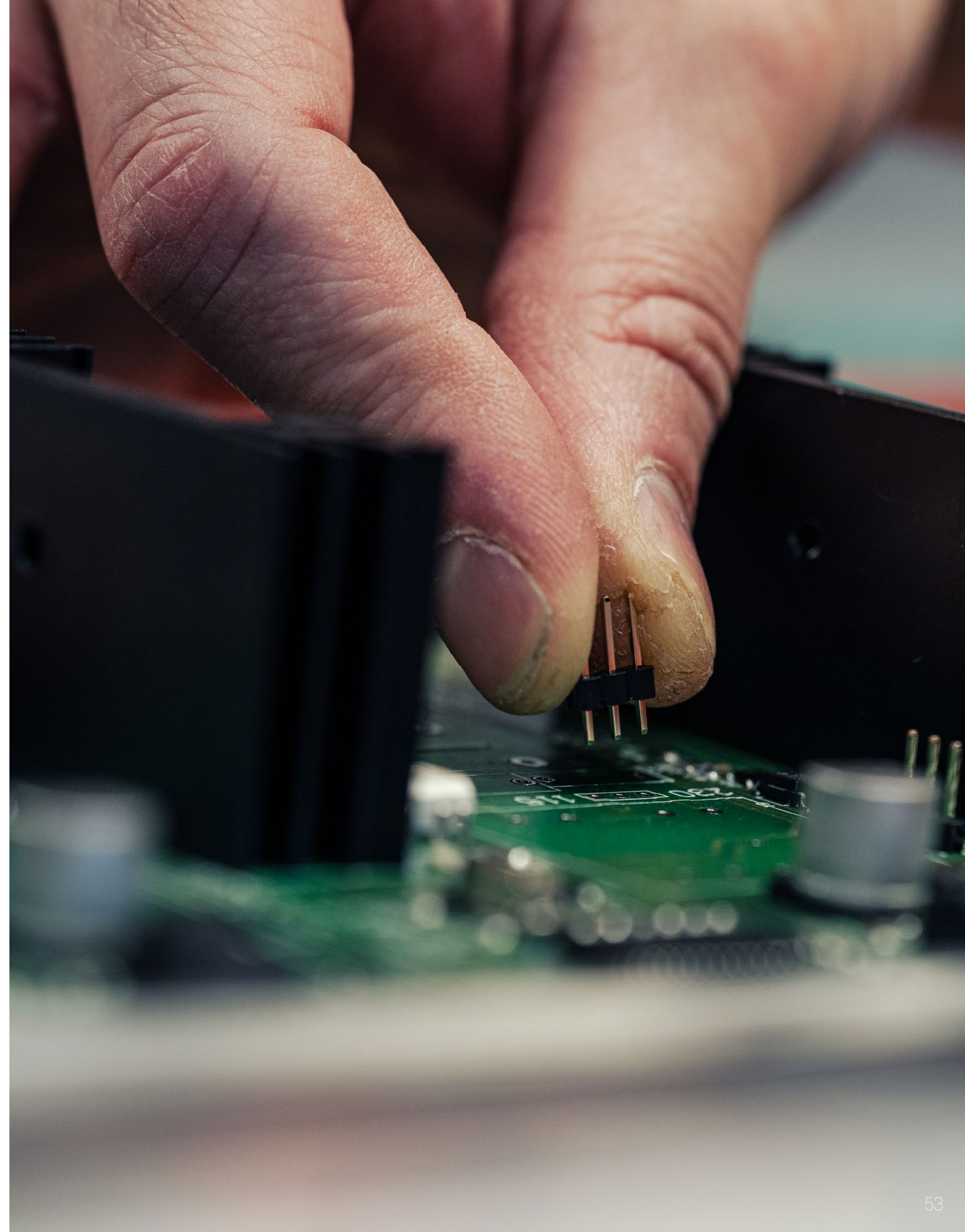
Valutazione dei rischi, formazione e tutela della salute

Il processo di valutazione dei rischi viene sviluppato attraverso l'analisi delle mansioni, delle attività e dei posti di lavoro, l'individuazione dei pericoli connessi alle diverse fasi operative, la valutazione delle conseguenze per le persone e per l'ambiente di lavoro e l'esame delle misure di prevenzione e protezione adottate. L'analisi prende in considerazione un insieme ampio di fattori, tra cui macchine e attrezzature, movimentazione manuale dei carichi, agenti chimici, rumore, vibrazioni, videoterminali, microclima e stress lavoro-correlato.

L'aggiornamento del DVR è previsto in tutte le occasioni in cui vi sono modifiche relative all'assetto operativo aziendale, ad esempio in relazione all'introduzione, al riposizionamento di nuove macchine, impianti nei reparti produttivi e all'apertura di nuove sedi. L'identificazione dei rischi è inoltre svolta mediante questionari/checklist specifici per ciascun fattore di rischio, mentre la

definizione delle priorità di intervento si basa su gravità e probabilità, con rinvio al Piano di miglioramento aziendale.

Brovind mantiene attivo il piano di informazione, formazione e addestramento dei lavoratori e richiede a tutto il personale il rispetto delle procedure interne, l'osservanza del Sistema di gestione e la tempestiva segnalazione di eventuali carenze o inosservanze. Questo approccio si inserisce in un modello che valorizza il coinvolgimento delle persone nella prevenzione e richiama esplicitamente la responsabilità individuale e collettiva nella tutela della sicurezza. La presenza del medico competente assicura inoltre il presidio della sorveglianza sanitaria, mentre il ruolo del RLS contribuisce al dialogo tra organizzazione e lavoratori sui temi della prevenzione.



Andamento infortunistico, assenze e ore lavorate

Nel 2025 Brovind registra 2 incidenti sul lavoro, lo stesso numero del 2024 ma in diminuzione rispetto al 2023. Nello stesso anno si riducono ulteriormente anche i giorni di assenza per infortunio, che scendono a 10, mentre le ore totali lavorate salgono a 273.843.

Gli indicatori elaborati confermano il trend positivo: nel 2025 l'indice di frequenza si attesta a 7,30 e l'indice di gravità a 0,0365, entrambi su livelli inferiori rispetto al 2023 e in miglioramento anche rispetto al 2024. Nel corso del periodo di rendicontazione non si sono registrati casi di malattie professionali e decessi sul lavoro.

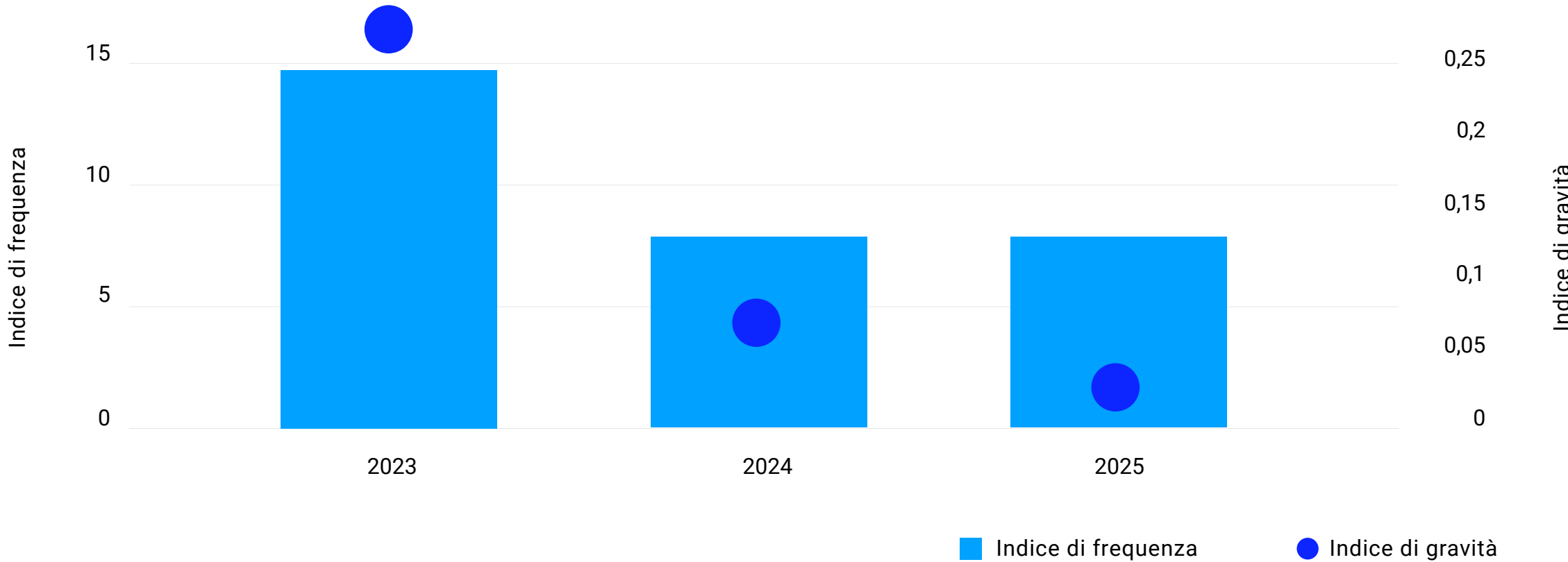
Sul fronte dei carichi di lavoro, il ricorso allo straordinario si riduce: le ore totali di straordinario scendono a 12.000,5, con un'incidenza sul monte ore complessivo pari al 4,4% e una media di 72,7 ore per dipendente.

Nel complesso, i dati del 2025 restituiscono un quadro di sostanziale stabilità degli eventi infortunistici, accompagnato da una riduzione della loro gravità e da un minore ricorso al lavoro straordinario rispetto al biennio precedente.

INFORTUNI, ASSENZE E INDICATORI DI SICUREZZA

Indicatore	U.M.	2023	2024	2025
Numero di incidenti sul lavoro	n.	4	2	2
Giorni di assenza per infortunio	n.	68	19	10
Totale giorni di malattia	giorni	750	1.233	1.223
Ore totali lavorate	ore	269.827,50	269.514,50	273.843
Indice di frequenza	indice	14,82	7,42	7,30
Indice di gravità	indice	0,252	0,070	0,037

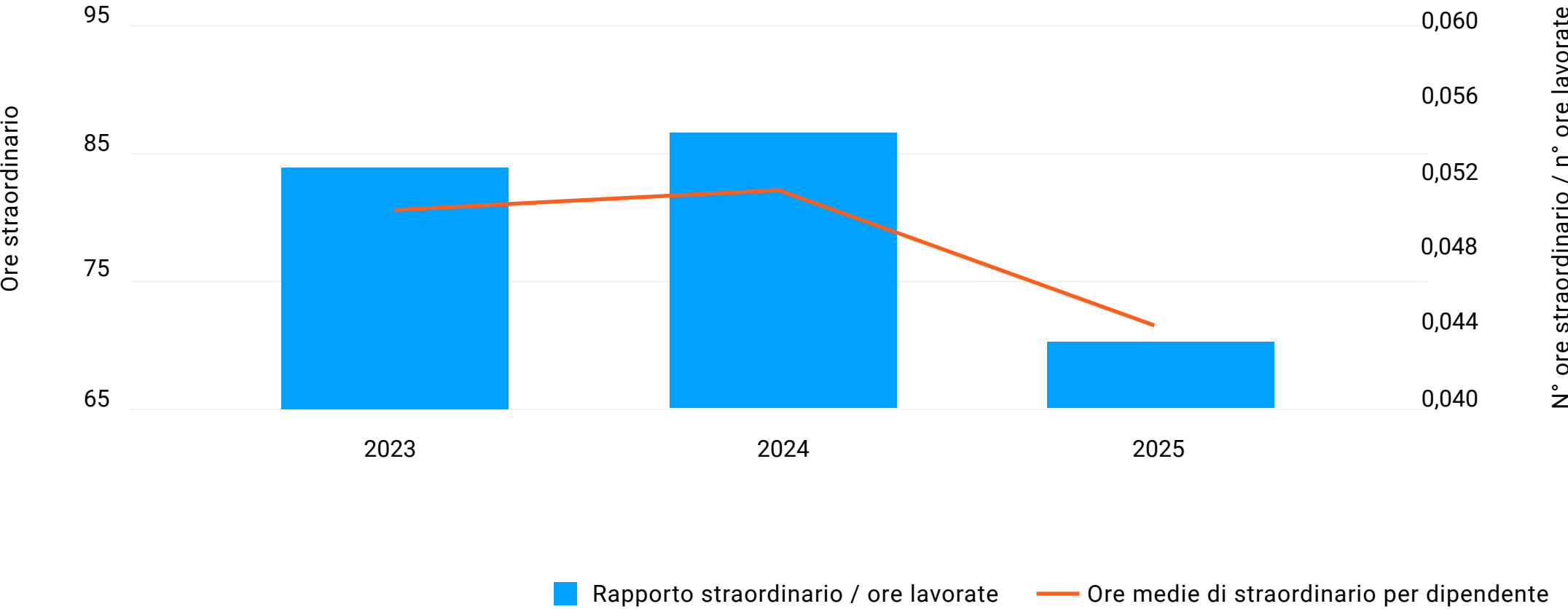
Indici di performance infortuni



ORE LAVORATE E STRAORDINARIO

Anno	Ore totali lavorate	Ore totali di straordinario	Rapporto straordinario/ ore lavorate	Ore medie di straordinario per dipendente
2023	269.827,50	13.267,50	0,049	85,60
2024	269.514,50	13.407,50	0,050	83,28
2025	273.843,00	12.000,50	0,044	72,73

Indici di performance ore di straordinario



04

Valore sociale e radicamento territoriale

GRI: 413-1





ANALISI STRATEGICA TEMA MATERIALE | VALORE SOCIALE PER IL TERRITORIO

	Impatti	Generazione di valore sociale per il territorio attraverso welfare territoriale, sostegno a servizi di prossimità, investimenti infrastrutturali, collaborazioni educative, culturali e sportive, con effetti positivi su coesione sociale, qualità della vita e vitalità economica locale.
	Rischi	Indebolimento del rapporto con la comunità locale, mancato riconoscimento del valore generato, dispersione delle iniziative territoriali in assenza di un presidio strutturato e rischi reputazionali connessi a una ridotta capacità di risposta ai bisogni del territorio.
	Opportunità	Rafforzamento del radicamento territoriale, consolidamento delle relazioni con enti pubblici, scuole, associazioni e realtà locali, maggiore attrattività dell'impresa per lavoratori e giovani talenti, sviluppo di progettualità condivise a beneficio della comunità.
	Orizzonte temporale	Medio-lungo termine
	Stakeholder coinvolti	Comunità locali, enti pubblici e amministrazioni comunali, scuole, istituti tecnici, associazioni no profit, dipendenti e famiglie.
	Legame con Codice Etico	Radicamento territoriale con ambizioni internazionali (art.5.1) Responsabilità verso la collettività (art. 7)
	SDGS correlati	4 QUALITY EDUCATION 10 REDUCED INEQUALITIES 11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS

Per Brovind il rapporto con il territorio rappresenta una componente stabile del proprio modo di fare impresa. La presenza a Cortemilia non viene interpretata soltanto come insediamento produttivo, ma come relazione continuativa con persone, istituzioni, realtà associative e comunità locali, in un'ottica di responsabilità, correttezza, rispetto delle persone e creazione di valore condiviso.

In questa prospettiva, il valore sociale generato da Brovind sul territorio si esprime in modo concreto lungo tre direttrici complementari. La prima riguarda il welfare territoriale, ossia l'attivazione di servizi e strumenti che, pur nascendo per sostenere i dipendenti e le loro famiglie, producono benefici più ampi per la comunità locale.

