VICI&C

Bilancio di Sostenibilità 2025

Indice

Lettera agli Stakeholder 4
Nota metodologica 5

> Capitolo 1
Il mondo Vici&C 6
1.1 La storia 8
1.2 Le filiali estere di Vici 11
1.3 Missione, visione e valori 14
1.4 Governance, etica e struttura organizzativa 18
1.5 Il nostro modello di Business 28

> Capitolo 2
La sostenibilità di Vici&C 32
2.1 Il percorso verso la sostenibilità 34
2.2 Gli stakeholder e l'analisi di materialità 38
2.2.1 Analisi di Materialità 40

> Capitolo 3
I nostri prodotti 42
3.1 Innovazione tecnologica di prodotto e di processo 48
3.2 Gestione responsabile della catena di fornitura 55
3.3 Qualità dei prodotti e miglioramento continuo 58

> Capitolo 4
Le nostre persone e la comunità 64
4.1 Le nostre persone 66
4.2 Formazione e sviluppo dei talenti 70
4.3 Diversità, inclusione e pari opportunità 75
4.4 Salute e sicurezza sul luogo di lavoro 78
4.5 Collaborazioni con le comunità locali 82

> Capitolo 5
La gestione degli impatti ambientali 86
5.1 Consumi energetici ed emissioni 88
5.2 Economia circolare 98

> Capitolo 6
La responsabilità economica e digitale 102
6.1 Valore economico generato e distribuito 104
6.2 Cybersecurity e protezione dei dati 106

> Appendice
Le nostre performance di sostenibilità 110
Dati sulle Risorse Umane 112
Dati ambientali 122
Indice dei contenuti GRI 124

All’interno di questo Bilancio troverete non solo i risultati raggiunti, ma anche il percorso che stiamo costruendo: un percorso fatto di **responsabilità**, **miglioramento continuo** e **capacità di evolvere**, mantenendo al centro i nostri valori.



Lettera agli stakeholder

Cari Stakeholder,

siamo fieri di presentarvi il **Bilancio di Sostenibilità di Vici & C. S.p.A.**, che rappresenta la naturale evoluzione del percorso intrapreso negli anni precedenti e un ulteriore passo nel nostro impegno verso una crescita responsabile e sostenibile.

Il 2025 è stato un anno complesso, caratterizzato da un contesto economico ancora instabile e da una contrazione della domanda in diversi settori di riferimento. In questo scenario, Vici ha saputo affrontare le difficoltà con consapevolezza e determinazione, confermando la solidità del proprio modello industriale e la **capacità di adattarsi ai cambiamenti del mercato.**

Nonostante l’instabilità del contesto esterno, abbiamo scelto di **continuare a investire con visione e responsabilità**: nelle nostre persone, vero motore della nostra crescita, nella qualità dei prodotti, nell’innovazione dei processi e nello sviluppo organizzativo, introducendo nuovi strumenti di monitoraggio, rafforzando la cultura della sicurezza e sviluppando progettualità orientate all’innovazione e alla sostenibilità ambientale. Questa scelta riflette la volontà di costruire valore nel lungo periodo, anche nei momenti più sfidanti.

Nel corso dell’anno abbiamo rafforzato la nostra visione strategica con l’adozione di un **Business Plan triennale**, che rappresenta una guida chiara per il futuro dell’azienda e integra in modo sempre più strutturato gli obiettivi economici con quelli ambientali, sociali e di governance.

All’interno di questo Bilancio troverete non solo i risultati raggiunti, ma anche il percorso che stiamo costruendo: un percorso fatto di responsabilità, miglioramento continuo e capacità di evolvere, mantenendo al centro i nostri valori.

Il cambiamento nasce dalla capacità di mettersi in discussione, crescere e costruire insieme valore; è nel modo in cui lo affrontiamo, insieme alle nostre persone, che prende forma il futuro dell’azienda e della comunità.

Un sentito ringraziamento a tutte le nostre persone, che ogni giorno contribuiscono con impegno, responsabilità e senso di appartenenza alla crescita di Vici.

Buona lettura,

L’Amministratore Delegato

Luca Vici

Nota metodologica

Il presente documento rappresenta l’edizione annuale del Bilancio di Sostenibilità di Vici & C. S.p.A. (nel documento anche “Azienda”, “Organizzazione” o “Vici”), avente lo scopo di comunicare in modo trasparente le sue performance e i suoi impatti in ambito di sostenibilità, nella sua triplice direzione ambientale, sociale ed economica relativamente all’esercizio 2025 (dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025).

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato redatto in accordance ai **GRI Standards** pubblicati dal **Global Reporting Initiative (GRI)**, come indicato nella tabella “Indice dei contenuti GRI”.

Il perimetro dei dati e delle informazioni economiche, sociali e ambientali risulta essere il medesimo del Bilancio Civilistico di Vici & C. S.p.A. al 31 dicembre 2025, in particolare include i tre stabilimenti di Via Gutenberg, Via dell’Acero e Via del Grano, la sede showroom e le filiali estere di Cina, Korea, Germania e Stati Uniti. Eventuali limitazioni di perimetro relativamente a singoli temi o indicatori sono espressamente esplicitate nel testo.

Ai fini della comparabilità dei dati nel tempo, è stato inserito un anno di comparazione e le riesposizioni dei dati comparativi precedentemente pubblicate, laddove presenti, sono indicate come tali. Inoltre, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime, le quali, se presenti, sono appropriatamente segnalate e fondate sulle migliori metodologie disponibili per garantire l’attendibilità delle informazioni riportate.

Si segnala che, nel corso del mese di ottobre 2025, è stata chiusa la sede showroom precedentemente inclusa nel perimetro di rendicontazione. I dati ambientali relativi ai consumi energetici di tale sede sono pertanto riferiti al solo periodo di effettiva operatività nel corso dell’esercizio 2025.

Si segnala, inoltre, che nel corso dell’esercizio 2025 non vi sono stati cambiamenti significativi relativamente alla catena di fornitura e all’assetto proprietario di Vici & C. S.p.A.

Per ulteriori informazioni e suggerimenti relativamente al Bilancio di Sostenibilità di Vici è possibile scrivere a **sostenibilita@vici.it**

Il presente documento non è sottoposto ad Assurance esterna. Il presente Bilancio di Sostenibilità verrà pubblicato all’esterno tramite sito web **www.vici.it**



> capitolo 1

Il mondo VICI&C

1.1 La storia
1.2 Le filiali estere di Vici
1.3 Missione, visione e valori
1.4 Governance, etica e struttura organizzativa
1.5 Il nostro modello di Business

Di seguito la genesi di **Vici & C. S.p.A.**, descritta dall'Amministratore Delegato Luca Vici: "Un'Azienda familiare nata nel 1977. Il primo reparto produttivo era... la sala da pranzo. I nostri genitori saldavano schede elettroniche prima di cenare o prima di pranzare. Mettevano da parte le schede già saldate e quelle ancora da saldare. Si apparecchiava con un odore acre di stagno, per chi sa di cosa stiamo parlando."

> 1.1

La storia

Nel 1982 l'azienda acquisisce ulteriori competenze interne, in termini di know-how progettuale e di sviluppo tecnico, per quadri elettrici e bordi macchina e dal 1985 inizia l'attività di progettazione e costruzione di linee automatiche per l'assemblaggio di componenti per il settore automotive.

Nel 1999, diventando sempre più frequenti le richieste di sviluppo per sistemi di visione, Vici entra all'interno del mercato internazionale con il **brand VICIVISION** ad oggi brand leader nel mondo delle **macchine di misura ottica** utili a migliorare l'efficienza in fase di produzione. Nel 2001 **VICIVISION** inizia a creare applicazioni innovative per la misurazione di precisione e il controllo qualità e, a partire dal 2008, arriva a realizzare e diffondere una serie di macchine di misura ottica ad alta precisione, denominate **MTL**.

Dopo sette anni, avviene il **lancio del marchio METRIOS**, anch'esso specializzato nell'ambito di macchine di misura ottica. I due brand hanno permesso di ampliare la gamma dei prodotti Vici offerti, nonché di esportare l'eccellenza in diversi paesi del mondo attraverso la vendita e distribuzione.

Nel corso del 2025 Vici ha intrapreso un'importante evoluzione strategica del proprio posizionamento, avviando un progetto di unificazione e rafforzamento dei marchi.

In particolare, i brand storici VICIVISION e Metrios sono stati integrati sotto un'unica identità, dando origine al nuovo assetto **"Metrios by VICIVISION"**.
Questo passaggio rappresenta una scelta strategica finalizzata a valorizzare la riconoscibilità del marchio VICIVISION a livello internazionale, rafforzando al contempo la coerenza dell'offerta e la sinergia tra le diverse soluzioni tecnologiche sviluppate dall'azienda.