La seconda riguarda gli investimenti strutturali e infrastrutturali, attraverso cui l'azienda contribuisce a rafforzare la dotazione produttiva, formativa e attrattiva del territorio con interventi di lungo periodo. La terza riguarda il sostegno diffuso alla vita sociale, educativa, culturale e sportiva della comunità, tramite collaborazioni, contributi e iniziative rivolte al tessuto associativo e ai soggetti locali.

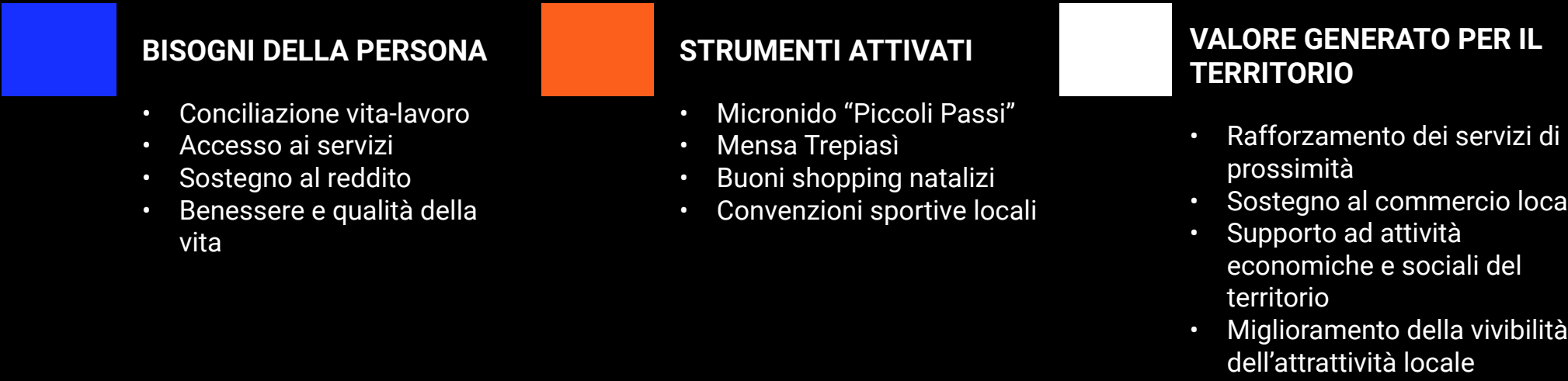
Queste tre dimensioni, lette nel loro insieme, restituiscono la visione di un'impresa che interpreta il proprio radicamento territoriale come partecipazione attiva alla qualità della vita e allo sviluppo del contesto in cui opera.

4.1 WELFARE TERRITORIALE E SVILUPPO SOCIALE

Come già anticipato nel capitolo dedicato alle politiche di welfare, Brovind interpreta alcuni strumenti di supporto alle persone non soltanto come benefit aziendali, ma come leve capaci di produrre effetti positivi anche sul contesto locale.

In questa prospettiva, il welfare territoriale rappresenta uno degli elementi più distintivi del modello Brovind. Un sistema di interventi che sostiene le famiglie, rafforza servizi di prossimità e attiva ricadute economiche sul territorio.

IL MODELLO DI WELFARE TERRITORIALE



Questa impostazione trova espressione soprattutto in tre iniziative che, pur rispondendo a bisogni concreti dei dipendenti, generano un valore che si estende oltre il perimetro aziendale: il micronido “Piccoli Passi”, la mensa aziendale presso Trepiasì e i buoni shopping natalizi spendibili sul territorio e, a partire dal 2025, anche le convenzioni con operatori sportivi locali, in particolare piscina e palestra. Nel loro insieme, queste misure delineano un modello di welfare che collega benessere delle persone, qualità della vita familiare, servizi di comunità e vitalità economica locale.

Uno dei presidi più significativi del modello di welfare territoriale di Brovind è il micronido “Piccoli Passi”, attivato in collaborazione con il Comune di Cortemilia e sostenuto anche attraverso strumenti di finanziamento pubblico dedicati al welfare aziendale e territoriale. Il servizio risponde a un bisogno essenziale di conciliazione tra vita lavorativa e familiare in un contesto, come quello dell’Alta Langa, in cui l’offerta per la prima infanzia è storicamente limitata. Dal punto di vista operativo, il micronido è un servizio comunale rivolto

a bambini tra i 3 e i 36 mesi, ospitato in un immobile scolastico del Comune e con una capienza complessiva di 16 posti. Il regolamento comunale prevede inoltre l’accesso non solo ai residenti, ma anche a bambini provenienti da altri Comuni, attraverso convenzioni o in presenza di posti disponibili.

L’iniziativa assume quindi un duplice valore: da un lato sostiene in modo concreto i collaboratori Brovind con figli piccoli, dall’altro contribuisce a rafforzare una dotazione di servizio utile all’intero territorio. L’accesso al nido per i dipendenti Brovind è stato attivato dal settembre 2023, con retta a carico dell’azienda, dopo il primo avvio sostenuto attraverso il finanziamento regionale. In questo senso, Piccoli Passi rappresenta non solo una misura di welfare aziendale, ma una vera e propria infrastruttura sociale di prossimità, capace di generare benefici che si estendono oltre il perimetro interno dell’impresa. Si evidenzia inoltre che per il personale localizzato a Torino, il benefit è previsto tramite una collaborazione con un asilo nido sul territorio torinese il “Nido del Dialogo” gestito dalla Cooperativa Sociale Liberitutti.

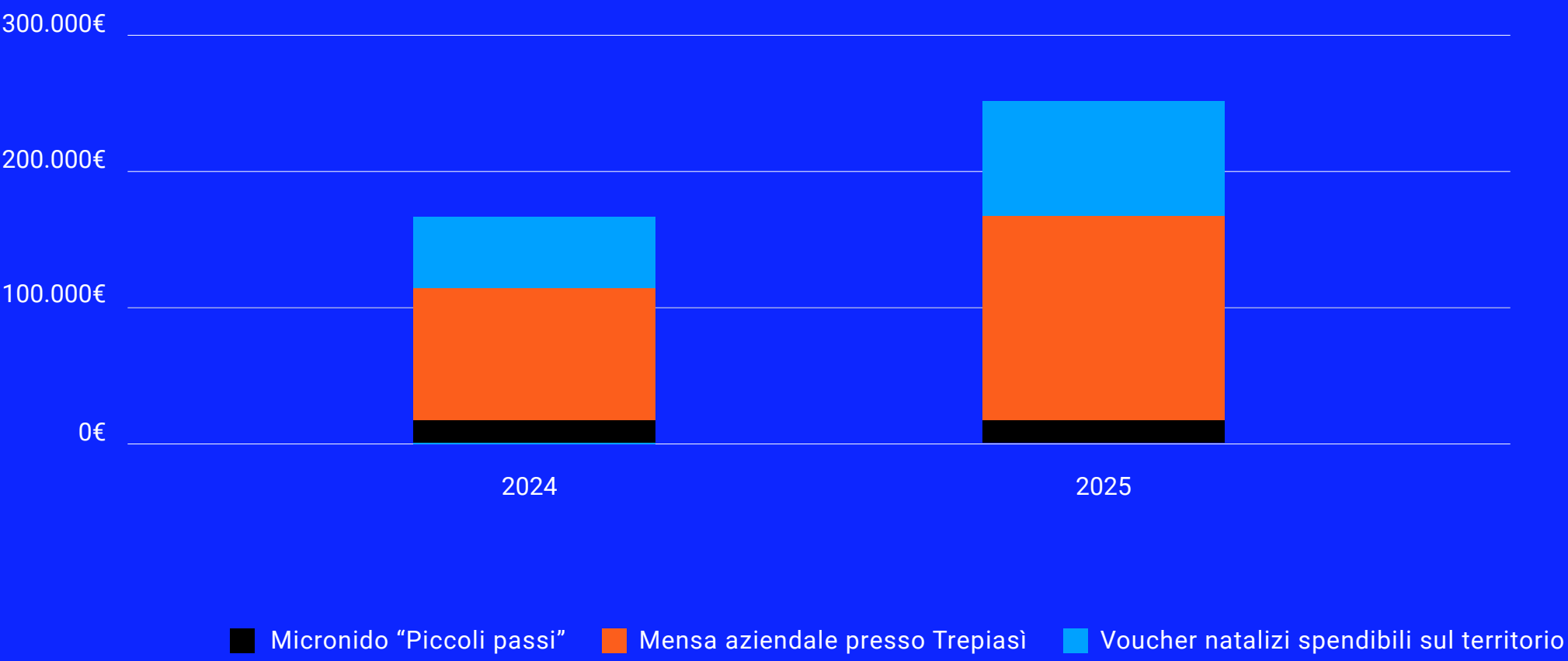
ARCHITETTURA DEL WELFARE TERRITORIALE DI BROVIND

Iniziativa	Funzione per i dipendenti	Valore generato per il territorio	Evidenze distintive
Micronido “Piccoli Passi”	Supporto alla genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro	Rafforza un servizio per la prima infanzia utile anche alle famiglie del territorio	Servizio sviluppato in collaborazione con il Comune di Cortemilia; accessibile anche a utenti provenienti da altri Comuni
Mensa aziendale presso Trepiasì	Servizio di ristorazione quotidiana per il personale dipendente	Contribuisce alla tenuta di un presidio di ristoro e accoglienza utile anche alla comunità locale	Copertura aziendale dell’80% del costo del pasto; servizio inserito in una struttura aperta al pubblico
Buoni shopping natalizi spendibili sul territorio	Sostegno al potere d’acquisto dei dipendenti	Generano spesa presso negozi e attività commerciali di Cortemilia	Buoni del valore di 500 euro per dipendente utilizzabili nel commercio locale
Convenzioni sportive locali	Accesso agevolato ad attività per il benessere e il tempo libero	Sostengono operatori sportivi del territorio e incentivano l’utilizzo di servizi locali	Brovind copre il 20% dell’abbonamento palestra e l’80% dell’abbonamento piscina

INIZIATIVE DI WELFARE TERRITORIALE

Iniziativa	2024	2025	Variazione %
Mensa aziendale presso Trepiasi	107.400 €	152.259 €	41,8%
Buoni shopping natalizi spendibili sul territorio	50.100 €	85.280 €	70,2%
Micronido “Piccoli Passi”	14.400 €	14.789 €	2,7%
Convenzioni sportive locali	-	558 €	-
Totale	171.900 €	252.866 €	47,1%

Iniziative di welfare territoriale



Un secondo tassello centrale del modello di welfare territoriale di Brovind è rappresentato dalla mensa aziendale ospitata presso Trepiasi, servizio rivolto al personale dipendente e sostenuto dall’azienda attraverso la copertura dell’80% del costo del pasto. La mensa si inserisce all’interno di una realtà aperta al pubblico, che offre servizi di ristorazione e accoglienza e che costituisce oggi un presidio di servizio non solo per i collaboratori dell’azienda, ma anche per la comunità di Cortemilia e per i visitatori del territorio. In questa prospettiva, l’iniziativa assume un valore che va oltre il perimetro strettamente aziendale, contribuendo al mantenimento di un servizio utile anche alla comunità locale.

Tra le iniziative che meglio esprimono l’approccio di Brovind al welfare territoriale rientrano anche i buoni shopping natalizi spendibili sul territorio, concepiti non solo come misura di sostegno al potere d’acquisto dei dipendenti, ma anche come strumento per generare ricadute economiche dirette sul commercio di prossimità.

L’iniziativa prevede l’erogazione di buoni del valore di 500 euro per dipendente, utilizzabili presso negozi e attività commerciali di Cortemilia; in questo modo, una misura di welfare aziendale viene orientata intenzionalmente a sostenere il tessuto economico locale, favorendo la permanenza della spesa all’interno del territorio e rafforzando il legame tra impresa, lavoratori e comunità.

A partire dalla fine del 2025, il modello si è inoltre ampliato includendo anche il sostegno ad attività sportive locali, con l’attivazione di convenzioni presso una piscina e alcune palestre del territorio. Anche

in questo caso, l’intervento combina una finalità di benessere per i dipendenti con una ricaduta positiva sull’economia locale. Brovind copre infatti il 20% dell’abbonamento palestra e l’80% dell’abbonamento piscina, incentivando l’utilizzo di servizi presenti sul territorio. Trattandosi di iniziative avviate sul finire del 2025, i benefici economici saranno più pienamente misurabili a partire dal 2026, tuttavia, la scelta assume già nel 2025 un valore simbolico e territoriale rilevante, soprattutto nel caso della piscina, riaperta dopo tre anni di chiusura, che trova così anche in questa iniziativa un ulteriore elemento di sostegno alla ripresa dell’attività e alla vitalità economica locale.

Queste iniziative mostrano con particolare evidenza la specificità del modello Brovind: un welfare che, pur partendo dai bisogni delle persone e delle loro famiglie, viene progettato in modo da sostenere anche servizi locali, attività economiche di prossimità e qualità della vita nel territorio.

Sotto il profilo economico, il confronto tra 2024 e 2025 evidenzia la continuità delle principali iniziative di welfare territoriale e, al tempo stesso, il loro rafforzamento. La crescita più marcata riguarda i buoni shopping natalizi, seguiti dalla mensa aziendale presso Trepiasi, mentre il sostegno al micronido si conferma sostanzialmente stabile. Complessivamente, il valore delle iniziative, cui si aggiungono le convenzioni con le attività sportive locali, passa da 171.900 euro a 252.866 euro, con un incremento del 47,1%, confermando la volontà di Brovind di consolidare un sistema di welfare capace di generare benefici sia per i dipendenti sia per la comunità locale.

4.2 RIGENERAZIONE URBANA, INFRASTRUTTURE TERRITORIALI

Accanto al sistema di welfare territoriale, Brovind contribuisce allo sviluppo locale anche attraverso investimenti e progettualità che rafforzano la dotazione infrastrutturale, l'attrattività economica e le opportunità formative del territorio. In questa prospettiva, il radicamento di Brovind a Cortemilia si traduce non solo nel sostegno a servizi di prossimità e al benessere delle famiglie, ma anche nella promozione di interventi con impatti di lungo periodo capaci di incidere sulla vitalità sociale ed economica del contesto locale.

PRINCIPALI INVESTIMENTI STRUTTURALI A IMPATTO TERRITORIALE

Ambito	Iniziativa	Impatto	Valore / investimento
Rigenerazione urbana e produttiva	Nuova sede in area dismessa	Superficie triplicata; nuova organizzazione degli spazi; magazzini automatizzati	≈ 12 milioni €
Formazione e rapporto con le scuole del territorio	Aula dedicata alla formazione scolastica	Aula da 30 posti attiva da novembre 2025, dedicata alle scuole	≈ 68.000 €





Il principale investimento in questa direzione è rappresentato dalla nuova sede produttiva, che costituisce una delle iniziative più rilevanti per scala economica e impatto prospettico sul territorio. Il progetto interessa un'area di 33.000 mq e ha previsto un investimento superiore a 12 milioni di euro, con l'obiettivo di realizzare un polo produttivo moderno, sostenibile e tecnologicamente avanzato. La nuova sede è stata concepita non solo come ampliamento della capacità produttiva aziendale, ma anche come intervento in grado di valorizzare un'area precedentemente inutilizzata, rafforzare l'attrattività economica del territorio e generare nuove opportunità occupazionali.

Dal punto di vista organizzativo e operativo, la nuova sede risponde a esigenze di crescita e razionalizzazione dei processi aziendali. L'ampliamento ha consentito di triplicare la superficie disponibile, migliorando la distribuzione degli spazi e la gestione delle attività produttive e di coordinamento. La struttura comprende infatti una nuova aula formazione interna da 30 posti, due nuove sale riunioni, una sala medica e una sala cucina attrezzata, elementi che contribuiscono a migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro, la sicurezza e il supporto alle persone.

Una componente particolarmente qualificante dell'intervento riguarda inoltre l'efficientamento logistico e gestionale. La nuova sede ospita un magazzino automatizzato, progettato per migliorare la gestione delle scorte e il controllo delle giacenze secondo una logica di maggiore integrazione e tempestività, coerente con un approccio just-in-time. A ciò si aggiunge un magazzino automatizzato dedicato alle barre di acciaio

e ferro con prelievo a peso, che rafforza ulteriormente il presidio delle materie prime e la precisione nei flussi di approvvigionamento. Nel loro insieme, questi strumenti consentono una migliore rotazione del magazzino, una gestione più puntuale e più efficiente dei consumi e un supporto più efficace al presidio delle commesse con ricadute di varia natura sull'operatività aziendale.

A questa dimensione si affianca una valenza educativa e sociale. Tra gli ultimi investimenti realizzati nella nuova sede assume infatti particolare rilievo la creazione di uno spazio dedicato esclusivamente alla formazione scolastica, pensato per ospitare attività con le scuole del territorio. L'aula nasce con l'obiettivo di contribuire alla riduzione del mismatch tra scuola e mondo del lavoro, valorizzando un approccio pratico e favorendo un contatto più diretto tra studenti, impresa e contesto produttivo. A partire da novembre 2025, Brovind ha iniziato ad accogliere periodicamente, nella giornata di venerdì, scolaresche accompagnate dai docenti per lo svolgimento di attività formative presso la nuova aula. I costi sostenuti per la realizzazione dello spazio ammontano a circa 68.000 euro.

Nel loro insieme, questi interventi mostrano come Brovind interpreti il proprio ruolo sul territorio anche come capacità di investire in infrastrutture produttive e formative che rafforzano nel tempo la competitività dell'area e il rapporto tra impresa, comunità e sistema educativo locale.

4.3 COLLABORAZIONI STRATEGICHE, INIZIATIVE EDUCATIVE E SOSTEGNO CULTURALE

Accanto al welfare territoriale e agli investimenti strutturali, Brovind sostiene il territorio anche attraverso una rete di collaborazioni, contributi e iniziative rivolte ad associazioni, realtà sportive, progetti culturali, attività educative e interventi di natura sociale. Questa dimensione completa il valore sociale generato dall'azienda a livello locale, estendendo il contributo di Brovind alla vita comunitaria e al tessuto associativo del territorio.

Nel 2025 tale orientamento si traduce in un rafforzamento significativo dell'impegno economico e progettuale sul territorio. Sulla base dei dati aggiornati condivisi dall'azienda, il valore complessivo delle iniziative territoriali passa da 36.845,45 euro nel 2024 a 156.965,52 euro nel 2025, mentre il numero totale di iniziative sostenute cresce da 13 a 17.

Il dato segnala non soltanto un incremento delle risorse stanziare, ma anche una maggiore strutturazione della presenza di Brovind sul territorio, attraverso iniziative che coinvolgono ambiti sociali, sportivi, culturali ed educativi.

Un ulteriore elemento di lettura emerge dal raccordo con i dati occupazionali già presentati nel capitolo dedicato alle persone. Considerando i 161 dipendenti del 2024 e i 165 del 2025, l'investimento territoriale corrisponde a circa 228,85 euro per dipendente nel 2024 e a circa 951,31 euro per dipendente nel 2025. Questi dati, pur non esaurendo la misurazione dell'impatto sociale generato, aiutano a leggere l'intensità dell'impegno territoriale in rapporto alla dimensione dell'impresa.

INDICATORI DI SINTESI DEL VALORE SOCIALE PER IL TERRITORIO

Indicatore	2024	2025	Variazione
Budget totale destinato alle iniziative sul territorio (€)	36.845,45	156.965,52	326,01%
Numero totale di iniziative sostenute	13	17	30,77%
Budget medio per iniziativa (€)	2.834,27	9.233,27	225,77%

Investimento territoriale per dipendente (€)



Dal punto di vista della composizione, il 2025 evidenzia una forte concentrazione delle risorse sulle attività sportive, che rappresentano la voce economicamente più rilevante pari a oltre il 71% del budget totale. Si tratta del principale ambito di intervento dell'anno, a conferma del ruolo attribuito dall'azienda al sostegno delle realtà sportive del territorio come leva di partecipazione, visibilità e coesione comunitaria.

Accanto a questa componente, assumono rilievo anche le donazioni di beni o materiali, che incidono per circa il 19,1% del totale e includono, tra le altre, iniziative riconducibili a un contributo all'AVAC di Cortemilia a sostegno parziale dell'acquisto di un'ambulanza e al supporto al progetto Hackathon.

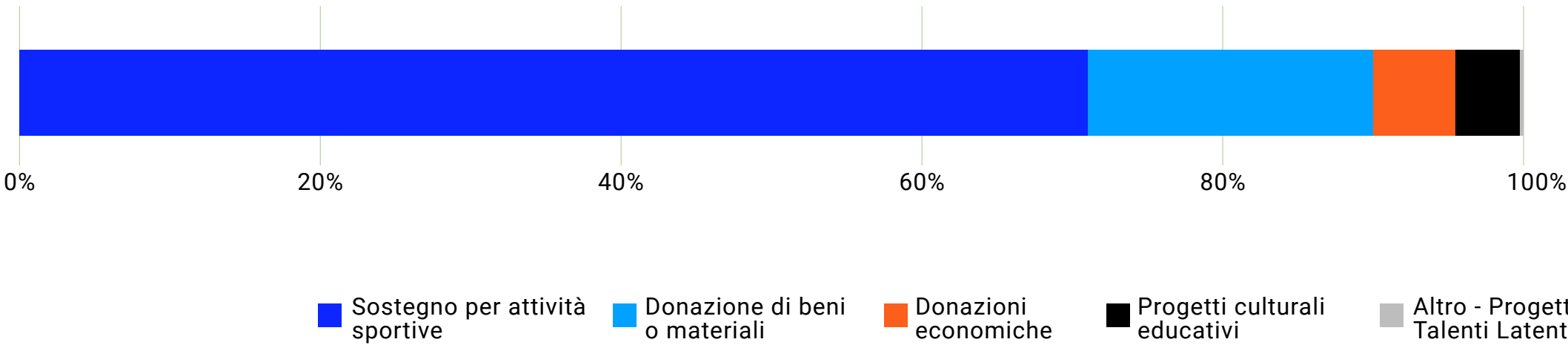
Le donazioni economiche raggiungono oltre il 7% del budget con un bacino stimato di 15.000 beneficiari e con il coinvolgimento di almeno 100 dipendenti, mentre i progetti culturali ed educativi interessano circa 500 beneficiari, in collegamento con i plessi scolastici di Cortemilia e Cravanzana.

Completano il quadro altre iniziative di rete, come Talenti Latenti, che pur presentando un peso economico contenuto risultano significative per il numero di beneficiari stimati (10.000) e per il coinvolgimento di partner come ASL e rete aziende. Nel loro insieme, questi dati restituiscono un modello di intervento che nel 2025 appare più strutturato, più ampio nel numero di soggetti raggiunti e maggiormente orientato a formalizzare ambiti e destinatari delle iniziative.

ARTICOLAZIONE DELLE INIZIATIVE TERRITORIALI NEL 2025

Categoria di iniziativa	Valore % budget	Beneficiari stimati
Sostegno per attività sportive	71,2%	30.000 persone
Donazione di beni o materiali	19,1%	5.000 persone
Donazioni economiche	7,0%	15.000 persone
Progetti culturali ed educativi	2,4%	500 persone
Altro – Progetto Talenti Latenti	0,3%	10.000 persone

Ripartizione del budget in %



05

Qualità del prodotto e
approvvigionamento
responsabile



5.1 QUALITÀ E SICUREZZA DEI PRODOTTI

GRI: 416-1, 416-2

VOCE	CONTENUTO
 Impatti	Qualità e sicurezza dei prodotti influenzano direttamente la tutela del cliente e dell'utilizzatore finale, la reputazione aziendale e il livello di conformità normativa.
 Rischi	Rischio di reclami, non conformità e danni reputazionali in caso di malfunzionamenti o problemi di sicurezza; potenziali sanzioni o richiami in caso di mancato rispetto dei requisiti cogenti.
 Opportunità	Rafforzamento della fiducia del mercato e dei clienti; miglioramento continuo del sistema qualità; accesso a mercati con standard più elevati.
 Orizzonte temporale	Medio-lungo termine
 Stakeholder coinvolti	Clienti, dipendenti, enti di controllo, fornitori, partner commerciali
 Legame con Codice Etico	Qualità del lavoro, flessibilità e dinamicità. (Art. 5.1)
 SDGS correlati	

In Brovind Vibratori, il presidio della qualità e della sicurezza di prodotto è parte integrante della gestione operativa e riguarda l'affidabilità delle soluzioni, la conformità ai requisiti tecnici e il controllo dei processi lungo il ciclo di realizzazione.

In coerenza con il proprio assetto organizzativo e con i principi del Codice Etico, l'azienda adotta un Sistema di Gestione per la Qualità certificato secondo la UNI EN ISO 9001:2015, applicato alle attività di ricerca, sviluppo, progettazione e produzione dei sistemi di alimentazione, gruppi di asservimento, sistemi elettronici dedicati al comando e controllo delle unità vibranti e relativi componenti.

Il sistema è impostato per garantire la conformità ai requisiti cogenti, tecnici e contrattuali lungo tutto il ciclo di vita del prodotto, dalla definizione delle specifiche alla progettazione, all'approvvigionamento alla produzione, fino al collaudo, alla consegna e all'assistenza post-vendita. In questa prospettiva, la qualità non coincide con il solo controllo finale, ma si traduce in un insieme coordinato di presidi organizzativi, tecnici e documentali finalizzati a prevenire le non conformità, assicurare la ripetibilità dei processi e mantenere sotto controllo le variabili che possono influire sulle prestazioni del prodotto.

PRESIDI DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA QUALITÀ LUNGO IL CICLO DI VITA DEL PRODOTTO

Ambito di presidio	Principali elementi descrittivi
Progettazione	Analisi requisiti, definizione specifiche tecniche, controllo della documentazione
Approvvigionamento	Specifiche di acquisto, qualifica e valutazione dei fornitori, controlli in ingresso
Produzione	Controlli lungo il processo, responsabilità definite, gestione delle eventuali non conformità
Verifica e miglioramento	Audit interni, monitoraggio degli indicatori, riesame periodico, azioni correttive e migliorative
Attività esternalizzate	Controllo dei processi in outsourcing tramite verifiche, valutazioni e prescrizioni tecniche

L'impostazione del Sistema di Gestione per la Qualità si fonda su un approccio per processi, strutturato secondo logiche di miglioramento continuo e prevenzione. In particolare, l'azienda adotta una gestione coerente con il ciclo Plan-Do-Check-Act, che consente di pianificare le attività, attuarle secondo criteri definiti, monitorarne gli esiti e introdurre azioni correttive e migliorative ove necessario. A questo si affianca una logica di analisi di rischi e opportunità, attraverso cui vengono presidiati gli aspetti connessi ai processi aziendali, alle specifiche di commessa, alla gestione dei fornitori e alla conformità delle soluzioni realizzate. La struttura del sistema evidenzia un'integrazione tra processi di management, processi primari e processi di supporto.

Ciò consente di collegare in modo organico le responsabilità direzionali, le attività tecnico-produttive e le funzioni di supporto, assicurando coerenza tra pianificazione, esecuzione operativa, controllo e riesame. In questo quadro, la qualità assume una dimensione trasversale che coinvolge l'intera organizzazione: ufficio tecnico, acquisti, produzione, logistica, funzioni commerciali e assistenza operano infatti secondo responsabilità definite, procedure condivise e strumenti di monitoraggio orientati alla conformità e all'affidabilità del risultato finale.

Un ruolo centrale è svolto dalle attività di verifica e riesame del sistema, attraverso cui l'azienda monitora periodicamente l'andamento dei processi, gli esiti degli audit, i riscontri provenienti dai clienti, la gestione delle non conformità, le prestazioni dei fornitori e lo stato di avanzamento delle azioni di miglioramento. Questo assetto consente di mantenere un controllo continuativo sul funzionamento del sistema qualità e di intervenire in modo strutturato sulle eventuali criticità.

Il presidio qualitativo si estende anche alle attività affidate all'esterno. Brovind mantiene infatti il controllo sui processi in outsourcing attraverso specifiche tecniche e documentali di approvvigionamento, controlli in ingresso sui materiali e componenti, valutazioni periodiche delle prestazioni dei fornitori e, ove necessario, audit dedicati. Tale impostazione contribuisce a rafforzare la tracciabilità e la coerenza qualitativa lungo la filiera, riducendo il rischio che criticità esterne si riflettano sulla conformità del prodotto finito. Nel complesso, il Sistema di Gestione per la Qualità adottato da Brovind rappresenta uno strumento operativo di governo dei processi, orientato alla conformità normativa e contrattuale, al miglioramento continuo e alla soddisfazione del cliente. In questa prospettiva, la certificazione ISO 9001:2015 costituisce il quadro di riferimento attraverso cui l'azienda struttura responsabilità, controlli e modalità di presidio tecnico-organizzativo.