Parallelamente, Vici ha strutturato la propria offerta industriale introducendo due nuove denominazioni, che riflettono l'evoluzione del modello di business e la specializzazione delle competenze:

- **VICI AUTOMATION** a presidio delle soluzioni integrate e dei sistemi per l'automazione industriale;
- **VICI ELECTRICAL PANEL** dedicata allo sviluppo e alla realizzazione di quadri elettrici e bordo macchina.

Questo percorso di razionalizzazione e rafforzamento dei marchi si inserisce in una più ampia strategia di posizionamento, volta a rendere sempre più chiara, distintiva e riconoscibile l'identità di Vici nei diversi ambiti di mercato in cui opera.



1977 — Inizia l'attività di Vici con l'**assemblaggio di schede elettroniche** conto terzi

1985 — Vici intraprende la strada della produzione industriale nel **settore automotive**

1999 — Posizionamento nei mercati internazionali attraverso il brand **VICIVISION**

2008 — Diffusione in tutto il mondo di **MTL**, macchine di misura ottica di serie ad alta precisione

2012 — VICIVISION **Gmbh**

2014 — VICIVISION lancia **MTP**, una nuova macchina di misura ottica per elementi piani

2015 — Lancio del marchio **Metrios**

2017 — VICIVISION **America LLC**

2019 — VICIVISION **Korea**

2021 — VICIVISION METROLOGY TECHNOLOGY SHANGHAI Co.,Ltd

2024 — Pubblicazione del primo **Bilancio di Sostenibilità 2023**

2025 — Metrios America LLC

Apertura VICIVISION WUXI METROLOGY TECHNOLOGY CO.LTD

> 1.1

La storia

Vici è presente a **Santarcangelo di Romagna (RN)**, dov'è situata la **sede produttiva**, articolata in tre stabilimenti al cui interno avvengono le attività di progettazione, produzione e assemblaggio dei prodotti; la presenza di Vici oltre i confini nazionali si sostanzia, come mostra la mappa, in **5 filiali commerciali e 40 centri specializzati in tutto il mondo**, attraverso cui vengono distribuiti nel mercato internazionale cabinet elettrici, bordi macchina e sistemi per l'automazione industriale.



USA
Cina
Germania
Corea

- **Americhe**
  - Canada
  - Messico
  - Brasile
  - Argentina
- **Europa**
  - Spagna
  - Portogallo
  - Inghilterra e Irlanda
  - Francia
  - Italia
  - Slovenia
  - Ungheria
  - Polonia
  - Belgio
  - Olanda
  - Svizzera
  - Scandinavia
  - Repubblica Ceca
  - Austria
  - Croazia
  - Bosnia
  - Romania
  - Bulgaria
- **Asia**
  - Israele
  - Turchia
  - Thailandia
  - Malesia
  - Singapore
  - Vietnam
  - Indonesia
  - Taiwan
  - Giappone
  - India
- **Africa**
  - Sud Africa

> 1.2

Le filiali estere di Vici

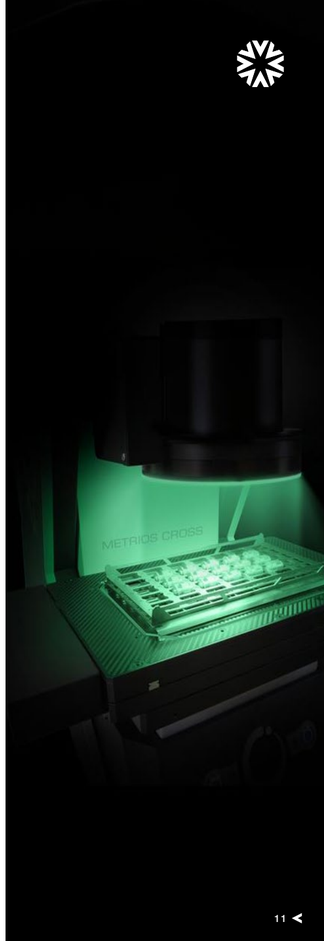
Nel 2025 è stato approvato il **Business Plan** triennale di Vici per il periodo 2026–2028, che rappresenta uno strumento strategico fondamentale per guidare lo sviluppo dell'azienda nel medio-lungo periodo.

All'interno del piano è stato dedicato un capitolo specifico alla riorganizzazione societaria e organizzativa delle filiali estere, con l'obiettivo di rafforzarne il presidio commerciale, migliorare l'efficacia operativa e garantire una maggiore coerenza con il modello di governance del Gruppo.

In tale contesto si inseriscono le principali evoluzioni che hanno interessato la struttura e il posizionamento delle filiali nel corso del 2025 e che vengono di seguito descritte, in continuità con una più ampia prospettiva di rafforzamento della presenza internazionale prevista a partire dal 2026.

Le **5 filiali** attraverso cui Vici è presente all'estero, acquistano i prodotti VICIVISION e Metrios dalla Capogruppo e successivamente si occupano della **vendita e distribuzione delle macchine**, nonché dell'**assistenza post-vendita** delle stesse, in Germania, USA, Corea e Cina; hanno contribuito alla creazione di valore di Vici per l'esercizio 2025 nella misura di € 4,2 milioni.







> 1.2

Le filiali estere di Vici

Nel 2025 le filiali estere in Germania e Cina hanno subito alcuni cambiamenti nella governance rispetto all'anno precedente, in particolare:

GERMANIA

La filiale sita nella città di **Heilbronn**, nel distretto governativo di **Stoccarda**, si compone di una struttura immobiliare di 280 m^2, i cui uffici ospitano un team che si occupa della funzione di vendita, commercializzazione dei prodotti VICIVISION e assistenza post – vendita.

Nel corso del 2025, la filiale è stata interessata da un significativo processo di riorganizzazione interna e da un rinnovamento del management; questo intervento è stato fortemente orientato a rafforzare il posizionamento strategico dell'azienda nel mercato tedesco, con l'obiettivo di incrementarne la competitività, migliorare l'efficacia commerciale e cogliere nuove opportunità di crescita in un contesto ad alto potenziale.

CINA

Nel novembre 2025 è stato formalizzato l'accordo per la costituzione di una nuova joint venture tra VICIVISION METROLOGY TECHNOLOGY SHANGHAI Co.,Ltd, filiale locale interamente controllata da Vici con sede a **Shanghai**, e uno storico rivenditore e partner attivo sul territorio.
L'operazione si inserisce in una strategia di consolidamento della presenza industriale e commerciale nel mercato cinese, fondata su partnership di lungo periodo e su una governance condivisa e trasparente. A partire dal 1° gennaio 2026, la nuova società, **Vicivision Wuxi**, diventerà formalmente operativa come filiale congiunta ed è l'unico soggetto autorizzato all'importazione e alla distribuzione in esclusiva delle macchine in Cina, contribuendo allo sviluppo del mercato locale e al rafforzamento di relazioni responsabili e durature con gli stakeholder del territorio.
La filiale di Shanghai rimarrà comunque operativa e sarà presidiata da un Area Manager italiano, incaricato di coordinare e sviluppare le attività commerciali in loco, con responsabilità estesa all'intera area del Sud Est Asiatico.

Di seguito viene fornito un dettaglio delle restanti filiali, per le quali non sono intervenute variazioni nel corso del 2025:

USA

Le filiali site rispettivamente nelle città di **Phoenix (Arizona)** e di **Canton (Michigan)**, vendono e distribuiscono le macchine Vici attraverso due entità sotto il proprio controllo: **VICIVISION America** per la commercializzazione dei prodotti VICIVISION e l'entità **METRIOS America** per la commercializzazione di macchine a rilevazione ottica a marchio Metrios.

La filiale VICIVISION America si compone di un magazzino e dei dipartimenti marketing, commerciale, vendita e assistenza post-vendita; la filiale METRIOS America, diventata operativa nel 2024, è gestita da una risorsa manageriale proveniente dall'headquarter italiano.

COREA

Sita nella città di **Seoul** è gestita da una risorsa manageriale che si occupa della funzione commerciale e dell'assistenza post-vendita.



> 1.3

Missione, visione e valori

“Anticipiamo soluzioni tecnologiche per aziende all’avanguardia. Miglioriamo la vostra competitività, con voi nel mondo, per passione.”

Con l’obiettivo di un continuo miglioramento, l’Azienda incoraggia tutte le persone coinvolte a **presentare** con spirito propositivo e liberi da giudizio, ogni **possibilità di miglioramento** nella catena del valore. L’obiettivo è quello di “Proporre per migliorare, di essere parte della soluzione, di lavorare e sentirsi parte di un team esteso a filiali, partner e fornitori, verso orizzonti sempre più lontani e all’avanguardia”.