5.2 GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA

GRI: 2-6

ANALISI STRATEGICA TEMA MATERIALE | GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA

	Impatti	Continuità operativa, sulla qualità del prodotto e sul controllo degli impatti ambientali e sociali lungo la catena del valore.
	Rischi	Dipendenza da fornitori critici o difficilmente sostituibili; interruzioni della catena di fornitura; non conformità qualitative o tecniche; mancato rispetto di requisiti ambientali, di sicurezza o normativi da parte dei fornitori.
	Opportunità	Rafforzamento della resilienza della supply chain; miglioramento della qualità e dell'affidabilità delle forniture; integrazione progressiva di criteri ambientali, sociali e di sicurezza nei processi di qualifica e valutazione; sviluppo di relazioni di lungo periodo con fornitori strategici.
	Orizzonte temporale	Breve – Medio – Lungo termine
	Stakeholder coinvolti	Fornitori, funzione Acquisti, funzione Qualità, clienti, enti regolatori
	Legame con Codice Etico	Fornitori, consulenti e agenti (Art. 4.3)
	SDGS correlati	

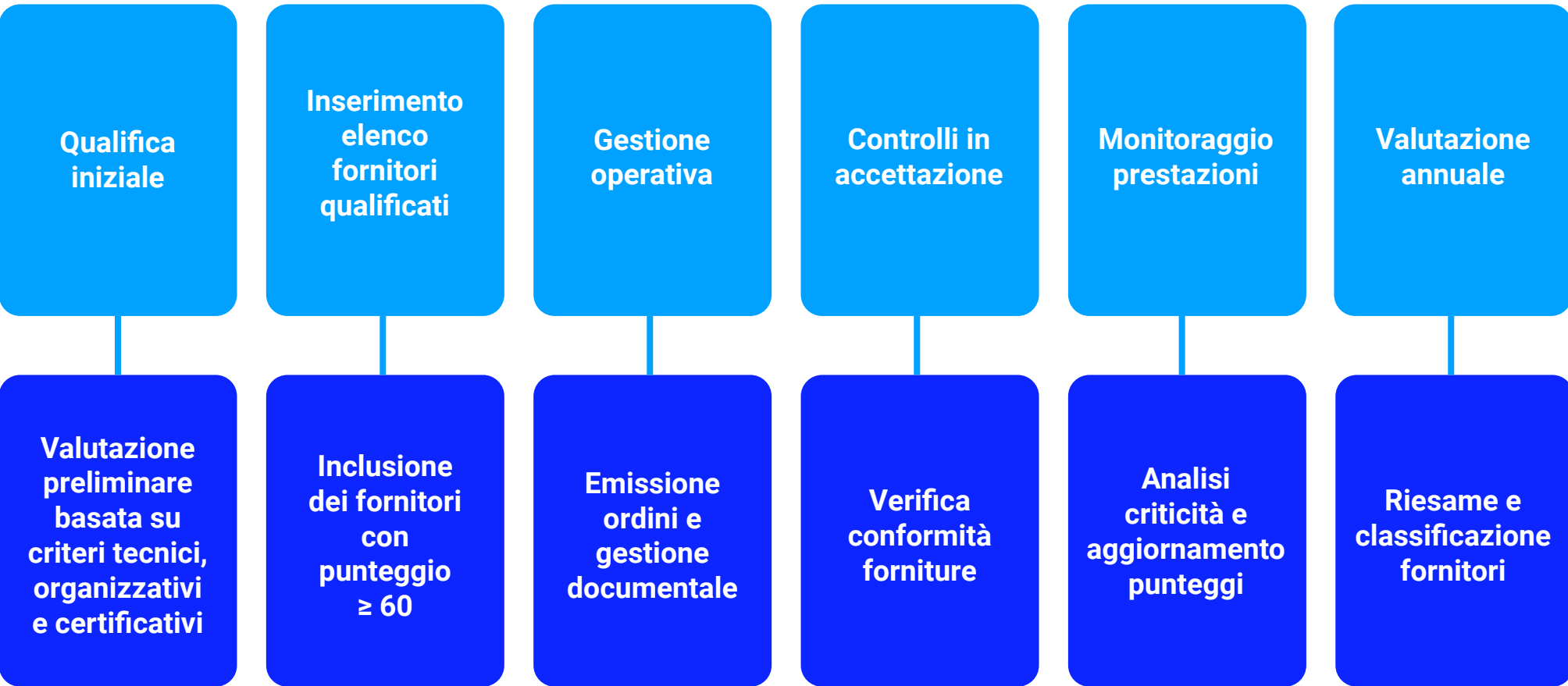
In un contesto industriale ad alta specializzazione come quello in cui opera Brovind Vibratori, la gestione della catena di fornitura incide sulla continuità dei processi produttivi, sulla qualità del prodotto finale e, più in generale, sul controllo di alcuni aspetti ambientali e sociali connessi alla filiera. La gestione dei fornitori è disciplinata dalla Procedura di approvvigionamento, integrata nel Sistema di Gestione per la Qualità.

La procedura si applica ai fornitori aziendali e definisce le modalità con cui i fornitori vengono inizialmente valutati, qualificati, inseriti nell'elenco fornitori e successivamente monitorati nel tempo. In questo quadro, Brovind Vibratori distingue i fornitori tra strategici e non strategici.

Sono considerati strategici i fornitori difficilmente sostituibili nel breve periodo, con incidenza economica significativa e operanti su specifica o disegno aziendale; i fornitori non strategici comprendono invece soggetti alternativi consolidati o riferiti a categorie di acquisto non riconducibili a tali requisiti.

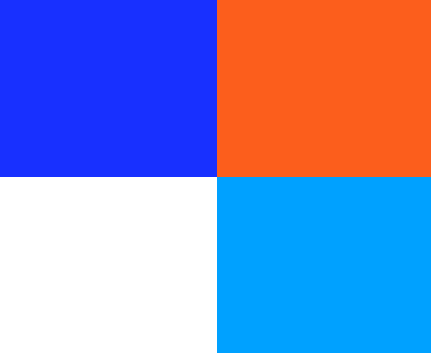
La procedura prevede un percorso strutturato che accompagna il fornitore dalla fase iniziale di valutazione fino alla verifica periodica delle sue prestazioni.

In particolare, il processo si articola nelle seguenti fasi:



25
Fornitori strategici
di cui
12% ISO 9001
4% ISO 14001
8% ISO 45001

64 %
Fornitori storici >10 anni



La qualifica iniziale si basa su un sistema di punteggio. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 100 punti e l’inserimento nell’elenco dei fornitori qualificati avviene al raggiungimento di una soglia minima di 60 punti. La valutazione tiene conto sia della presenza di certificazioni sia di elementi tecnico-operativi e relazionali, con l’obiettivo di esprimere un giudizio complessivo sull’affidabilità del fornitore.

Il sistema di qualifica attribuisce quindi un peso pari al 20% alla presenza di certificazioni e all’80% agli elementi qualitativi e prestazionali.

La presenza di certificazioni costituisce un elemento rilevante nella fase iniziale di

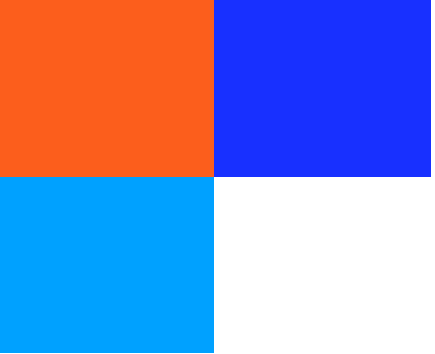
valutazione, ma il punteggio complessivo dipende soprattutto dalla capacità del fornitore di garantire affidabilità tecnica, continuità operativa, flessibilità e qualità della relazione nel tempo.

Accanto agli aspetti qualitativi e prestazionali, Brovind integra nella gestione della supply chain anche elementi ambientali, di sicurezza ed etici.

La Procedura di approvvigionamento richiama infatti la Policy di sostenibilità e prevede il coinvolgimento dei fornitori strategici in un percorso di progressivo allineamento agli standard ambientali, sociali e di governance promossi dall’azienda.

PESI E CRITERI DI VALUTAZIONE DEI FORNITORI

Componente di valutazione	Contenuto	Punteggio massimo	Peso sul totale
Certificazioni	Presenza di certificazioni di sistema	20	20%
Conoscenza del fornitore	Anzianità e consolidamento del rapporto	8	8%
Completezza e correttezza documentale	Adeguatezza della documentazione fornita	8	8%
Performance tecnica	Rispetto delle specifiche tecniche e qualitative	8	8%
Affidabilità logistica	Rispetto dei tempi di consegna	8	8%
Affidabilità commerciale	Preventivi, aggiornamenti su ordini, tempestività	8	8%
Ampiezza gamma prodotti/servizi	Varietà e completezza dell’offerta	8	8%
Flessibilità operativa	Disponibilità a soddisfare esigenze specifiche	8	8%
Condizioni economiche	Adeguatezza complessiva delle condizioni offerte	8	8%
Qualità relazionale	Cortesia e collaborazione	8	8%
Miglioramento continuo	Proattività e capacità di proporre soluzioni	8	8%
Totale		100	100%



In particolare, per i fornitori strategici Brovind prevede specifici strumenti di presidio, tra cui:

- Specifiche di Approvvigionamento dedicate;
- richiesta di Dichiarazione di conformità;
- possibilità di svolgere audit presso il fornitore;
- inserimento in un piano audit triennale.

Gli audit hanno l'obiettivo di valutare la conformità del fornitore rispetto ad aspetti del Sistema Qualità, del Sistema Ambiente e del Sistema Sicurezza e rappresentano uno strumento di approfondimento e verifica a supporto del processo di qualifica e monitoraggio.

Il loro esito non comporta l'attribuzione di un punteggio numerico autonomo, ma costituisce una conferma positiva o meno di quanto emerso nell'iter di qualificazione.

Una volta qualificati, i fornitori vengono monitorati nel tempo attraverso i controlli in accettazione e la rilevazione di eventuali criticità. In presenza di anomalie o non conformità, la procedura prevede l'assegnazione di penalità che concorrono all'aggiornamento della

valutazione complessiva del fornitore. Questo approccio consente a Brovind Vibratori di mantenere sotto controllo le performance della propria base fornitori e di intervenire, se necessario, con azioni correttive o piani di miglioramento. La valutazione periodica del fornitore viene espressa attraverso il Punteggio di Valutazione (PV), calcolato secondo la seguente formula:

PV = Punteggio di qualificazione – Punteggio di penalità

Il PV costituisce il parametro utilizzato per classificare i fornitori e supportare nel tempo le decisioni relative al mantenimento del rapporto, all'attivazione di azioni di miglioramento o, nei casi più critici, all'eventuale esclusione dall'elenco dei fornitori qualificati.

In base al punteggio di valutazione ottenuto, i fornitori sono classificati come segue:

- PV compreso fra 80 e 100 → fornitore Ottimo
- PV compreso fra 60 e 79 → fornitore Buono
- PV compreso fra 40 e 59 → fornitore Sufficiente
- PV compreso fra 20 e 39 → fornitore Mediocre
- PV compreso fra 0 e 19 → fornitore Insufficiente

Analisi 2025

FORNITORI STRATEGICI 2025 PER TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ

Tipologia di attività	N. fornitori 2025	% sul totale
Lavorazioni meccaniche	9	36%
Lavorazioni carpenteria	4	16%
Stampaggio	1	4%
Taglio laser / piegatura	2	8%
Produzione fusioni	2	8%
Verniciatura	2	8%
Costruzione elettromagneti / indotti	1	4%
Costruzione circuiti stampati	1	4%
Costruzione componenti elettronici	0	0%
Costruzione prodotti plastici	3	12%
Totale	25	100%

L'applicazione del sistema di qualifica e classificazione ha portato, nel 2025, all'individuazione di 25 fornitori strategici localizzati prevalentemente in Italia, che operano in ambiti coerenti con la specializzazione produttiva dell'azienda. La loro distribuzione per attività svolta è riportata nella tabella seguente.

DISTRIBUZIONE DEI FORNITORI STRATEGICI PER DURATA DEL RAPPORTO

Durata del rapporto	N. fornitori 2025	% sul totale
Nuovi	0	0%
di cui selezionati in base a criteri specifici aziendali	0	0%
Rapporto da 2 a 5 anni	9	36%
Rapporto da 5 a 10 anni	0	0%
Fornitori storici > 10 anni	16	64%
Totale	25	100%

CERTIFICAZIONI DEI FORNITORI STRATEGICI

Certificazione	N. 2025
ISO 9001 (Qualità)	12%
ISO 14001 (Ambiente)	4%
ISO 45001 (Sicurezza)	8%

La composizione della filiera strategica evidenzia una prevalenza di fornitori attivi nelle lavorazioni meccaniche e nella carpenteria, coerentemente con la natura industriale di Brovind Vibratori. Risultano inoltre presenti fornitori specializzati in lavorazioni complementari e componenti specifici, che contribuiscono al completamento del ciclo produttivo. La distribuzione per durata del rapporto mostra inoltre una filiera fortemente consolidata nel tempo.

Il dato evidenzia che il 64% dei fornitori totali collabora con Brovind Vibratori da oltre dieci anni, mentre il restante 36% ha un rapporto compreso tra due e cinque anni. Questo profilo riflette una supply chain caratterizzata da relazioni stabili e durature, costruite nel tempo in funzione

delle esigenze tecniche e qualitative del business.

Tra i fornitori strategici, inoltre, si rileva la presenza di certificazioni di sistema rilevanti: il 12% è in possesso della certificazione ISO 9001 per la gestione della qualità, il 4% della certificazione ISO 14001 per la gestione ambientale e l'8% della certificazione ISO 45001 per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

La presenza di tali certificazioni costituisce un elemento coerente con il sistema di qualifica adottato dall'azienda e rappresenta un primo indicatore del livello di strutturazione organizzativa della filiera strategica.

06

Energia e
cambiamento
climatico





La gestione degli aspetti ambientali rappresenta per Brovind un ambito di presidio progressivamente sempre più strutturato, in linea con l'evoluzione del contesto normativo, delle aspettative degli stakeholder e della crescente attenzione ai temi climatici ed energetici.

L'azienda monitora i principali impatti connessi alle proprie attività – in particolare consumi energetici, emissioni di gas serra, produzione di rifiuti e utilizzo delle risorse – adottando un approccio orientato al controllo dei processi, alla conformità normativa e al miglioramento progressivo delle performance. Nel corso del 2025, tale impegno si è sviluppato in un contesto di significativa evoluzione operativa, caratterizzato dal trasferimento nella nuova sede produttiva e dalla conseguente riorganizzazione delle attività.

Questo passaggio ha influenzato in modo rilevante alcuni indicatori ambientali, determinando dinamiche non pienamente rappresentative di un assetto a regime, ma al contempo ha posto le basi per un

miglioramento strutturale dell'efficienza energetica e della gestione delle risorse nei periodi successivi.

In questo quadro, assumono particolare rilievo gli interventi avviati sul fronte energetico, tra cui l'entrata in esercizio dell'impianto fotovoltaico, e il progressivo rafforzamento delle pratiche di gestione dei rifiuti, con un orientamento sempre più marcato verso il recupero. Parallelamente, l'azienda continua a perseguire l'ottimizzazione nell'uso dei materiali, attraverso scelte progettuali e operative volte al contenimento degli sprechi e al riutilizzo delle risorse.

In un'ottica di ulteriore consolidamento e sistematizzazione delle pratiche già in essere, nel 2025 Brovind ha inoltre avviato il percorso finalizzato all'adozione di un Sistema di Gestione Ambientale conforme alla norma ISO 14001.

6.1 GESTIONE DELL'ENERGIA

GRI: 302-1, 302-3

ANALISI STRATEGICA TEMA MATERIALE ENERGIA E CAMBIAMENTO CLIMATICO		
	Impatti	Consumo di risorse energetiche prevalentemente da fonti non rinnovabili, emissioni di gas serra collegate all'uso di energia, dipendenza dal mix energetico nazionale, progressiva integrazione di energia da fonte rinnovabile.
	Rischi	Incremento dei costi energetici, esposizione a interruzioni di fornitura, aumento delle emissioni climalteranti, mancata conformità a futuri requisiti normativi su efficienza e decarbonizzazione.
	Opportunità	Miglioramento dell'efficienza operativa, riduzione dei costi attraverso azioni di efficientamento e investimenti in fonti rinnovabili, miglioramento reputazionale, accesso a incentivi.
	Orizzonte temporale	Breve – Medio – Lungo termine
	Stakeholder coinvolti	Dipendenti, clienti, fornitori energetici, enti pubblici, comunità locali, investitori.
	Legame con Codice Etico	Rispetto delle normative nazionali e internazionali in materia ambientale. (Art. 4.1) Contenimento delle emissioni di anidride carbonica. (Art. 4.1) Riduzione dei consumi e degli sprechi (Art. 4.1)
	SDGS correlati	 

Nel 2025 Brovind Vibratori ha continuato a monitorare in modo strutturato i propri consumi energetici, distinguendo tra consumi diretti e consumi indiretti, così da rappresentare con maggiore precisione le diverse componenti del fabbisogno energetico aziendale e supportare l'individuazione delle principali leve di miglioramento.

I consumi diretti comprendono l'energia derivante da fonti utilizzate direttamente dall'organizzazione nello svolgimento delle proprie attività operative, quali il gas naturale

impiegato per il riscaldamento e i carburanti utilizzati nei veicoli aziendali.

I consumi indiretti si riferiscono invece all'energia acquistata e consumata dall'organizzazione, rappresentata principalmente dall'energia elettrica prelevata dalla rete nazionale, includendo dal 2025 anche la quota autoprodotta e autoconsumata tramite impianto fotovoltaico.

5.809 GJ
Consumi energetici totali

807.119 kWh
Elettricità consumata

584,79 kWp
Nuovo impianto fotovoltaico

35,21
Intensità GJ per dipendente

0,210
Intensità GJ per 1000€ fatturato

16.092 kWh
Energia fotovoltaica autoprodotta

Consumi energetici indiretti

CONSUMI ENERGETICI INDIRETTI ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE SUDDIVISI PER FONTE (2023/24/25)

Indicatore	u.m.	2023	2024	2025	Trend (2023/2024)	Trend (2024/2025)
Elettricità consumata	kWh	370.422,00	460.580,00	807.119,00	24%	75%
acquisita da energy mix nazionale	kWh	370.422,00	460.580,00	791.027,00	24%	72%
energia proveniente da impianto fotovoltaico	kWh	0,00	0,00	16.092,00	/	/
Totale	GJ ⁹	1.333,52	1.658,09	2.905,63	24%	75%

Nel triennio 2023–2025 i consumi energetici indiretti di Brovind Vibratori, relativi all’energia elettrica, evidenziano un incremento significativo, strettamente connesso ai cambiamenti strutturali e operativi avvenuti nel corso del 2025.

Nel 2025 il consumo complessivo di energia elettrica si attesta a 807.119 kWh, in crescita del 118% rispetto al 2023 (+75% rispetto al 2024). Tale incremento è principalmente attribuibile a fattori straordinari legati al trasferimento nella nuova sede produttiva.

In particolare:

- per 11 mesi del 2025, l'azienda ha operato con due sedi contemporaneamente attive, determinando un aumento significativo dei consumi elettrici legati ai servizi generali e agli impianti ausiliari;
- fino al mese di settembre 2025, i consumi sono stati influenzati dalla presenza del “contatore di cantiere”, utilizzato per le attività di ristrutturazione del nuovo stabilimento.

Nel corso del 2025 è stato installato e messo in esercizio, presso il nuovo stabilimento produttivo, un

impianto fotovoltaico con una potenza installata pari a circa 584,79 kWp. Nel primo anno di operatività, l’impianto ha contribuito alla produzione di 16.092 kWh di energia elettrica, coprendo circa l’1% dei consumi elettrici complessivi. Il contributo nel 2025 risulta ancora limitato, in quanto l’entrata in esercizio è avvenuta nel corso dell’anno. A regime, l’impianto è destinato ad aumentare in modo significativo la quota di energia autoprodotta, contribuendo alla progressiva riduzione della dipendenza da fonti energetiche esterne.

Le prime evidenze disponibili per il 2026 mostrano già un’inversione di tendenza: i consumi complessivi registrano una riduzione di almeno il 10% nei mesi invernali, con prospettive di ulteriore miglioramento nei mesi successivi, grazie alla piena operatività del nuovo stabilimento e alla maggiore incidenza dell’energia autoprodotta.

Nel complesso, l’andamento dei consumi elettrici nel 2025 riflette una situazione transitoria e non strutturale, legata al processo di riorganizzazione produttiva, e non rappresenta pertanto un incremento stabile dell’intensità energetica dell’organizzazione.

⁹ Per la conversione dei consumi elettrici da kWh a GJ è stato applicato il fattore 1 kWh = 0,0036 GJ.

Consumi diretti

Nel 2025 il consumo energetico diretto complessivo di Brovind, derivante dall'utilizzo di combustibili per il riscaldamento e di carburanti per i veicoli aziendali, è stato pari a 2.903,72 GJ, in diminuzione del 10% rispetto ai 3.210,01 GJ del 2024, ma ancora superiore al dato del 2023 (2.616,10 GJ). Dopo il significativo incremento registrato tra 2023 e 2024 (+23%), il 2025 evidenzia quindi una parziale riduzione dei consumi diretti.

Nel dettaglio:

- i consumi da fonti non rinnovabili si attestano a 1.756,43 GJ, in lieve diminuzione rispetto al 2024 (-3%), ma in crescita rispetto al 2023 (+27%);
- il gas naturale per il riscaldamento segue un andamento analogo, con un incremento nel 2024 (+27%) e una successiva lieve riduzione nel 2025 (-3%);
- i consumi energetici legati ai veicoli aziendali registrano invece una riduzione più marcata, passando da 1.394,77 GJ nel 2024 a 1.147,29 GJ nel 2025 (-18%), tornando su valori prossimi a quelli del 2023.

All'interno della componente legata alla mobilità aziendale si osservano dinamiche

differenziate tra le diverse alimentazioni:

- i consumi di benzina risultano in forte crescita nel triennio, con un ulteriore incremento nel 2025 (+66% rispetto al 2024);
- i consumi di gasolio evidenziano invece una riduzione significativa nel 2025 (-22%), dopo l'aumento registrato nel 2024;
- il GPL, già marginale nel 2023, non risulta più utilizzato negli anni successivi.

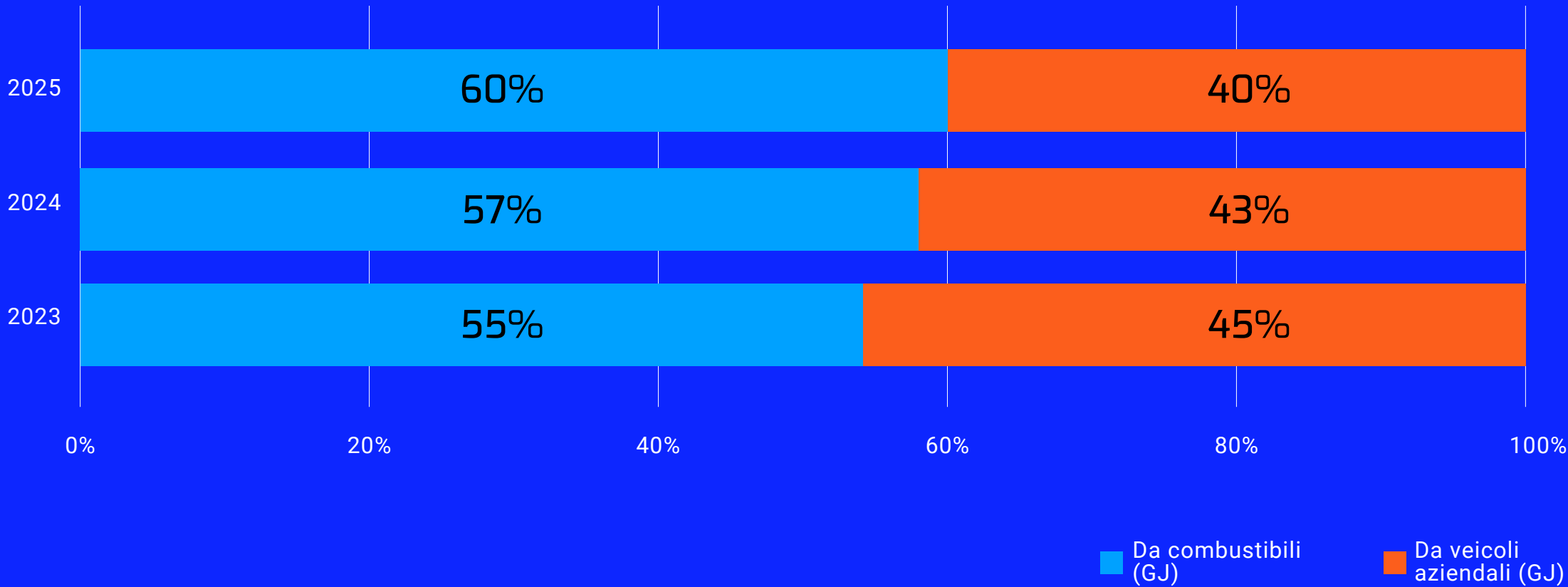
L'analisi della composizione dei consumi diretti evidenzia inoltre un progressivo spostamento verso i combustibili per il riscaldamento. La quota dei consumi da combustibili è infatti passata dal 55% nel 2023 al 57% nel 2024, fino al 60% nel 2025, mentre l'incidenza dei consumi legati ai veicoli aziendali si è ridotta dal 45% al 40% nello stesso periodo.

Nel complesso, il 2025 evidenzia una contrazione dei consumi diretti imputabile principalmente alla riduzione dei consumi della flotta aziendale, a fronte di una sostanziale stabilità dei consumi termici. Ne deriva un profilo energetico maggiormente concentrato sui fabbisogni di riscaldamento degli stabilimenti rispetto alla componente legata alla mobilità.

CONSUMI ENERGETICI DIRETTI ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE, SUDDIVISI PER FONTE

Indicatore	u.m.	2023	2024	2025	Trend (2023/2024)	Trend (2024/2025)
Fonti non rinnovabili	GJ	1.429,97	1.815,24	1.756,43	27%	-3%
Gas naturale (per riscaldamento)	m3	40.531,00	51.451,00	49.784,00	27%	-3%
Dai veicoli aziendali	GJ	1.186,13	1.394,77	1.147,29	18%	-18%
Benzina	l	975,00	1.974,00	3.276,00	102%	66%
Gasolio	l	31.969,00	36.941,00	28.915,00	16%	-22%
GPL	l	108,00			-100%	/
Totale	GJ	2.616,10	3.210,01	2.903,72	23%	-10%

Consumi energetici diretti 2023/24/25



Consumi complessivi

CONSUMI ENERGETICI TOTALI DELL'IMPRESA SUDDIVISI TRA DIRETTI E INDIRETTI

Indicatore	unità	2023	2024	2025	Trend 2023/24	Trend 2024/25
Consumo totale diretto di energia	GJ	2.616,11	3.210,01	2.903,72	23%	-10%
Consumo totale indiretto di energia		1.333,52	1.658,09	2.905,63	24%	75%
Totale		3.949,63	4.868,10	5.809,34	23%	19%

Il consumo energetico complessivo di Brovind Vibratori si attesta a 5.809,34 GJ, in aumento del 19% rispetto ai 4.868,10 GJ del 2024 e del 47% rispetto ai 3.949,63 GJ del 2023.

Nel triennio si osserva un progressivo incremento dei consumi energetici complessivi, accompagnato da una significativa evoluzione nella loro composizione. In particolare, nel 2025 i consumi diretti e indiretti risultano sostanzialmente bilanciati, con un'incidenza di circa il 50% ciascuno, a differenza degli anni precedenti in cui la componente diretta era prevalente.

L'aumento complessivo dei consumi è riconducibile principalmente alla crescita dei consumi indiretti, mentre i consumi diretti evidenziano una riduzione nell'ultimo anno.

Nel complesso, il dato 2025 riflette una fase operativa non ancora stabilizzata e deve essere letto alla luce delle dinamiche straordinarie già descritte nei paragrafi precedenti.

Intensità energetica

L'analisi dell'intensità energetica consente di valutare l'efficienza nell'utilizzo dell'energia in relazione ai principali driver operativi dell'organizzazione. Questo approccio affianca alla lettura dei consumi assoluti una valutazione più completa dell'evoluzione dell'efficienza energetica nel tempo.

Nel presente bilancio sono stati utilizzati due indicatori: l'intensità energetica rispetto al fatturato¹⁰, che esprime l'energia consumata per unità di ricavo generato, e l'intensità energetica per dipendente¹¹, che consente di valutare il consumo energetico medio associato alla struttura operativa.

L'indicatore di intensità energetica calcolato in rapporto al fatturato evidenzia, nel 2025, un miglioramento rispetto all'anno precedente, tornando su valori sostanzialmente in linea con il 2023. Tale andamento indica che la crescita del volume d'affari è stata proporzionalmente superiore

rispetto all'aumento dei consumi energetici, con un conseguente recupero dell'efficienza energetica in relazione al valore economico generato. Diversamente, l'indicatore calcolato in rapporto al numero di dipendenti mostra un incremento progressivo nel triennio. Tale dinamica riflette l'aumento dei consumi energetici complessivi, non completamente compensato dalla crescita dell'organico, ed è coerente con le dinamiche operative straordinarie che hanno caratterizzato il 2025.

Nel complesso, l'analisi evidenzia un miglioramento dell'efficienza energetica rispetto al fatturato, a fronte di un aumento dell'intensità per dipendente. Questo andamento conferma come il 2025 sia stato influenzato da fattori temporanei legati alla riorganizzazione operativa, mentre i benefici degli interventi strutturali avviati sono attesi emergere in modo più evidente nei periodi successivi.

INFORMATIVA 302-3 INTENSITÀ ENERGETICA

Indicatore	2023	2024	2025
Consumo totale energia (GJ)	3.949,63	4.868,10	5.809,34
Fatturato (€)	18.892.081,45	20.481.257,74	27.694.968,01
Numero dipendenti	155	161	165
GJ per 1.000 € di fatturato	0,209	0,238	0,210
GJ per dipendente	25,48	30,24	35,21

¹⁰ Indicatore che misura quanta energia viene consumata per ogni euro di ricavo generato, calcolato dividendo il consumo energetico totale per il fatturato complessivo dell'azienda.
¹¹ Questo indicatore, calcolato dividendo il consumo totale di energia per il numero totale di dipendenti (o dipendenti a tempo pieno, FTE), viene utilizzato per misurare quanta energia è necessaria per sostenere il lavoro di un dipendente.