La storia di Vici è la storia di un’azienda fatta di valori familiari trasferiti in valori aziendali che guidano costantemente le nostre persone. Passione, fiducia, orientamento al cliente e unicità sono gli elementi che assicurano la credibilità, l’affidabilità, l’efficacia e l’efficienza aziendale, e che rendono possibile trasformare i processi in Filosofia e Cultura Aziendale:



> FIDUCIA

Crediamo nell’ascolto del punto di vista altrui al fine di instaurare un dialogo trasparente e libero da giudizi. Aiutiamo ognuno ad ottenere i migliori risultati nelle proprie aree di competenza e responsabilità.

> PASSIONE

La curiosità ci spinge ogni giorno a migliorare noi stessi e la nostra realtà, ci guida verso nuovi orizzonti. Crediamo in quello che facciamo e con entusiasmo affrontiamo le sfide.

> UNICITÀ

Il valore che diamo alle persone distingue il nostro stile e amplifica il senso di appartenenza. Agiamo con umiltà, rispetto e ambizione.

> ORIENTAMENTO AL CLIENTE

Tutti i giorni ci prendiamo cura di clienti, partner e collaboratori. Da loro ci facciamo ispirare per metterli nelle condizioni di tramutare le esigenze in nuove opportunità.

Per proseguire il concetto di azienda etica e sostenibile, **Vici si ispira a due principi:**

“Emozionare le menti dei giovani e infiammare il loro intelletto, creare passione e nutrire talento”

questi gli ingredienti che per Vici sono in grado di **far emergere il talento dei giovani** e di **accrescere la loro professionalità e i loro valori**;

“L’innovazione tecnologica alimenta il nostro stile”

all’evolversi dei processi altrettanto fa l’azienda, che in tal modo **crea sinergie** volte alla responsabilità e alla consapevolezza delle persone, ricercando il **miglioramento continuo delle competenze e dei processi**.

Nel corso del 2025 tale impegno si è ulteriormente rafforzato attraverso l’introduzione di **modelli strutturati di sviluppo e gestione dell’innovazione**, nonché attraverso il consolidamento di una **cultura organizzativa orientata al miglioramento continuo**, che valorizza l’apprendimento derivante dall’esperienza e promuove la condivisione delle conoscenze. In questo contesto, Vici riconosce il valore dell’errore come parte integrante dei processi di crescita e sviluppo, favorendo un **approccio “fail-fast”** orientato alla sperimentazione e alla rapida evoluzione delle soluzioni. Vici ha sempre avuto come focus principale la sostenibilità in tutti i suoi aspetti, come testimoniato dagli impegni sottoscritti nella Politica Aziendale e dalle scelte che orientano quotidianamente le attività e le decisioni dell’organizzazione.

Nel corso del 2025, tale orientamento è stato ulteriormente rafforzato attraverso l’integrazione degli **obiettivi ESG** all’interno dei processi decisionali e degli strumenti di pianificazione strategica. In particolare, l’approvazione del **primo Business Plan triennale** ha rappresentato un passaggio significativo nell’evoluzione del modello di governance, consentendo di strutturare in modo più organico la connessione tra strategia aziendale, sviluppo economico e impatti ambientali e sociali. In questo contesto, la reputazione di Vici si fonda sulla capacità di mettere passione in ogni attività svolta, un valore condiviso e promosso in primis dai membri del Consiglio di Amministrazione, contribuendo a consolidarla nel tempo attraverso impegno, coerenza e dedizione.

> 1.3

Missione, visione e valori

Negli anni, l'azienda ha progressivamente adottato un approccio orientato all'impatto, sviluppando progetti e iniziative volti al raggiungimento degli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** definiti dall'**Agenda ONU 2030**.

Il Consiglio di Amministrazione svolge un ruolo attivo nel promuovere e indirizzare azioni e attività in cui la sostenibilità è elemento centrale, declinata secondo le dimensioni **ESG (Environmental, Social e Governance)**.
In particolare:

> AMBIENTE

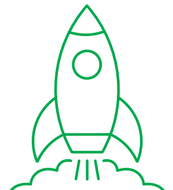
Il Consiglio di Amministrazione definisce annualmente **indicatori ambientali di primo livello**, oggetto di monitoraggio periodico, promuovendo pratiche di economia circolare e criteri di valutazione dei fornitori in chiave ambientale. Il presidio operativo è affidato alla funzione **QHSE**, adeguatamente strutturata, mentre tra le iniziative strategiche rientrano anche progetti di compensazione delle emissioni di CO_2 generate dalle attività aziendali.
Ulteriori approfondimenti sono riportati nel Capitolo 5.

> PERSONE

Nel corso degli anni sono stati sviluppati progetti in ambito **Diversity & Inclusion**, percorsi di sviluppo delle competenze, politiche di welfare e iniziative formative. Tali attività rappresentano la declinazione operativa della dimensione Social, con il coordinamento della funzione HR, responsabile della gestione integrata degli aspetti organizzativi e delle dinamiche di sviluppo delle risorse.
Un dettaglio completo è disponibile nel Capitolo 4.

> ECONOMIA E GOVERNANCE

Vici monitora e supervisiona con continuità gli **indicatori economico-finanziari**, al fine di garantire solidità e sostenibilità nel lungo periodo. La responsabilità è affidata alla funzione **Amministrazione, Finanza e Controllo (AFC)**.
A livello di governance, il Consiglio di Amministrazione definisce gli indirizzi strategici dell'azienda, mentre il Board of Management rappresenta il principale organo operativo di coordinamento e attuazione delle strategie aziendali, presidiando le diverse aree di business e garantendo l'allineamento tra obiettivi strategici e attività operative.
In tale contesto, il **Comitato di Sostenibilità**, istituito nel 2023, si configura come elemento chiave di indirizzo e coordinamento delle tematiche ESG, operando in sinergia con il Consiglio di Amministrazione e con il Board of Management per assicurare l'integrazione della sostenibilità nei processi decisionali e nei modelli organizzativi.



A seguito del percorso formativo sulla sostenibilità avviato negli anni precedenti, che ha contribuito alla diffusione di competenze e consapevolezza interna, nel 2025 è proseguito il consolidamento del ruolo del **Comitato di Sostenibilità** come presidio operativo e strategico dei temi ESG, rafforzando l'integrazione della sostenibilità nei processi aziendali e nei sistemi di monitoraggio e reporting.

Parallelamente, nel corso del 2025, l'organizzazione aziendale ha consolidato il proprio modello articolato su tre macro-direzioni – **Direzione Generale, Direzione Tecnica e Direzione Staff** – al fine di garantire un presidio integrato delle principali dimensioni operative e strategiche dell'azienda.

In tale contesto, è stato posto un focus sempre più rilevante sui temi della ricerca e dell'innovazione, quali leve fondamentali per lo sviluppo competitivo e per la capacità di generare valore nel lungo periodo, anche attraverso il rafforzamento delle attività di sviluppo prodotto e dei processi di miglioramento continuo.

Tale evoluzione riflette la volontà di Vici di dotarsi di assetti organizzativi pienamente coerenti con il proprio percorso di sviluppo, rafforzando la capacità di affrontare con tempestività e visione strategica le sfide poste da un contesto sempre più competitivo e internazionale.

Nel loro insieme, questi elementi testimoniano come i valori fondanti di Vici – **passione, fiducia, orientamento al cliente e unicità** – non costituiscano soltanto un riferimento identitario, ma rappresentino leve concrete attraverso cui l'azienda interpreta il cambiamentoe costruisce il proprio percorso di crescita sostenibile nel tempo.



> 1.4

Governance, etica e struttura organizzativa

Il sistema di governance adottato da Vici vuole garantire una **conduzione responsabile e trasparente dell'impresa** nei confronti del mercato, con l'obiettivo di **creare valore sostenibile nel lungo periodo a favore di tutti gli stakeholder.**

La struttura di governance di Vici comprende i seguenti organi: Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Revisore Legale dei conti.

Il **Consiglio di Amministrazione** (C.d.A.) di Vici & C. S.p.A. è composto da 5 membri ed è rimasto in carica fino all'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2025; il dettaglio della composizione del C.d.A. è riportato nella tabella sottostante. La distribuzione per età è così ripartita: 20% tra i 30-50 anni e l'80% sopra i 50 anni. Per quanto riguarda la composizione di genere, il 100% dei componenti del C.d.A. è di genere maschile.

Carica	Membro del Consiglio di Amministrazione	Genere	Fascia d'età
Presidente	**Vici Marco**	M	<50
Amministratore Delegato	**Vici Luca**	M	>50
Consigliere	**Vici Nevio**	M	>50
Consigliere	**Pula Fabio**	M	>50
Consigliere	**Maioli Paolo**	M	>50

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 3 membri esecutivi e 2 membri non esecutivi.

Il **Consiglio di Amministrazione** provvede all'elezione del Presidente che, per natura societaria e per il ruolo da esso ricoperto, svolge funzioni dirigenziali all'interno dell'organizzazione esercitando un controllo diretto sulla Società.

La scelta di nominare il Presidente tra i membri della famiglia Vici risponde all'esigenza di garantire continuità nella visione strategica e nella gestione operativa, nonché di preservare l'identità e i valori propri di un'impresa a carattere familiare.

Eventuali conflitti di interesse derivanti dalla concentrazione di ruoli sono presidiati e mitigati attraverso specifici meccanismi di governance, tra cui: la composizione eterogenea del Consiglio di Amministrazione, che include membri sia appartenenti alla famiglia sia indipendenti; l'attività di vigilanza esercitata dal Collegio Sindacale; l'adozione di un Codice Etico aziendale, che definisce principi e regole di comportamento; nonché la presenza di un Board of Management, quale organo interno di supporto alla gestione operativa e strategica, con funzioni di indirizzo, consulenza e supervisione a beneficio del Presidente e dell'intero Consiglio di Amministrazione.

L'**Assemblea dei Soci** nomina i membri del Consiglio di Amministrazione, che a sua volta nomina il Presidente del C.d.A. e l'Amministratore Delegato. L'Assemblea, inoltre, nomina i componenti del Collegio Sindacale ed il Revisore Legale Unico. I processi di nomina sono formalizzati nei verbali societari. Fin dalle sue origini, la Governance di Vici ha sempre mantenuto una chiara e distintiva impronta familiare, portando avanti i propri valori e consolidando così l'affidabilità nei confronti dei propri stakeholder. Pertanto, il processo di nomina e selezione dei membri del C.d.A. si basa sul principio di appartenenza alla famiglia Vici e, per le nomine esterne alla famiglia, su principi di fiducia e competenze tecniche di grande impatto per l'organizzazione.

Il Collegio Sindacale e il Revisore Legale Unico vengono invece nominati dall'Assemblea dei Soci e selezionati garantendo il principio base dell'indipendenza degli organi di controllo, e in base alle competenze specifiche richieste dalle normative vigenti.



Il **Collegio Sindacale** è l'organo di controllo che ha il compito di vigilare sull'osservanza della legge e delle norme societarie, oltre che a controllare l'adeguatezza e il funzionamento degli assetti organizzativi, amministrativi e contabili della Società.

> 1.4

Governance, etica e struttura organizzativa

La composizione del Collegio Sindacale è la seguente:

Carica	Membro del Collegio Sindacale
Presidente del Consiglio Sindacale	**Zannoni Loris**
Sindaco	**Albini Pier Maria**
Sindaco	**Zannoni Lucia**
Sindaco supplente	**Sardano Eliana**
Sindaco supplente	**Zannoni Paolo**
Revisore Legale	**Biagini Simone**

La distribuzione per età è così ripartita: 67% tra i 30-50 anni e il 33% sopra i 50 anni; 67% di genere maschile e 33% di genere femminile.

La composizione dei membri degli organi di governo garantisce la diversità dal punto di vista di competenze, esperienza e settori professionali coperti, generando un expertise di valore per le decisioni strategiche aziendali.

L'Amministratore Delegato, il Presidente e uno dei tre consiglieri del C.d.A. sono direttamente coinvolti nel processo di sviluppo sostenibile aziendale.

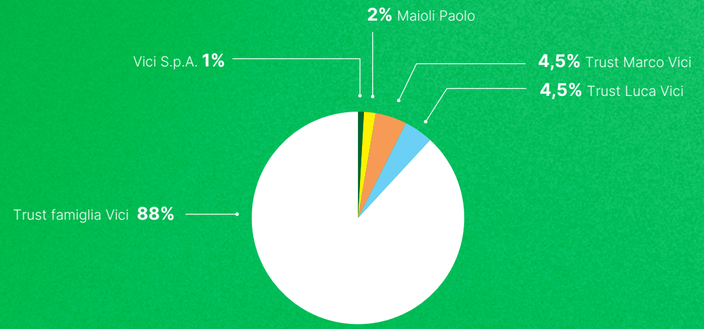
Il Comitato di Sostenibilità aggiorna periodicamente il C.d.A. attraverso attività di formazione, workshop e comunicazioni interne.

Il Bilancio di Sostenibilità viene approvato dal C.d.A. a seguito di un incontro dedicato in cui vengono presentati i risultati del percorso annuale.

Attualmente non sono previsti indicatori di performance ESG specifici per il C.d.A.; tuttavia, con l'approvazione del Business Plan triennale, la sostenibilità è stata integrata tra le direttrici strategiche di sviluppo, rappresentando uno dei pilastri di riferimento per l'evoluzione del modello di business e per l'orientamento delle decisioni aziendali.

Non sono previste, altresì, al momento politiche retributive variabili per il massimo organo di governo; i compensi sono definiti dal Consiglio stesso.
Ad oggi sistemi premianti variabili connessi alle performance sono applicati esclusivamente al dipartimento commerciale e al Direttore Generale. Si segnala, inoltre, che non sono previste ulteriori forme di incentivazione, quali premi di ingaggio, incentivi di assunzione e benefit di pensionamento. Non sono inoltre previste indennità di fine rapporto per i membri dell'organo di governo, né clausole di recupero (clawback) delle componenti retributive.

La composizione del **Capitale Sociale** è così suddivisa:



Nel 2023 è stato istituito il **Board of Management**, organo strategico aziendale con funzioni decisionali, consultive e di coordinamento sulle principali tematiche aziendali.

Il sistema di governo si articola quindi su più livelli: il Consiglio di Amministrazione definisce gli indirizzi strategici, mentre il Board of Management, in sinergia con il C.d.A.:

- **garantisce che l'azienda operi in modo etico e rispetti le normative vigenti;**
- **garantisce la sostenibilità dell'attività nel prendere decisioni che consentano all'azienda di crescere in modo stabile e duraturo;**
- **garantisce la tutela degli interessi degli azionisti e di ogni altro stakeholder.**

> 1.4

Governance, etica e struttura organizzativa

Il Board è composto da 9 membri e presenta una composizione equilibrata per età ed esperienza, 22% di genere femminile e il 78% di genere maschile, il 33% ha un'età superiore ai 50 anni, mentre il 67% è composto da membri di età compresa tra i 30 ed i 50 anni; ciascun membro è responsabile di una specifica area (tra cui Supply Chain, Business, QHSE, AFC, Ricerca e Sviluppo, HR e CSR).

La struttura organizzativa si articola in tre macro-direzioni – **Direzione Generale, Direzione Tecnica e Direzione Staff** – alle quali si affiancano le funzioni operative e lo sviluppo dell'area Business Development. A supporto della struttura, sono presenti tre figure di **Strategic Advisor** con compiti di supporto strategico, innovazione, miglioramento continuo e sviluppo manageriale. Il Consiglio di Amministrazione delega la **gestione degli impatti** al **Board of Management** e al **Comitato di Sostenibilità**, che coordina le tematiche ESG e supporta l'integrazione della sostenibilità nei processi aziendali. I risultati vengono monitorati nei Management Meeting e consolidati annualmente ai fini della rendicontazione di sostenibilità.

All'interno dell'organizzazione operano inoltre i seguenti **Comitati di Direzione**:

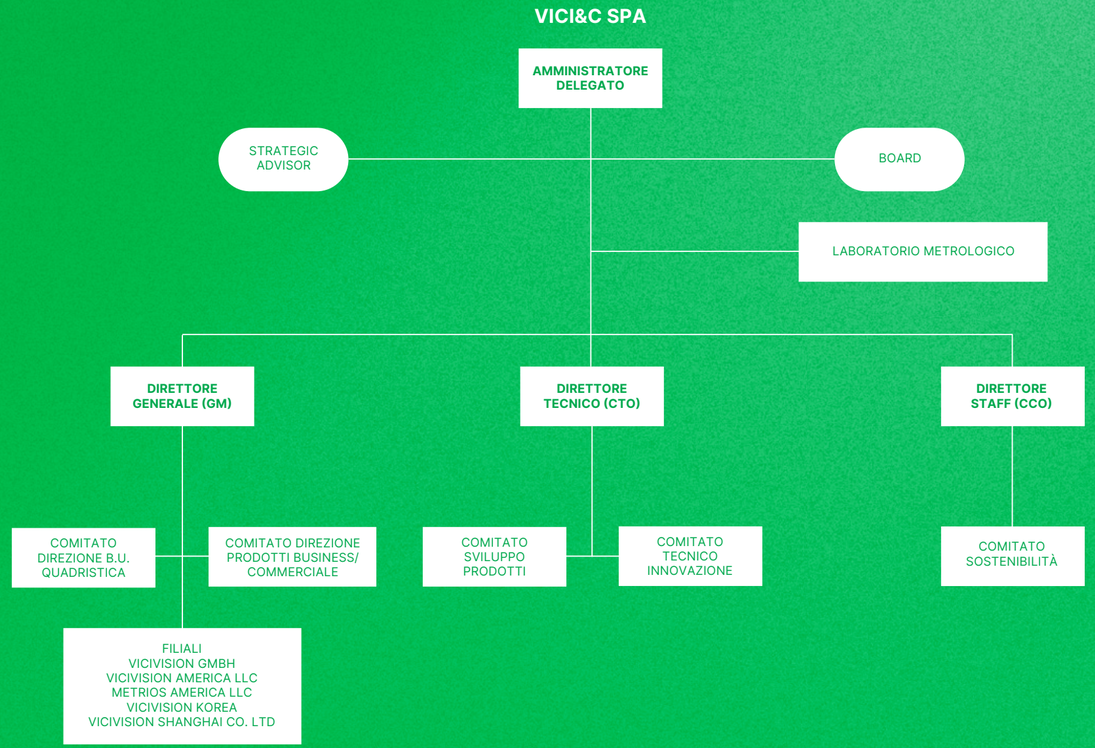
- **COMITATO DIREZIONE QUADRISTICA**
  supporta il Direttore Generale ed il Board nel proporre e valutare strategie commerciali e soluzioni operative e organizzative nella Business Unit Quadristica;
- **COMITATO DIREZIONE PRODOTTI BUSINESS & COMMERCIALE**
  supporta il Direttore Generale ed il Board nel proporre e valutare strategie commerciali, soluzioni tecniche di sviluppo prodotto in ottica cliente ed assistenza post-vendita nei Business dei Prodotti (MTL–METRIOS) e VICI Automation.