6.2 EMISSIONI DI GAS SERRA

GRI: 305-1, 305-2, 305-4, 305-5

ANALISI STRATEGICA TEMA MATERIALE | ENERGIA E CAMBIAMENTO CLIMATICO

	Impatti	Contributo diretto e indiretto all'aumento delle concentrazioni di gas a effetto serra (GHG) in atmosfera, legato ai consumi energetici e al mix elettrico utilizzato; effetti sul cambiamento climatico globale.
	Rischi	Rischio di inasprimento normativo, incremento dei costi di compensazione o tassazione delle emissioni, danni reputazionali, minore competitività in mercati regolamentati da criteri ambientali stringenti.
	Opportunità	Possibilità di riduzione della carbon footprint attraverso interventi su consumi energetici e fonti utilizzate, accesso a finanziamenti o incentivi green, miglioramento dell'efficienza energetica.
	Orizzonte temporale	Medio - Lungo termine
	Stakeholder coinvolti	Clienti, comunità locali, investitori, pubbliche amministrazioni, dipendenti
	Legame con Codice Etico	Rispetto delle normative nazionali e internazionali in materia ambientale. (Art. 4.1) Contenimento delle emissioni di anidride carbonica. (Art. 4.1) Riduzione dei consumi e degli sprechi (Art. 4.1)
	SDGS correlati	

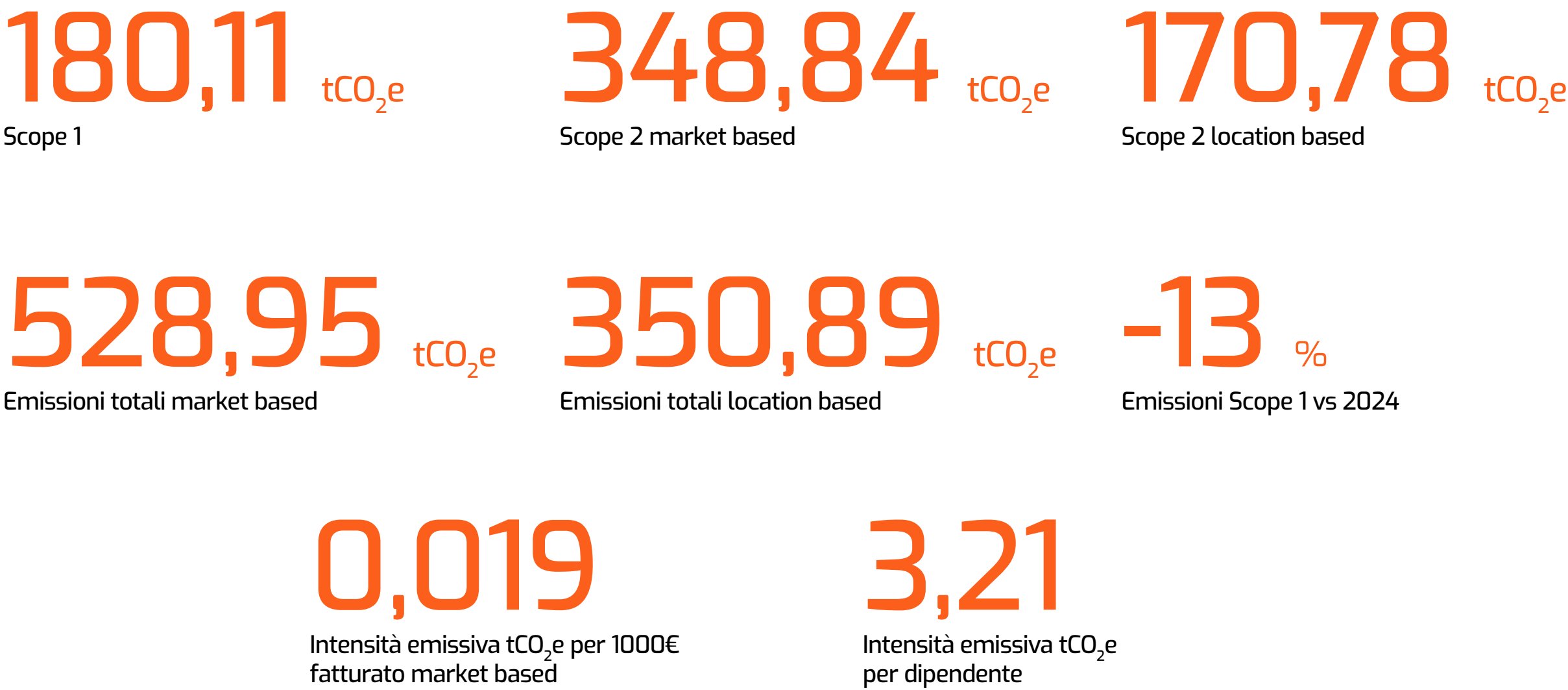
Il calcolo delle emissioni di gas a effetto serra consente di quantificare l'impatto climatico delle attività aziendali e di monitorarne l'evoluzione nel tempo.

La rendicontazione è effettuata in coerenza con i principali standard internazionali e secondo i principi metodologici del GHG Protocol, che prevede la distinzione tra:

- emissioni dirette (Scope 1), generate da fonti possedute o controllate dall'organizzazione;
- emissioni indirette (Scope 2), associate all'energia elettrica acquistata e consumata.

Le emissioni sono espresse in tonnellate di anidride carbonica equivalente (tCO₂e), unità che consente di rappresentare in modo uniforme il contributo dei diversi gas serra al cambiamento climatico.

Ai fini del calcolo sono stati utilizzati fattori di emissione riconosciuti a livello internazionale, in particolare quelli pubblicati da DEFRA per le emissioni dirette (Scope 1) e da ISPRA per le emissioni indirette (Scope 2).



Emissioni di Scope 1

Le emissioni dirette comprendono principalmente quelle derivanti dall'utilizzo di gas naturale per il riscaldamento e dai carburanti impiegati nei veicoli aziendali.

Nel 2025 le emissioni Scope 1 si attestano a 180,11 tCO₂e, in diminuzione del 13% rispetto alle 206,72 tCO₂e del 2024, ma ancora superiori al dato del 2023 (170,32 tCO₂e). Dopo l'incremento registrato nel 2024 (+21%), il 2025 evidenzia quindi una riduzione complessiva delle emissioni dirette.

Nel dettaglio:

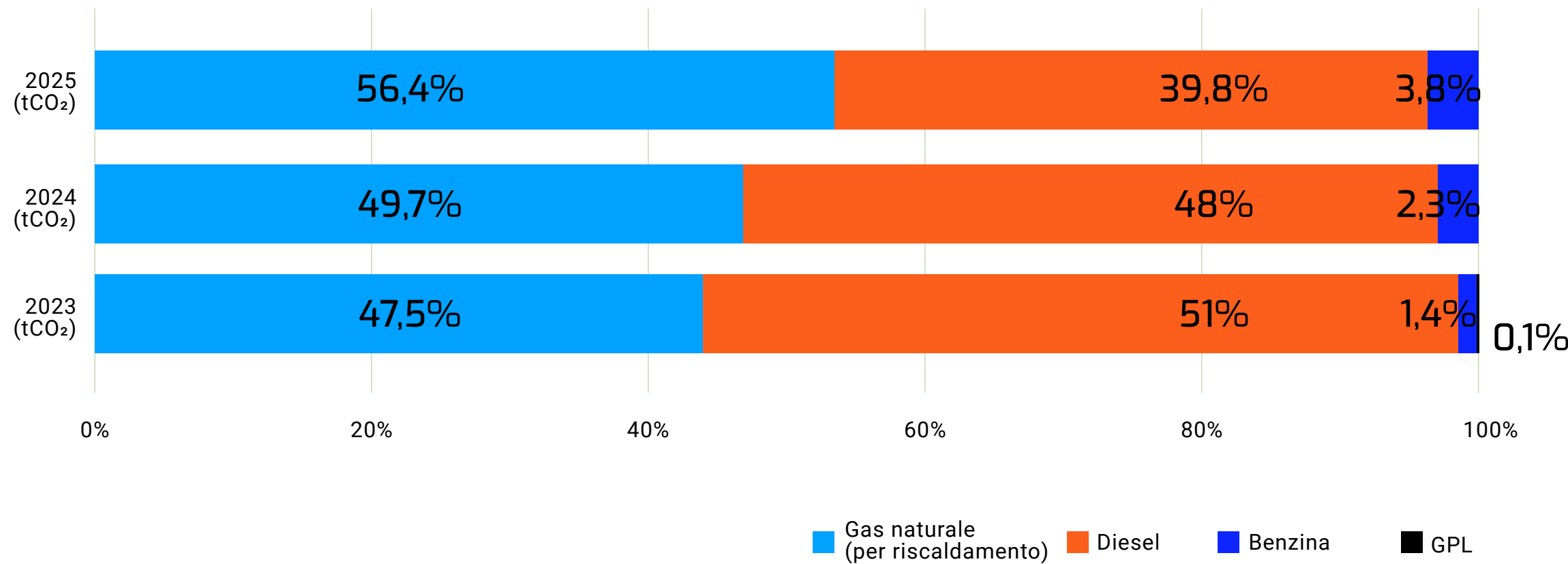
- le emissioni associate al gas naturale risultano sostanzialmente stabili rispetto al 2024 (-1%), dopo l'aumento registrato nel biennio precedente;
- le emissioni derivanti dai veicoli aziendali registrano una riduzione significativa (-25% rispetto al 2024), rappresentando il principale fattore di diminuzione delle emissioni dirette.

Nel complesso, la riduzione delle emissioni Scope 1 è coerente con l'andamento dei consumi energetici diretti.

EMISSIONI SCOPE 1

Fonte	2023 (tCO ₂)	2024 (tCO ₂)	2025 (tCO ₂)	Δ % 2023/2024	Δ % 2024/2025
Fonti non rinnovabili	80,96	102,77	101,63	27%	-1%
Gas naturale (per riscaldamento)	80,96	102,77	101,63	27%	-1%
Da veicoli aziendali	89,36	103,95	78,48	16%	-25%
Benzina	2,31	4,68	6,78	103%	45%
Diesel	86,87	99,27	71,70	14%	-28%
GPL	0,18	/	/	/	/
Totale Scope 1	170,32	206,72	180,11	21%	-13%

Emissioni Scope 1 suddivise per fonte



Emissioni di Scope 2

Le emissioni indirette di Scope 2 comprendono le emissioni di gas a effetto serra associate alla produzione dell'energia elettrica acquistata e consumata dall'organizzazione.

Pur non essendo generate direttamente dalle attività operative, tali emissioni sono indirettamente attribuibili al fabbisogno energetico necessario al funzionamento delle sedi e delle attività aziendali.

In linea con le metodologie previste dal GHG Protocol, le emissioni Scope 2 sono rendicontate secondo due approcci di calcolo:

- il metodo location-based, che riflette l'intensità emissiva media della rete elettrica nazionale da cui l'energia viene prelevata;
- il metodo market-based, che considera i fattori di emissione associati alle specifiche forniture energetiche acquistate, tenendo conto di eventuali contratti o certificazioni relativi alla provenienza dell'energia.

L'energia elettrica autoprodotta e autoconsumata tramite impianto fotovoltaico è considerata a fattore emissivo nullo.

Nel 2025 le emissioni Scope 2 registrano un incremento significativo rispetto all'anno precedente secondo entrambe le metodologie:

- secondo l'approccio market-based, le emissioni aumentano del 65,9%;
- secondo l'approccio location-based, l'incremento è pari al 41,9%.

Tale andamento è coerente con il forte incremento dei consumi elettrici registrato nel 2025, legato alla fase transitoria di sovrapposizione dei siti produttivi e alla presenza di utenze temporanee di cantiere. L'energia autoprodotta da impianto fotovoltaico, entrata in funzione nel corso dell'anno, contribuisce in misura ancora limitata alla riduzione delle emissioni indirette.

EMISSIONI DI SCOPE 2

Metodo di calcolo	2023 (tCO ₂)	2024 (tCO ₂)	2025 (tCO ₂)	Δ % 2023/2024	Δ % 2024/2025
Scope 2 – Market based	169,12	210,29	348,84	24,3%	65,9%
Scope 2 – Location based	96,77	120,32	170,78	24,3%	41,9%

Emissioni totali (Scope 1+Scope 2)

EMISSIONI TOTALI (SCOPE 1+ SCOPE 2)					
Emissioni totali	2023	2024	2025	Δ % 2023/2024	Δ % 2024/2025
Scope 1 + Scope 2 Market Based	339,44	417,01	528,95	23%	27%
Scope 1 + Scope 2 Location Based	267,09	327,04	350,89	22%	7%

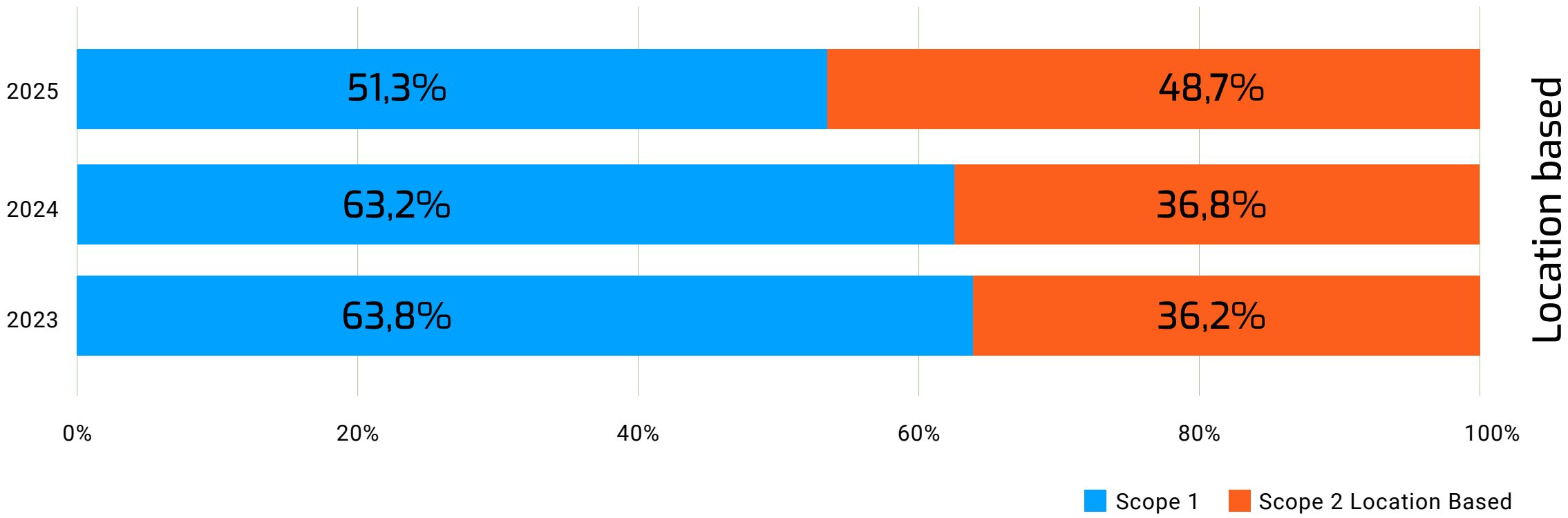
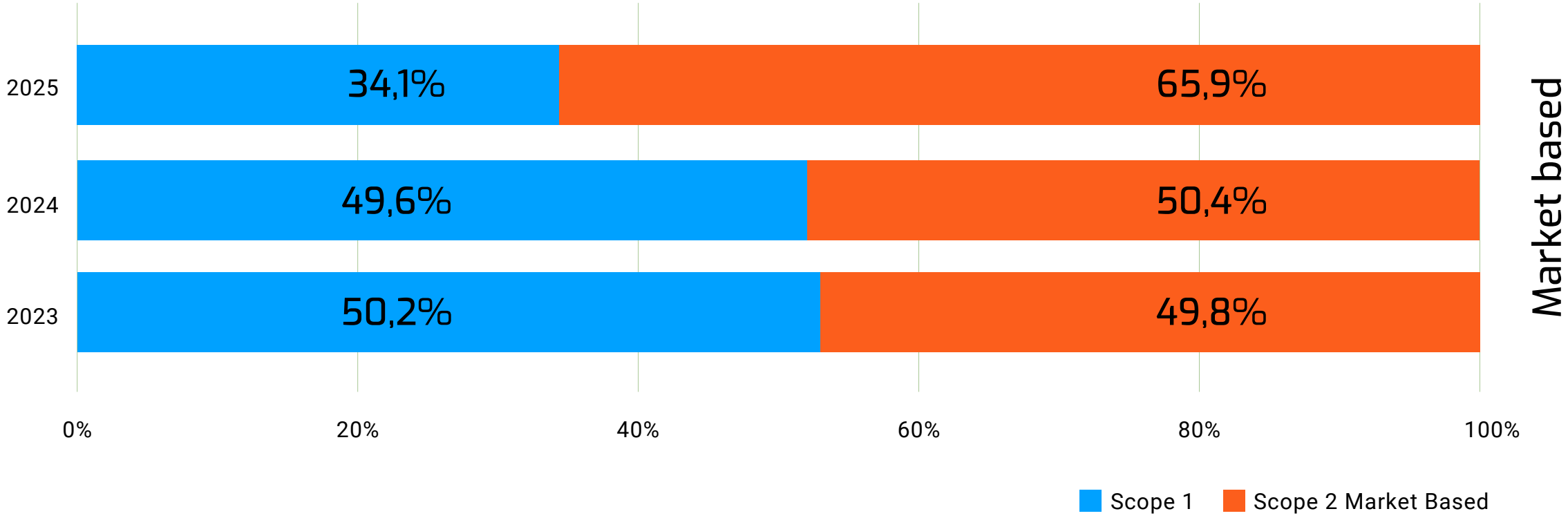
Nel complesso, le emissioni totali di gas a effetto serra evidenziano un incremento rispetto all'anno precedente:

- +27% secondo il criterio market-based;
- +7% secondo il criterio location-based.