Nel corso del 2025 sono infine stati costituiti due ulteriori Comitati tecnici a supporto dello sviluppo dell'Innovazione di prodotto e di processi:

- **COMITATO SVILUPPO PRODOTTO**
  supporta il Direttore Generale ed il Board nel proporre e valutare innovazione e soluzioni tecniche di sviluppo prodotto nei Business dei Prodotti (MTL – METRIOS)
- **COMITATO TECNICO INNOVAZIONE**
  supporta il Direttore Generale ed il Board nel proporre e valutare innovazione, strategie commerciali, soluzioni tecniche di sviluppo prodotto e assistenza post-vendita nel Business Vici Automation.

A livello operativo, tutti i Responsabili di Dipartimento costituiscono il **Management Team**, che si riunisce periodicamente nei Management Meeting per monitorare gli indicatori di performance e definire piani e progetti operativi.

Nel corso del 2025 non sono stati segnalati casi di corruzione accertati, né si sono verificate azioni legali in materia di comportamento anticoncorrenziale, violazione delle normative antitrust o pratiche monopolistiche.





> 1.4

Governance, etica e struttura organizzativa

Elemento distintivo del modello organizzativo e di unione all'interno di Vici è il **CRA – Comitato delle Rappresentanze Aziendali**, composto da 8 rappresentanti eletti dai lavoratori con cadenza biennale. Attraverso incontri periodici tra i lavoratori e tra il CRA e la Direzione vengono affrontate tematiche operative e di miglioramento, vengono condivisi progetti, novità, eventi, con l'intento di creare una cultura partecipativa.

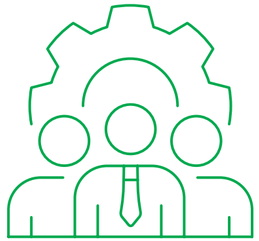
Il CRA, infatti, apre un **canale bidirezionale di comunicazione e dialogo**, promuovendo una cultura di condivisione, partecipazione e diffusione delle informazioni all'interno dell'organizzazione.

Viene infine assegnato al CRA un budget di spesa per promuovere ed incentivare progetti in ambito sostenibilità sociale ed ambientale.

Nel complesso, il **modello di governance** adottato da Vici si fonda su una chiara articolazione dei ruoli e delle responsabilità tra organi societari, struttura manageriale e presidi operativi, garantendo coerenza tra indirizzo strategico e attuativo.

L'integrazione tra Consiglio di Amministrazione, Board of Management, Management Team e Comitato di Sostenibilità consente di presidiare in modo efficace le dimensioni economiche, sociali e ambientali, favorendo un processo decisionale strutturato, trasparente e orientato alla creazione di valore nel lungo periodo.

Questo assetto, supportato da momenti periodici di confronto e monitoraggio, rappresenta un elemento chiave per rafforzare la capacità dell'organizzazione di rispondere alle sfide del contesto e di integrare in modo sempre più concreto i principi di sostenibilità all'interno della gestione aziendale.



Sistema di Gestione Integrato

La pianificazione del SGI si basa sull'analisi dei rischi e delle opportunità connessi alle attività aziendali, sugli aspetti ambientali e sui rischi per la salute e sicurezza, gestiti attraverso strumenti strutturati quali:

- Business plan;
- Analisi dei Rischi e delle Opportunità;
- Tabella Aspetti-Impatti e Rapporto Analisi Ambientale;
- Documento di Valutazione dei Rischi per la salute e sicurezza e valutazioni specifiche correlate.

La pianificazione e l'attuazione di programmi di miglioramento costituiscono una delle attività chiave del Sistema di Gestione Integrato. Nel corso del 2025 Vici ha compiuto un ulteriore passo in avanti nel proprio processo di pianificazione, ampliando l'orizzonte temporale dal breve al medio-lungo periodo.

Nel 2025 è stato infatti approvato dal Consiglio di Amministrazione il primo Business Plan triennale (2026–2028), con l'obiettivo di definire il posizionamento strategico dell'azienda nel medio periodo e le azioni necessarie per il suo raggiungimento. Il Piano rappresenta lo strumento di riferimento per l'indirizzo strategico a medio-lungo periodo, integrando aspetti economici, organizzativi e di sostenibilità, nonché la valutazione della fattibilità dei progetti in termini di risorse, tempi e risultati attesi.

Gli obiettivi definiti nel Business Plan vengono progressivamente declinati e tradotti in obiettivi operativi attraverso un processo strutturato che coinvolge il Board of Management e il Management Team, fino alla condivisione con i diversi dipartimenti aziendali. In questo modo si garantisce coerenza tra indirizzo strategico e attuazione operativa, nonché una chiara responsabilizzazione dei diversi livelli organizzativi.

Gli indicatori di performance associati agli obiettivi vengono monitorati con cadenza periodica nell'ambito dei Management Meeting e consentono di verificare lo stato di avanzamento delle attività. In presenza di scostamenti, vengono attivate azioni correttive secondo logiche di miglioramento continuo.

A supporto di tale sistema, con l'obiettivo di rafforzare l'efficacia dei propri processi, Vici ha introdotto come ulteriore strumento di project management, la **matrice RACI (Responsible, Accountable, Consulted, Informed)**, utilizzato per definire in modo strutturato i ruoli e le responsabilità nei processi decisionali e operativi, individuando per ciascuna attività i soggetti responsabili, esecutori, consultati e informati.

Vici ha implementato un **Sistema di Gestione Integrato (SGI)** conforme alle norme di riferimento, finalizzato a presidiare in modo strutturato gli aspetti legati alla qualità dei processi e dei servizi, alla tutela dell'ambiente e alla salute e sicurezza dei lavoratori, considerati elementi strategici per lo sviluppo sostenibile dell'Azienda.

> 1.4

Governance, etica e struttura organizzativa

Il **Codice Etico**, approvato dal Consiglio di Amministrazione, rappresenta il riferimento per tutte le persone che operano in nome e per conto dell'Azienda e definisce i principi e le regole di comportamento che guidano le attività aziendali.

Il Codice Etico e la Politica Aziendale

In particolare, il Codice disciplina:

- **PRINCIPI ETICI:** etica nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, etica del lavoro, tutela e valorizzazione dei destinatari, sviluppo sostenibile e responsabilità sociale;
- **REGOLE DI COMPORTAMENTO:** rappresentano le linee guida e le norme alle quali Vici e i suoi collaboratori sono tenuti ad attenersi per il rispetto dei principi etici e per prevenire il rischio di comportamenti non conformi;
- **NORME DI ATTUAZIONE:** coloro che operano e/o intrattengono relazioni con l'Azienda sono tenuti alla conoscenza del Codice Etico.

Il Codice Etico è diffuso sia all'interno dell'organizzazione sia all'esterno, anche attraverso il sito aziendale, insieme alla Politica Aziendale e al Bilancio di Sostenibilità, ed è condiviso con dipendenti, collaboratori e fornitori, che ne accettano i contenuti.

Durante l'esercizio 2025 non si segnalano casi di conflitti d'interesse.

Il rispetto delle regole contenute nel Codice è assegnato al Sistema di Controllo Interno e alla sorveglianza di ciascuno dei destinatari, nell'ambito dei rispettivi ruoli e funzioni.

Il Codice Etico si inserisce all'interno di una **Politica Aziendale** che formalizza gli impegni della Direzione e **pone grande attenzione alla qualità e sicurezza dei processi e dei prodotti, al rispetto dell'ambiente e dell'etica sociale**, con l'obiettivo di soddisfare e creare valore aggiunto per tutti gli stakeholder.



Sistema di segnalazione e controllo

Nel 2023 è stato introdotto un **sistema di whistleblowing** per la segnalazione di eventuali violazioni normative, accessibile anche in forma anonima tramite piattaforma dedicata. Le segnalazioni vengono gestite da un gruppo ristretto di soggetti formalmente incaricati, con accesso protetto e riservato alla piattaforma, con il supporto di un legale ove necessario, nel rispetto della riservatezza e della normativa vigente. La medesima gestione viene applicata per le segnalazioni ricevute tramite altri canali, come e-mail o modulo cartaceo.

Nel corso del 2025 non sono pervenute segnalazioni attraverso il portale né sono state rilevate criticità da comunicare al più alto organo di governo.

In una logica di miglioramento continuo, il Dipartimento QHSE e il Dipartimento Continuous Improvement raccolgono segnalazioni in diversi ambiti (es. sicurezza e ambiente), gestite tramite piani PDCA (Plan, Do, Check, Act) e comunicate agli stakeholder interessati. Il processo è condiviso e oggetto di iniziative di sensibilizzazione, per promuovere una cultura partecipativa e responsabile. Il sistema di gestione prevede, inoltre, KPI specifici sul numero e la tipologia delle segnalazioni e sulla capacità di risoluzione, valutati su target condivisi con la Direzione.

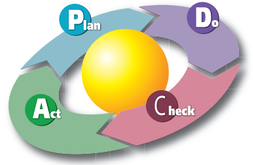
I risultati vengono discussi nei principali momenti di confronto aziendale e comunicati agli stakeholder interni attraverso strumenti dedicati.

Politiche retributive

Il **processo per la determinazione della retribuzione** è demandato in prima istanza alla funzione Risorse Umane partendo da un salario base equo e orientato al mercato, prendendo come supporto analisi di benchmark esterna del mercato del lavoro e la retribuzione media del reparto relativamente alla funzione e al ruolo da ricoprire. Successivamente, la proposta retributiva viene condivisa con i responsabili del reparto, con l'Amministratore Delegato e con il Direttore di Staff.

Durante il processo, inoltre, è previsto il supporto di un consulente del lavoro indipendente dal management, il quale supporta il processo attraverso la valutazione degli scenari del mercato del lavoro e della situazione economica del lavoratore.

Al momento non sono previsti sistemi di incentivazione economica legati al raggiungimento di obiettivi sociali o ambientali.



> 1.5

Il nostro modello di Business

Dal 1977 Vici **progetta, produce e distribuisce** in tutto il mondo **sistemi per l'automazione industriale**. Il modello di Business di Vici ha due principali ramificazioni: una dedicata ai quadri elettrici e bordo macchina, e una dedicata alle macchine a marchio Vici: VICIVISION e Metrios by VICIVISION, alle quali si aggiungono anche due ulteriori modelli di business per Vici, VICI Automation e CALIBRA.

VICI ELECTRICAL PANEL

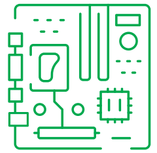
Vici realizza quadri elettrici per l'automazione e il controllo dei processi, con l'obiettivo di rispettare tempi di consegna, costi e standard qualitativi elevati. L'azienda progetta e realizza quadri elettrici per clienti chiave nel loro settore, dalla costruzione all'assemblaggio, cablaggio e collaudo delle apparecchiature, in conformità con la progettazione elettromeccanica, le specifiche costruttive e le normative.

Vici esegue nel proprio stabilimento l'**assemblaggio dei quadri a capitolato**, ovvero secondo specifiche indicazioni dei clienti. Per queste linee di prodotto, Vici offre la sua manodopera e il suo know-how e si pone in una posizione di capocommessa.

Di conseguenza, la scelta dei materiali utili alla produzione (elettromeccanici, elettronici, di carpenteria) non è affidata a Vici ma rimane in capo al cliente, il quale decide le caratteristiche e la tipologia di materiale da utilizzare, proponendo per la gestione dell'acquisto agreement con i fornitori strategici, lasciando a Vici flessibilità nelle politiche di acquisto.

I quadri elettrici ricoprono una parte importante sia dal punto di vista delle lavorazioni in Azienda che del fatturato e vengono realizzati per **grandi clienti**, tra cui quelli del settore packaging e macchine per la lavorazione di alluminio.

VICI ELECTRICAL PANEL



VICIVISION e Metrios by VICIVISION

Le macchine a marchio VICIVISION sono macchine ottiche senza contatto che misurano il profilo esterno di parti tornite e rettificate, che spaziano dagli alberi alle parti micromeccaniche utilizzate in settori quali l'odontoiatria e l'orologeria. Le macchine di misura ottiche Metrios rappresentano l'evoluzione dei sistemi di misura manuali e garantiscono all'utente una significativa riduzione sia dei costi che degli scarti. Metrios esegue la misura tramite un sistema senza contatto, costituito da una telecamera ad alta risoluzione e tre diversi sistemi di illuminazione; tramite un illuminatore ad anello motorizzato, METRIOS può modificare l'angolo di incidenza delle luci sul pezzo e fornire diverse angolazioni della sorgente luminosa all'interno dello stesso ciclo di misura.

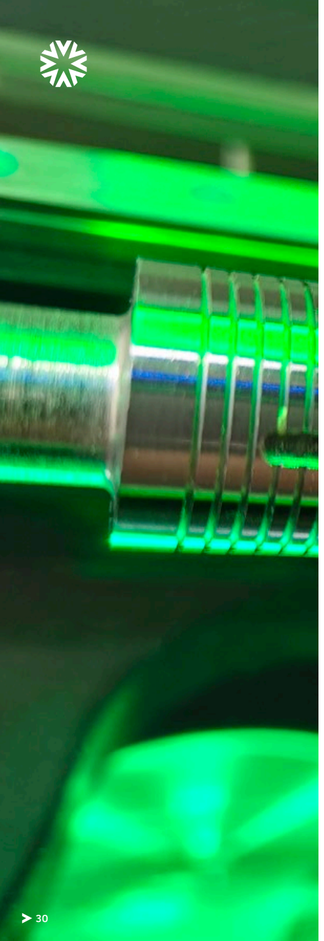
Per la realizzazione dei prodotti a marchio VICIVISION e Metrios by VICIVISION, l'Azienda si affida principalmente a contoterzisti per la realizzazione della componentistica per poi procedere, una volta ricevuto il materiale, all'assemblaggio dei vari componenti.

Si segnala, inoltre, che dal 2019 Vici detiene una partecipazione al 10% del capitale del fornitore strategico Pecchioli, partner operante nell'ottica di precisione e che fornisce Vici nella realizzazione delle macchine a misurazione ottica.

Di seguito i componenti più utilizzati: semilavorati di carpenteria, lamiera decapata con zincatura o verniciatura, telecamere, dispositivi ottici e PC industriali, che rispettano i requisiti di progettazione tecnica di Vici.

La distribuzione dei prodotti Vici è affidata principalmente a **rivenditori multimarca**, allocati nei principali mercati di interesse, nonché alle filiali estere di Vici e alla sede italiana. In Italia e nei paesi dove sono collocate le filiali si ha un contatto diretto col cliente, mentre negli altri paesi la distribuzione e la ricerca di nuovi clienti è seguita dai rivenditori, coordinati da Area Manager Vici. L'assistenza post-vendita, comprensiva di manutenzione, taratura e verifica di prestazione dei sistemi di misura, viene gestita direttamente da Vici, o dalla catena di rivenditori direttamente presenti nel Paese di origine del cliente.





> 1.5

Il nostro modello di Business

VICI Automation

Soluzioni di controllo qualità su misura
VICI Automation progetta, costruisce e fornisce soluzioni di automazione industriale con sistemi di visione personalizzati per il controllo qualità, sia dimensionale che superficiale, con l'obiettivo di ottimizzare i processi produttivi, ridurre gli errori e massimizzare la produttività rendendo oggettivo il controllo qualità ed escludendo gli scarti direttamente in linea.

Grazie alla competenza nell'automazione personalizzata, le macchine VICI Automation possono integrare robotica, meccanica personalizzata per l'automazione di processo e visione artificiale, che possono essere combinati con algoritmi di intelligenza artificiale se necessario, il tutto adattabile a qualsiasi linea di produzione. Le soluzioni VICI Automation sono progettate per migliorare l'affidabilità, ridurre i tempi di fermo macchina o linea e abbassare i costi operativi, aumentando al contempo la qualità dei prodotti finali.

VICI AUTOMATION

CALIBRA di VICI&C.

Laboratorio metrologico di taratura - CALIBRA
CALIBRA di VICI&C., accreditato come LAT N° 02220, rappresenta il primo baluardo italiano nel campo della verifica di prestazione di macchine di misura di pezzi a simmetria di rivoluzione con tecnica di misura ottica 2D.