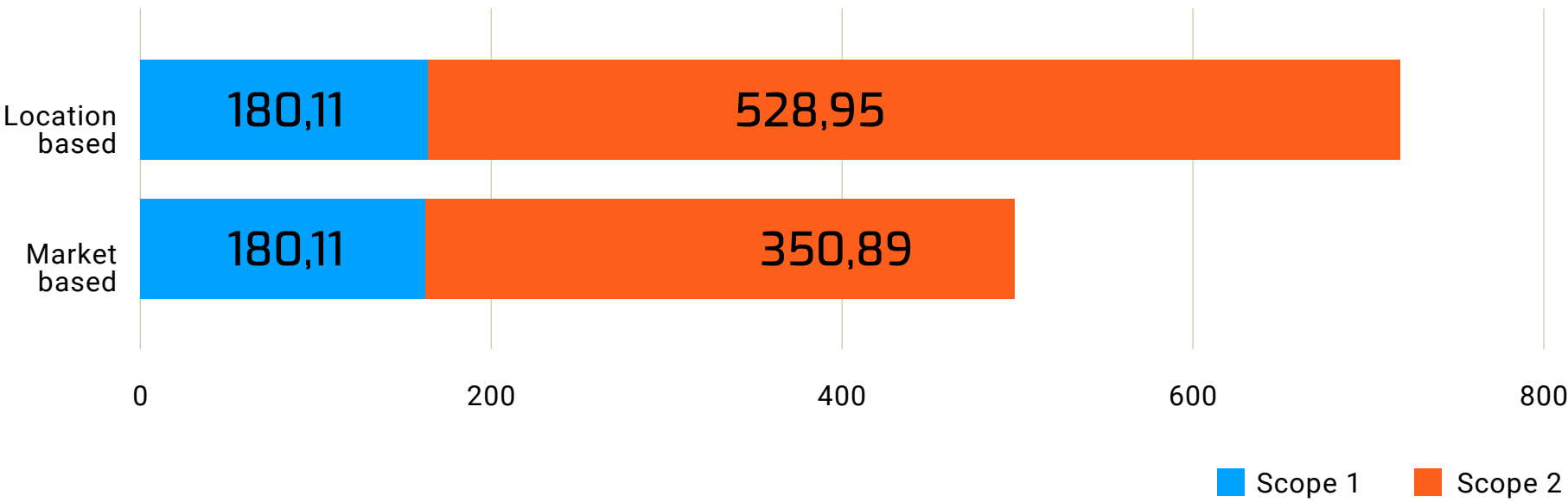
L'aumento complessivo è imputabile principalmente alla crescita delle emissioni indirette, che compensa la riduzione delle emissioni dirette.

In coerenza con quanto osservato per i consumi energetici, il dato 2025 riflette una configurazione operativa non ancora stabilizzata e non rappresenta un incremento strutturale dell'impronta emissiva dell'organizzazione. I primi effetti degli interventi avviati, tra cui l'attivazione dell'impianto fotovoltaico e la razionalizzazione dei siti produttivi, sono attesi contribuire a un miglioramento progressivo degli indicatori emissivi nei periodi successivi.

Emissioni totali 2023/24/25



Tot. emissioni CO₂eq 2025



Intensità delle emissioni

In continuità con quanto osservato per l'intensità energetica, anche l'analisi dell'intensità emissiva evidenzia dinamiche differenziate nel 2025. L'incremento delle emissioni complessive registrato nel periodo è stato accompagnato da una crescita significativa del fatturato, che ha consentito di mantenere stabile – o in miglioramento – l'intensità emissiva calcolata in rapporto ai ricavi, in particolare secondo l'approccio location-based.

Diversamente, l'indicatore rapportato al numero di dipendenti evidenzia un incremento, più marcato secondo il metodo market-based. Tale andamento riflette una crescita delle emissioni non pienamente compensata dall'aumento dell'organico ed è coerente con le dinamiche operative straordinarie che hanno caratterizzato l'esercizio.

INTENSITÀ DELLE EMISSIONI MARKET BASED

	2023	2024	2025	Δ % 2023/2024	Δ % 2024/2025
tCO ₂ / 1.000 € fatturato	0,018	0,020	0,019	13%	-6%
tCO ₂ / dipendente	2,19	2,59	3,21	18%	24%

INTENSITÀ DELLE EMISSIONI LOCATION BASED

	2023	2024	2025	Δ % 2023/2024	Δ % 2024/2025
tCO ₂ / 1.000 € fatturato	0,0141	0,0160	0,0127	13%	-21%
tCO ₂ / dipendente	1,72	2,03	2,13	18%	5%

07

Economia
circolare



7.1 GESTIONE DEI RIFIUTI

GRI: 306-3, 306-4, 306-5

ANALISI STRATEGICA TEMA MATERIALE | ECONOMIA CIRCOLARE

	Impatti	Produzione di rifiuti industriali, potenziale impatto ambientale derivante dalla gestione e dal trattamento dei rifiuti, necessità di conformità alle normative ambientali.
	Rischi	Sanzioni per non conformità, danni reputazionali, costi elevati di smaltimento, impatti negativi sull'ambiente e sulla salute.
	Opportunità	Implementazione di pratiche di economia circolare, riduzione dei costi attraverso il recupero e il riutilizzo, miglioramento dell'efficienza operativa.
	Orizzonte temporale	Breve – Medio – Lungo termine
	Stakeholder coinvolti	Dipendenti, fornitori di servizi di gestione rifiuti, autorità ambientali, comunità locali.
	Legame con Codice Etico	Rispetto delle normative nazionali e internazionali in materia ambientale. (Art. 4.1) Riduzione dei consumi e degli sprechi (Art. 4.1) Riciclo e smaltimento dei rifiuti (Art. 4.1)
	SDGS correlati	 

Nel settore manifatturiero, la gestione dei rifiuti incide non solo sugli aspetti ambientali, ma anche sull'organizzazione operativa e sul rispetto degli obblighi normativi. La varietà dei materiali impiegati nei processi produttivi – metallici, elettronici, compositi e chimici – comporta la produzione di flussi di scarto differenziati per natura, pericolosità e modalità di trattamento.

La gestione aziendale si basa sulla raccolta separata, tracciabilità documentale e conferimento a soggetti autorizzati, nel rispetto degli adempimenti previsti dalla normativa vigente. L'attenzione non riguarda solo la corretta gestione amministrativa del rifiuto, ma anche la destinazione finale dei flussi, con l'obiettivo di privilegiare, ove possibile, il recupero rispetto allo smaltimento.

Coerentemente con l'impostazione già adottata nel precedente esercizio, anche nel 2025 Brovind ha monitorato puntualmente quantità, tipologia e trattamento dei rifiuti prodotti. Dopo la riduzione osservata nel 2024, l'esercizio 2025 evidenzia un incremento significativo dei quantitativi complessivi. I rifiuti totali espressi in peso passano infatti da 49.779 kg nel 2024 a 90.421 kg nel 2025, con un aumento dell'81,6%; il dato risulta superiore anche al valore del 2023, pari a 61.139 kg.

L'incremento è riconducibile quasi interamente ai rifiuti non pericolosi, che salgono da 49.485 kg a 90.160 kg (+82,2%), mentre i rifiuti pericolosi espressi in chilogrammi diminuiscono da 294 kg a 261 kg (-11,2%). I rifiuti espressi in litri classificati come pericolosi restano invece invariati a 961 litri, in continuità con il 2024.

90.421 kg

Rifiuti totali prodotti

98,86 %

Rifiuti avviati a recupero

RIFIUTI PERICOLOSI E NON PERICOLOSI TOTALI 2023/24/25

	2023	2024	2025	Variazione 2023/24%	Variazione 2024/25%
Pericolosi (kg)	204	294	261	44,1%	-11,2%
Non pericolosi (kg)	60.935	49.485	90.160	-18,8%	82,2%
Totale (kg)	61.139	49.779	90.421	-18,6%	81,6%
Pericolosi (lt)	259	961	961	271,0%	0,0%
Totale (lt)	259	961	961	271,0%	0,0%

In riferimento alla tipologia di trattamento, nel 2025 Brovind Vibratori ha ulteriormente rafforzato il ricorso a operazioni di recupero, riducendo la quota avviata a smaltimento. Dei 90.421 kg complessivamente gestiti, il 98,86% sono stati avviati a recupero.

Il confronto storico evidenzia un miglioramento progressivo: la quota avviata a recupero era pari al 95,20% nel 2023, al 97,20% nel 2024 e raggiunge nel 2025 il valore più elevato del triennio.

In termini assoluti, i rifiuti destinati a smaltimento si riducono da 2.925 kg nel 2023 a 1.408 kg nel 2024, fino a 1.031 kg nel 2025. I rifiuti espressi in litri risultano invece interamente destinati a smaltimento e si attestano a 961 litri, in linea con il dato del 2024.

RIFIUTI PRODOTTI PER CODICE C.E.R. E CLASSIFICAZIONE DI PERICOLOSITÀ

Codice C.E.R.	Pericoloso / Non pericoloso	U.m.	2023	2024	2025
15 01 06	Non pericoloso	Kg	22.540	17.480	39.360
17 04 05	Non pericoloso	Kg	33.480	29.400	47.720
17 04 02	Non pericoloso	Kg	860	440	820
17 04 11	Non pericoloso	Kg	680	640	1.080
16 05 04	Pericoloso	Kg	19	67	43
15 02 02	Pericoloso	Kg	110	99	68
15 01 10	Pericoloso	Kg	75	39	119
08 03 18	Non pericoloso	Kg	20	27	25
12 01 17	Non pericoloso	Kg	2.925	1.408	1.031
16 02 13	Pericoloso	Kg	0	12	17
16 02 14	Non pericoloso	Kg	83	90	124
20 01 21	Pericoloso	Kg	0	77	14
17 02 02	Non pericoloso	Kg	347	0	0
12 01 09	Pericoloso	lt	259	961	961

RIFIUTI PERICOLOSI E NON PERICOLOSI TOTALI 2023/24/25

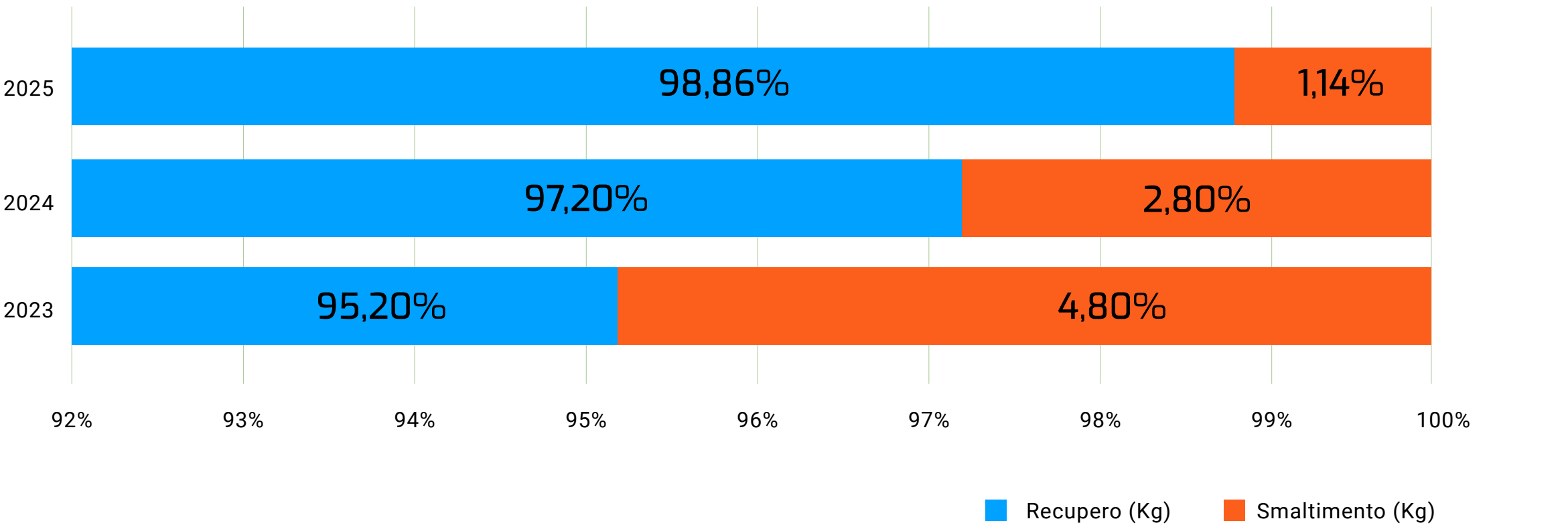
Tipologia trattamento	2023	2023 % sul totale	2024	2024 % sul totale	2025	2025 % sul totale
Recupero (Kg)	58.214	95,20%	48.371	97,20%	89.390	98,86%
Smaltimento (Kg)	2.925	4,80%	1.408	2,80%	1.031	1,14%
Totale kg	61.139	100%	49.779	100%	90.421	100%
Smaltimento (lt)	259	100%	961	100%	961	100%
Totale lt	259	100%	961	100%	961	100%

Oltre ai rifiuti classificati come speciali, l'azienda gestisce anche una quota di rifiuti assimilabili agli urbani, principalmente derivanti dagli uffici e dalle aree comuni. Nel 2025 si registra un incremento dei quantitativi complessivi, che passano da 26.600 kg nel 2024 a 31.200 kg (+17,3%), dopo la crescita contenuta osservata nel 2024 rispetto al 2023. Nel complesso, l'andamento riflette una crescita dei volumi gestiti coerente con l'aumento dell'attività aziendale, con una dinamica più marcata rispetto all'esercizio precedente.