L'accreditamento ACCREDIA ne attesta la competenza, l'indipendenza e l'imparzialità ad effettuare le attività di certificazione della taratura in conformità ai requisiti della norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025 e l'attuazione di un sistema di gestione in accordo ai principi della norma UNI EN ISO 9001.

CALIBRA™
VICI&C





> capitolo 2

La sostenibilità di VIC&C

2.1 Il percorso verso la sostenibilità
2.2 Gli stakeholder e l'analisi di materialità
2.2.1 Analisi di Materialità

> 2.1

Il percorso verso la sostenibilità

In un contesto globale caratterizzato da rapidi cambiamenti, impatti legati al cambiamento climatico e instabilità geopolitiche, le imprese sono chiamate a svolgere un ruolo sempre più attivo nella gestione e mitigazione degli impatti ambientali, sociali ed economici generati dalle proprie attività, **cercando di eliminare, ridurre, mitigare ed eventualmente compensare i propri impatti.**

In tale scenario si inserisce Vici, che ha sempre posto la sostenibilità tra i principi guida del proprio modello di sviluppo, come si evince dagli impegni formalizzati nella Politica Aziendale e dalle scelte che la guidano nelle decisioni quotidiane

SCEGLIAMO DI PROTEGGERE L'AMBIENTE

SCEGLIAMO DI PROTEGGERE LE PERSONE

SCEGLIAMO DI FARE INNOVAZIONE TECNOLOGICA

SCEGLIAMO DI SVILUPPARE LA COMUNITÀ VALORIZZANDO I GIOVANI

SCEGLIAMO DI RINNOVARE E SVILUPPARE RELAZIONI E COMPETENZE

Inoltre, a partire dal 2021, Vici ha correlato i propri obiettivi ai **17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (Sustainable Development Goals – SDGs) contenuti nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, individuando 12 SDGs al cui raggiungimento contribuisce attraverso le proprie attività
di business.

I riferimenti agli SDGs sono riportati nei capitoli tematici del presente Bilancio.



> 2.1

Il percorso verso la sostenibilità

Il percorso verso una strategia di sostenibilità sempre più strutturata è stato consolidato nel tempo attraverso l'evoluzione degli strumenti di governance e pianificazione. In particolare, nel 2023 è stato istituito il **Comitato di Sostenibilità**, con il compito di coordinare e indirizzare le iniziative in ambito ESG, in continuità con il sistema di governance aziendale.

Governance di sostenibilità



Sonia Gabellini
QHSE Manager



Giulia Montanari
AFC Manager



Leonardo Piepoli
HR Manager



Valentina Maioli
HR Business partner



Marco Vici
Presidente CDA



Luca Vici
A.D.



Paolo Maioli
Consigliere CDA

Ambassador

CRA
Comitato delle Rappresentanze Aziendali



Eleonora Zavoli
Diversity & Inclusion Specialist

Tale percorso si è ulteriormente consolidato negli anni successivi, fino a quando, nel 2025, il processo è stato integrato in modo più strutturato nei sistemi di pianificazione aziendale, anche attraverso il rafforzamento del collegamento tra sostenibilità, strategia e gestione operativa già descritto nei capitoli precedenti.

Il presente documento, in continuità con la rendicontazione avviata negli anni precedenti, rappresenta in modo trasparente gli impegni intrapresi, gli impatti dell'azienda e gli obiettivi prefissati e raggiunti fino ad oggi; è redatto in conformità agli Standard GRI, includendo gli indicatori rilevanti individuati tramite l'analisi di materialità effettuata nel 2023, di cui si fornisce un approfondimento nel capitolo seguente.

Nel 2024 e 2025 l'impegno di Vici per la sostenibilità ha continuato a ricevere riconoscimenti da parte di enti esterni.

In particolare:

- l'azienda è stata selezionata tra le **"Imprese Vincenti"** nel programma di Intesa Sanpaolo;
- l'azienda è stata inserita nella "TOP 100 ESG INTEGRATED FINANCE" nel **Sustainability Award** del Gruppo Azimut;
- l'azienda ha ottenuto il riconoscimento **Best Managed Companies promosso da Deloitte** che premia le aziende eccellenti per visione strategica, capacità di innovazione e solidità nella gestione del business;
- Vici ha ottenuto il **Premio Bilancio di Sostenibilità** promosso dal Corriere della Sera[1] all'interno del progetto PACT 4 FUTURE, che valorizza non solo il Bilancio di Sostenibilità 2024 presentato, ma le politiche, i valori ed il modello di business di Vici;
- Vici ha ottenuto il riconoscimento **"Innovatori Responsabili"** promosso dalla Regione Emilia-Romagna;
- l'azienda ha ottenuto il **Premio HR Mission 2025** promosso da AIDP (Associazione italiana per la Direzione del personale) che valorizza i progetti più innovativi nell'ambito delle risorse umane, mettendo alla prova visione strategica, creatività e capacità di generare impatto positivo concreto sulle persone e sulle organizzazioni.

HR MISSION 2025

Sustainability Award
Environmental
Social
Governance
Finance
Innovation

ITALIA BEST MANAGED COMPANIES

PREMIO BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2026
CORRIERE DELLA SERA

1- Premio Bilancio di Sostenibilità, consegnati i riconoscimenti alle aziende virtuose | Corriere TV; Con la Vici & C. Spa vicini ai più fragili per «infiammare l'intelletto» | Corriere.it

> 2.2

Gli stakeholder e l'analisi di materialità

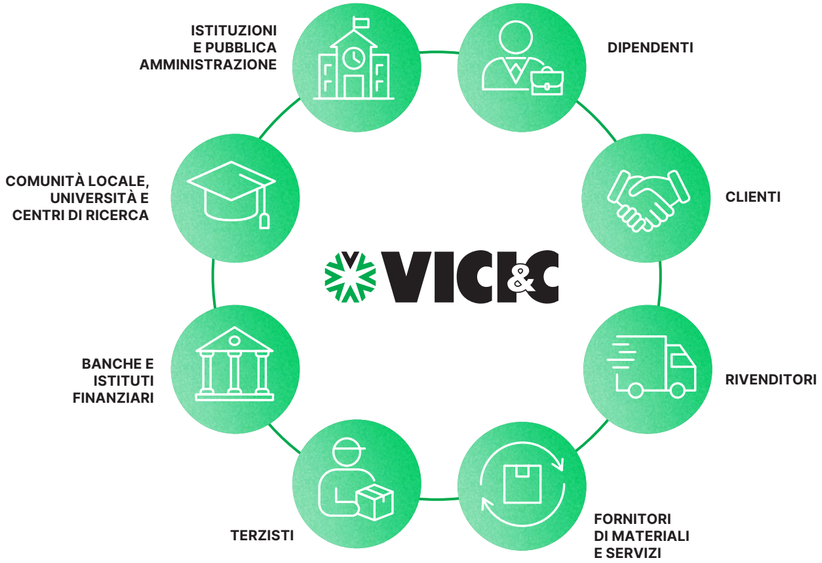
Gli **stakeholder** sono considerati parte attiva del processo di creazione del valore per Vici; per questo motivo l'azienda promuove un dialogo continuo attraverso strumenti e momenti di confronto dedicati.



In particolare, i dipendenti sono coinvolti tramite **iniziative di confronto** quali il CRA e le assemblee plenarie, mentre con Università e centri di ricerca vengono sviluppate collaborazioni finalizzate alla generazione di idee innovative e progetti di sviluppo. I clienti sono coinvolti attraverso diverse modalità, tra cui fiere, interviste, case history e un confronto continuo sia su aspetti operativi sia strategici.

Tali attività consentono non solo di **rafforzare le relazioni** con gli stakeholder, ma anche di **accrescere le competenze interne e di trasferire conoscenza** all'interno dei processi aziendali, contribuendo allo sviluppo industriale dell'impresa.

Gli **stakeholder di Vici** sono rappresentati nel grafico seguente:





> 2.2.1

Analisi di Materialità

Per la redazione del presente Bilancio, nel 2025 è stata confermata l'**analisi di materialità condotta nel 2023** in conformità al processo di "impact materiality" definito dal GRI 3: Material Topics 2021, in ottemperanza ai requisiti dei GRI Universal Standards 2021, poiché non sono stati rilevati cambiamenti significativi nel contesto, nell'organizzazione o nelle attività dell'azienda.

Nel corso dell'analisi, Vici ha approfondito i propri impatti positivi e negativi, attuali e potenziali, che causa o a cui contribuisce, secondo una prospettiva **"inside-out"**, relativamente a economia, ambiente e persone, includendo anche gli impatti relativi ai diritti umani e in merito alle relazioni di business.