Rifiuti totali suddivisi per avviati a smaltimento e a recupero 2023/24/25

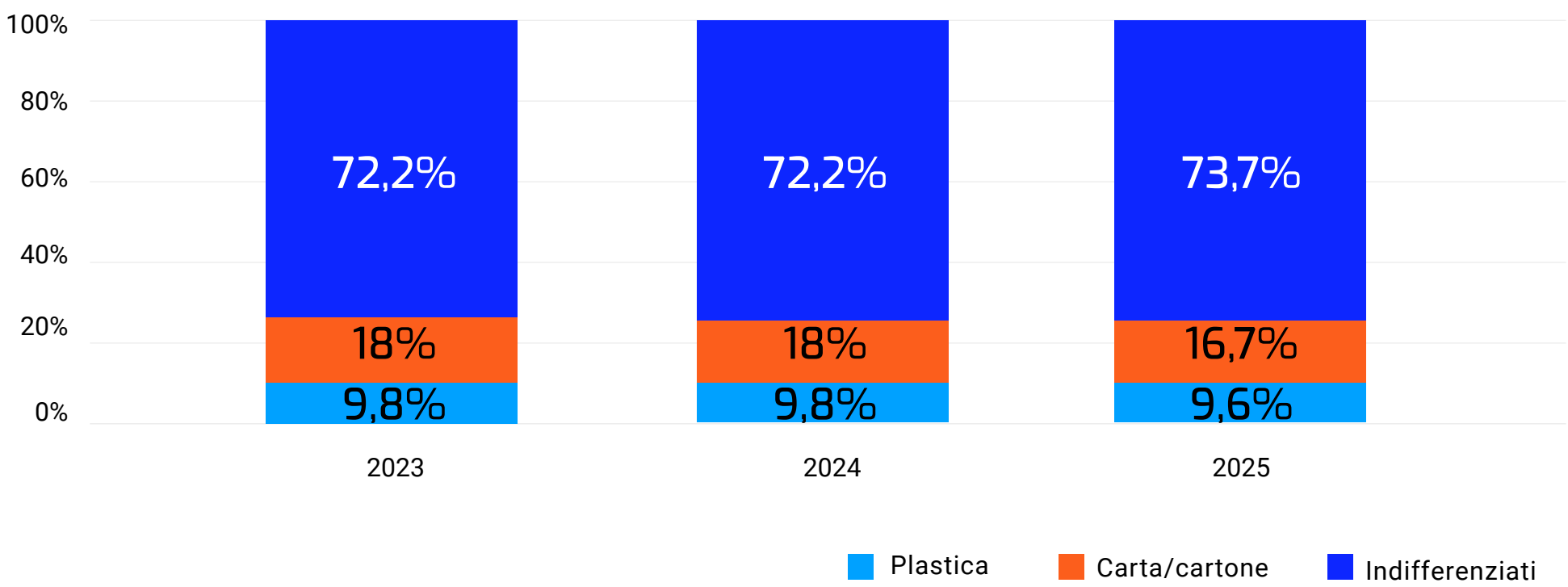
RIFIUTI ASSIMILABILI AGLI URBANI (KG) 2023/24/25

	2023	2024	2025
Plastica	2.500	2.600	3.000
Carta/cartone	4.600	4.800	5.200
Indifferenziati	18.400	19.200	23.000
Totale	25.500	26.600	31.200





% rifiuti assimilabili agli urbani 2023/24/25



A completamento del quadro gestionale, si evidenzia che, pur in assenza di un sistema formalizzato, Brovind ha individuato un presidio interno per la gestione dei rifiuti, supportato da un consulente esterno. L'organizzazione adotta inoltre pratiche operative consolidate orientate al contenimento degli sprechi e alla riduzione dei rifiuti prodotti, sebbene non strutturate in programmi formalizzati.

La gestione operativa si basa sull'utilizzo di contenitori dedicati e identificati per tipologia di rifiuto, anche attraverso codifica C.E.R., a supporto della corretta separazione dei flussi.

La tracciabilità è garantita tramite formulari di identificazione dei rifiuti (FIR) e registri di carico e scarico regolarmente aggiornati. Per quanto riguarda il trattamento, una parte dei rifiuti assimilabili agli urbani viene gestita in collaborazione con il servizio pubblico locale, mentre i restanti flussi sono conferiti a operatori autorizzati e specializzati del settore.

In prospettiva, l'azienda prevede l'adozione di un sistema di gestione ambientale conforme alla norma ISO 14001, con l'obiettivo di strutturare in modo più sistematico le pratiche già in essere.

7.2 EFFICIENZA NELL'USO DEI MATERIALI

GRI: 301-1, 301-3, 308-1

ANALISI STRATEGICA TEMA MATERIALE | ECONOMIA CIRCOLARE

	Impatti	L'approvvigionamento dei materiali incide sull'efficienza operativa, sui costi di produzione e sull'impatto ambientale complessivo.
	Rischi	Dipendenza da fornitori non sostenibili; volatilità dei prezzi delle materie prime; interruzioni nella catena di fornitura; mancata conformità normativa.
	Opportunità	Adozione di pratiche di approvvigionamento sostenibile; utilizzo di materiali riciclati o rinnovabili; miglioramento dell'efficienza produttiva; riduzione dei costi nel medio-lungo periodo.
	Orizzonte temporale	Medio – Lungo termine
	Stakeholder coinvolti	Fornitori, team di acquisto, clienti, enti regolatori.
	Legame con Codice Etico	Rapporti con fornitori/consulenti/agenti (Art. 6.1)
	SDGS correlati	

Per quanto riguarda l'impiego di materiali, Brovind utilizza principalmente ferro, alluminio, inox, polycarbonato e gomma industriale antiusura.

Si tratta di materiali selezionati in funzione delle elevate prestazioni richieste dai sistemi vibranti e dai dispositivi di automazione industriale prodotti dall'azienda, in termini di affidabilità meccanica, precisione, resistenza all'usura e durata nel tempo. L'efficienza nell'uso dei materiali viene perseguita innanzitutto attraverso le scelte progettuali.

In fase di sviluppo dei prodotti, l'azienda adotta infatti soluzioni orientate all'ottimizzazione di spessori, geometrie e dimensioni dei componenti, con l'obiettivo di contenere il fabbisogno di materia prima senza compromettere le performance tecniche richieste. Questa impostazione, unita alla verticalizzazione di una parte rilevante delle lavorazioni, consente un controllo diretto dei processi produttivi e contribuisce al contenimento degli scarti.

Per quanto riguarda l'impiego di materiali riciclati o rinnovabili, il ciclo produttivo presenta attualmente alcuni limiti tecnici legati alle prestazioni richieste e alla compatibilità con le tolleranze costruttive. In particolare, per le componenti funzionali dei macchinari, l'utilizzo di materiali riciclati non risulta al momento generalmente praticabile, a causa di prestazioni non equivalenti e di vincoli legati alla qualità e alla disponibilità delle forniture.

Tuttavia, Brovind ricorre a materiali riciclati per impieghi non strutturali, in particolare per gli imballaggi in legno (pallet) e per la carta e il cartone, anche attraverso pratiche di riutilizzo interno. Inoltre, una quota significativa degli imballaggi in carta e cartone ricevuti da fornitori e clienti viene reimpiegata per le spedizioni, contribuendo a ridurre il consumo di nuovo materiale e a favorire la circolarità delle risorse. Nel triennio 2023–2025, l'uso di materiali riciclati è stato monitorato come indicato nella tabella seguente.

UTILIZZO DI MATERIALI RICICLATI NEL TRIENNIO 2023-2025

Tipo di materiale	Totale utilizzato 2023	Riciclato 2023	% riciclato	Totale utilizzato 2024	Riciclato 2024	% riciclato	Totale utilizzato 2025	Riciclato 2025	% riciclato
Carta e cartone	550 kg	495 kg	90%	600 kg	540 kg	90%	700 kg	700 kg	100%
Imballi in legno	13.000 kg	6.000 kg	46%	15.000 kg	7.500 kg	50%	15.000 kg	7.500 kg	50%



Nel 2025 si osserva un incremento dei volumi complessivi di carta e cartone utilizzati (+16,7% rispetto al 2024), accompagnato da un miglioramento della quota riciclata, che raggiunge il 100%, rispetto al 90% registrato nei due esercizi precedenti. Il dato evidenzia un ulteriore rafforzamento delle pratiche di riutilizzo e approvvigionamento di materiale riciclato per questa tipologia di impiego.

Per quanto riguarda gli imballi in legno, i quantitativi si mantengono stabili rispetto al 2024, attestandosi a 15.000 kg, così come invariata resta la percentuale di materiale riciclato, pari al 50%. Dopo il miglioramento registrato tra il 2023 e il 2024, nel 2025 il dato evidenzia quindi una fase di consolidamento, coerente con le modalità operative di gestione dei pallet basate su cicli di riutilizzo.

Accanto al monitoraggio dei materiali non strutturali, l'azienda mantiene un approccio orientato al contenimento del consumo di materia anche attraverso iniziative puntuali di acquisto responsabile, come il ricorso a dispositivi informatici ricondizionati, che rappresentano un primo ambito applicativo dei principi di circolarità.

In termini più ampi di economia circolare, Brovind non ha ancora attivato un sistema strutturato di recupero a fine vita dei propri prodotti; tuttavia, in considerazione della prevalenza di materiali metallici riciclabili, si ritiene che gli utilizzatori finali possano avviare a recupero una parte significativa dei componenti al termine del loro utilizzo. Sono inoltre in fase di valutazione possibili iniziative volte a rafforzare il recupero e il riutilizzo dei materiali lungo il ciclo di vita.



GRI INDEX



DICHIARAZIONE D'USO:

Brovind Vibratori S.p.A. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 with reference agli Standard GRI.

UTILIZZATO:

GRI 1: Principi Fondamentali 2021

Standard GRI /altra fonte	Informativa	Ubicazione
GRI 2: Informazioni generali 2021	2-1 Dettagli sull'organizzazione	1.1 Profilo aziendale e modello di business
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	1.1 Profilo aziendale e modello di business
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica
	2-4 Restatement delle informazioni	Nota metodologica
	2-5 Assurance esterna	Nota metodologica
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.1 Profilo aziendale e modello di business 5.2 Gestione responsabile della catena di fornitura
	2-7 Dipendenti	1.1 Profilo aziendale e modello di business 3.1 Coinvolgimento dei dipendenti: valore per il Capitale Umano
	2-8 Lavoratori non dipendenti	3.1 Coinvolgimento dei dipendenti: valore per il Capitale Umano
	2-9 Struttura e composizione della governance	2.1 Struttura di governo societario
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	2.1 Struttura di governo societario
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	2.1 Struttura di governo societario
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	2.1 Struttura di governo societario
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	2.1 Struttura di governo societario
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	2.1 Struttura di governo societario
	2-15 Conflitti d'interesse	2.1 Struttura di governo societario
	2-16 Comunicazione delle criticità	2.1 Struttura di governo societario 2.2 Gestione dei rischi e sistema di controllo interno
	2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo	Il CdA è formato da persone con alto profilo professionale
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	Non formalizzata nel periodo di rendicontazione
	2-19 Politiche retributive	2.1 Struttura di governo societario
	2-20 Processo di determinazione della retribuzione	2.1 Struttura di governo societario
	2-21 Rapporto sulla retribuzione totale annuale	3.1 Coinvolgimento dei dipendenti: valore per il Capitale Umano
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder
	2-23 Impegni assunti tramite policy	2.2 Gestione dei rischi e sistema di controllo interno 2.4 Etica
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	2.2 Gestione dei rischi e sistema di controllo interno 2.4 Etica
	2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi	2.2 Gestione dei rischi e sistema di controllo interno 2.4 Etica
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	2.2 Gestione dei rischi e sistema di controllo interno
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	2.2 Gestione dei rischi e sistema di controllo interno 2.4 Etica
	2-28 Adesione ad associazioni	2.1 Struttura di governo societario
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	1.2.2 Engagement 2025
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	3.1 Coinvolgimento dei dipendenti: valore per il Capitale Umano

Standard GRI /altra fonte	Informativa	Ubicazione
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo per determinare i temi materiali	1.2 Strategia e integrazione alla sostenibilità
	3-2 Elenco di temi materiali	1.2 Strategia e integrazione alla sostenibilità
Economia circolare		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2 Strategia e integrazione alla sostenibilità
GRI 301: Materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	7.2 Efficienza nell'uso dei materiali
	301-3 Prodotti recuperati o rigenerati e relativi materiali di imballaggio	7.2 Efficienza nell'uso dei materiali
GRI 306: Rifiuti 2020	306-3 Rifiuti prodotti	7.1 Gestione dei rifiuti
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	7.1 Gestione dei rifiuti
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	7.1 Gestione dei rifiuti
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	7.2 Efficienza nell'uso dei materiali
Energia e cambiamento climatico		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2 Strategia e integrazione alla sostenibilità
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	6.1 Gestione dell'energia
	302-3 Intensità energetica	6.1 Gestione dell'energia
	302-4 Riduzione del consumo di energia	6.1 Gestione dell'energia
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	6.2 Emissioni di gas serra
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	6.2 Emissioni di gas serra
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	6.2 Emissioni di gas serra
	305-5 Riduzione delle emissioni di GHG	6.2 Emissioni di gas serra
Coinvolgimento dei dipendenti, diversità e inclusione		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2 Strategia e integrazione alla sostenibilità

Standard GRI /altra fonte	Informativa	Ubicazione
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	3.1 Coinvolgimento dei dipendenti: valore per il Capitale Umano
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	3.1 Coinvolgimento dei dipendenti: valore per il Capitale Umano
	401-3 Congedo parentale	3.2 Diversità e inclusione
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	3.1 Coinvolgimento dei dipendenti: valore per il Capitale Umano
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	3.2 Diversità e inclusione
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	3.2 Diversità e inclusione
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	3.2 Diversità e inclusione
Salute e sicurezza dei dipendenti		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2 Strategia e integrazione alla sostenibilità
GRI 403: Salute e Sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	3.3 Salute e sicurezza dei dipendenti
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	3.3 Salute e sicurezza dei dipendenti
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	3.3 Salute e sicurezza dei dipendenti
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	3.3 Salute e sicurezza dei dipendenti
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	3.3 Salute e sicurezza dei dipendenti
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	3.3 Salute e sicurezza dei dipendenti
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	3.3 Salute e sicurezza dei dipendenti
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	3.3 Salute e sicurezza dei dipendenti
	403-9 Infortuni sul lavoro	3.3 Salute e sicurezza dei dipendenti
	403-10 Malattie professionali	3.3 Salute e sicurezza dei dipendenti
Gestione responsabile della catena di fornitura		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2 Strategia e integrazione alla sostenibilità

Standard GRI /altra fonte	Informativa	Ubicazione
GRI 2: Informazioni generali 2021	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	5.2 Gestione responsabile della catena di fornitura
Etica aziendale		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2 Strategia e integrazione alla sostenibilità
GRI 2: Informazioni generali 2021	2-23 Impegni assunti tramite policy	2.4 Etica
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	2.4 Etica
	2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi	2.4 Etica
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	2.4 Etica
Gestione rischi e governance		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2 Strategia e integrazione alla sostenibilità
GRI 2: Informazioni generali 2021	2-16 Comunicazione delle criticità	2.2 Gestione dei rischi e sistema di controllo interno
	2-23 Impegni assunti tramite policy	2.2 Gestione dei rischi e sistema di controllo interno
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	2.2 Gestione dei rischi e sistema di controllo interno
	2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi	2.2 Gestione dei rischi e sistema di controllo interno
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	2.2 Gestione dei rischi e sistema di controllo interno
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	2.2 Gestione dei rischi e sistema di controllo interno
Qualità e sicurezza dei prodotti		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2 Strategia e integrazione alla sostenibilità
GRI 416: Salute e Sicurezza dei Clienti 2016	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi	5.1 Qualità e sicurezza dei prodotti
GRI 416: Salute e Sicurezza dei Clienti 2016	416-2 Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	5.1 Qualità e sicurezza dei prodotti
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	2.3 Cybersecurity e protezione dei dati
Valore sociale per il territorio		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2 Strategia e integrazione alla sostenibilità
GRI 413: Comunità locali 2016	GRI 413-1 – Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d’impatto e programmi di sviluppo	4. Valore sociale e radicamento territoriale





BROVIND VIBRATORI S.P.A.

Via Valle Bormida 5
12074 Cortemilia (CN) - IT
Tel. +39 0173 820 111

Cap. Soc. €873.935,00
PEC. brovind@pec.it
REA Cuneo 139963

Bilancio di sostenibilità redatto in collaborazione con Open Group Italia S.r.l.