Il processo di determinazione delle tematiche materiali ha visto il **coinvolgimento** diretto di alcune categorie di **stakeholder** fondamentali per le attività condotte da Vici; in particolare, hanno partecipato ad un questionario online i dipendenti, i fornitori, i rivenditori e i clienti, che hanno votato gli impatti secondo le loro percezioni in merito alle attività condotte da Vici. Il campione di stakeholder coinvolti nel questionario ha compreso 240 soggetti, con un tasso di risposta del 34%.

La valutazione degli impatti potenzialmente rilevanti è stata effettuata sulla base dell'esperienza e conoscenza della società tramite l'attribuzione di un voto secondo una scala da 1 (impatto non rilevante) a 5 (impatto molto rilevante).

A valle della valutazione è stato quindi possibile ordinare gli impatti dal più al meno significativo.

Per il Top Management, è stato organizzato un workshop dedicato, durante il quale è stata richiesta la valutazione degli stessi impatti valutati dagli stakeholder. La valutazione della rilevanza di ogni impatto è avvenuta considerando **scala, portata e probabilità dei singoli impatti**. La scala rappresenta la gravità o il beneficio dell'impatto, includendo anche la sua reversibilità; la portata è da intendersi come la diffusione dell'impatto (ad esempio il numero di individui coinvolti dall'impatto); la probabilità è l'eventualità che l'impatto stesso avvenga (per gli impatti potenziali).

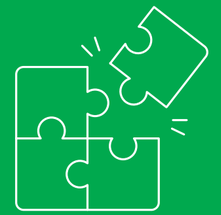
La valutazione ha quindi portato all'identificazione degli **impatti ambientali, sociali e di governance più rilevanti** che Vici esercita sulla società.

Di seguito vengono riportate le **tematiche materiali** per Vici, che riflettono gli impatti positivi o negativi, attuali o potenziali, che l'azienda ha sull'ambiente, le persone e l'economia. La descrizione delle modalità con cui Vici gestisce le tematiche materiali individuate è riportata nei rispettivi paragrafi del presente documento, all'interno dei quali sono illustrati gli approcci, le azioni e le iniziative adottate in relazione a ciascuna tematica.

Le **tematiche materiali** di Vici

- Responsabilità economica
- Responsabilità ambientale
- Responsabilità sociale

- **Performance Economica**
- **Etica, integrità e compliance**
- **Catena di fornitura responsabile**
- **Gestione della soddisfazione e benessere dei dipendenti**
- **Sviluppo e formazione dei dipendenti**
- **Diversità, inclusione e pari opportunità**
- **Salute e sicurezza sul lavoro**
- **Innovazione di prodotto e di processo**
- **Qualità e performance dei prodotti realizzati**
- **Collaborazioni con le comunità locali**
- **Cybersecurity e protezione dei dati**
- **Gestione dei materiali**
- **Consumi energetici ed emissioni**
- **Adozione di pratiche di economia circolare**





> capitolo 3

I nostri prodotti

3.1 Innovazione tecnologica di prodotto e di processo
3.2 Gestione responsabile della catena di fornitura
3.3 Qualità dei prodotti e miglioramento continuo

Per rispondere alle esigenze di un mercato sempre più orientato a precisione, efficienza e controllo dei processi, Vici ha sviluppato i brand **VICIVISION** e **Metrios by VICIVISION**.

Grazie alla tecnologia di misura ottica, queste macchine acquisiscono e analizzano dati dimensionali in modo rapido e accurato, consentendo il controllo dimensionale del pezzo e, ove richiesto, l'andamento del processo produttivo.
La disponibilità immediata delle informazioni permette agli operatori di intervenire tempestivamente attraverso azioni correttive, mantenendo la produzione entro i limiti di tolleranza previsti.

L'utilizzo delle macchine VICIVISION e Metrios contribuisce a migliorare l'efficienza produttiva dei clienti, riducendo scarti, rilavorazioni, consumi di materiali e fermi macchina, con conseguenti benefici sia economici sia ambientali.

I prodotti si inseriscono in una più ampia strategia aziendale orientata alla **sostenibilità e all'innovazione responsabile**.

L'azienda integra, infatti, nei propri processi principi di economia circolare, tra cui la durabilità dei prodotti, l'analisi delle materie prime e dei flussi di materiali, e un approccio progettuale basato sull'eco-design. Questo consente di minimizzare i rifiuti e favorire il recupero dei materiali (design for recycling).

VICIVISION

Sotto il marchio VICIVISION rientrano le macchine di misura ottica dedicate all'analisi dei profili di pezzi torniti e piani di diverse dimensioni. Questi sistemi sono in grado di rilevare, in pochi secondi, numerose tipologie di misure: dimensionali e di forma, anche su profili complessi come filetti, dati, scanalature e ruote dentate.

Grazie al loro ingombro ridotto, le macchine possono essere utilizzate sia in laboratori metrologici a temperatura controllata sia direttamente in produzione, consentendo di effettuare misurazioni rapide accanto al centro di lavoro.

Queste caratteristiche permettono al cliente di individuare tempestivamente eventuali non conformità e di intervenire immediatamente sul processo produttivo, riducendo gli scarti e migliorando l'efficienza complessiva.

La gamma VICIVISION comprende:

- **SERIE PRIMA**: macchina di misura ottica pensata **per un uso quotidiano** in officina che aiuta a produrre di più velocizzando i processi, tracciando la qualità e riducendo scarti e fermo macchina;



- **SERIE TECHNO – LE MASSIME PRESTAZIONI CONIUGATE IN UNA GAMMA COMPONIBILE**: la disponibilità di **numerosi modelli** permette di scegliere il campo di misura che meglio si **adatta al tipo di produzione**, garantendo immagini ad altissima risoluzione per catturare al meglio i dettagli, con possibilità di integrazione con diversi centri di lavoro, permettendo di settare la correzione utensile prima che i valori siano fuori tolleranza;

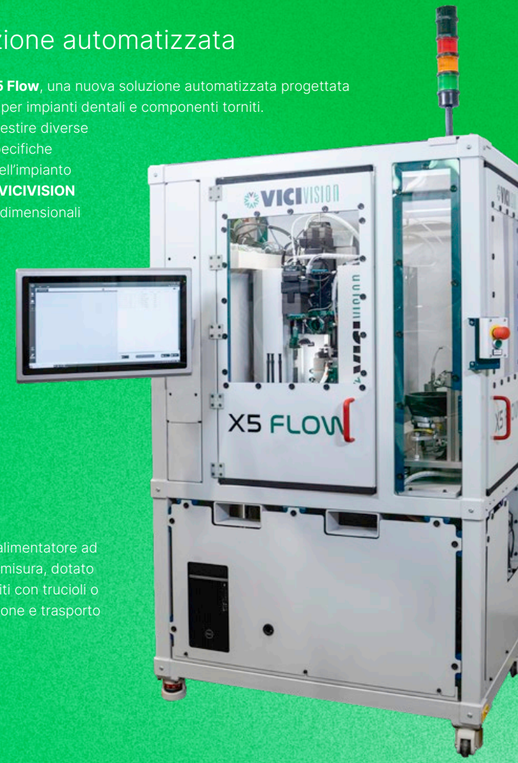


- **SERIE X**: macchina progettata per misurare impianti dentali, elementi biomedicali, componenti di orologeria e qualsiasi particolare di micromeccanica in genere. L'**elevata risoluzione** permette di rilevare anche i dettagli più piccoli e ne fa una soluzione esclusiva nel settore degli strumenti di produzione.



Una nuova soluzione automatizzata

Nel **2025** Vici ha sviluppato **X5 Flow**, una nuova soluzione automatizzata progettata per il controllo completo di viti per impianti dentali e componenti torniti.
Il sistema è configurabile per gestire diverse dimensioni, adattandosi alle specifiche esigenze del cliente. Il cuore dell'impianto è la macchina di misura ottica **VICIVISION MTL-X5**, che esegue controlli dimensionali e geometrici ad alta precisione, senza contatto, garantendo l'integrità dei pezzi durante l'intero ciclo di misura.



Un sistema brevettato di carico e scarico assicura una **movimentazione completamente automatizzata e affidabile**, contribuendo alla continuità del processo produttivo.

Il sistema è completato da un alimentatore ad alte prestazioni, progettato su misura, dotato di preselezione per eliminare viti con trucioli o impurità, unità di singolarizzazione e trasporto pneumatico.



metrios
by VICIVISION

Metrios è una **macchina di misura ottica automatica** e digitale di ultima generazione, che consente di eseguire dei test di qualità puntuali ed oggettivi direttamente in produzione, all'accettazione merci o al controllo finale. Viene realizzata per numerosi settori applicativi, per la misurazione di differenti componenti, tra cui parti meccaniche, tranciati, ingranaggi, componenti da orologeria, guarnizioni. Nel 2024 è stato sviluppato un nuovo prodotto, **Metrios 332**, macchina con una doppia ottica che consente una misura tridimensionale più precisa, ampliando i campi di misura.

Le caratteristiche principali delle macchine Metrios sono:

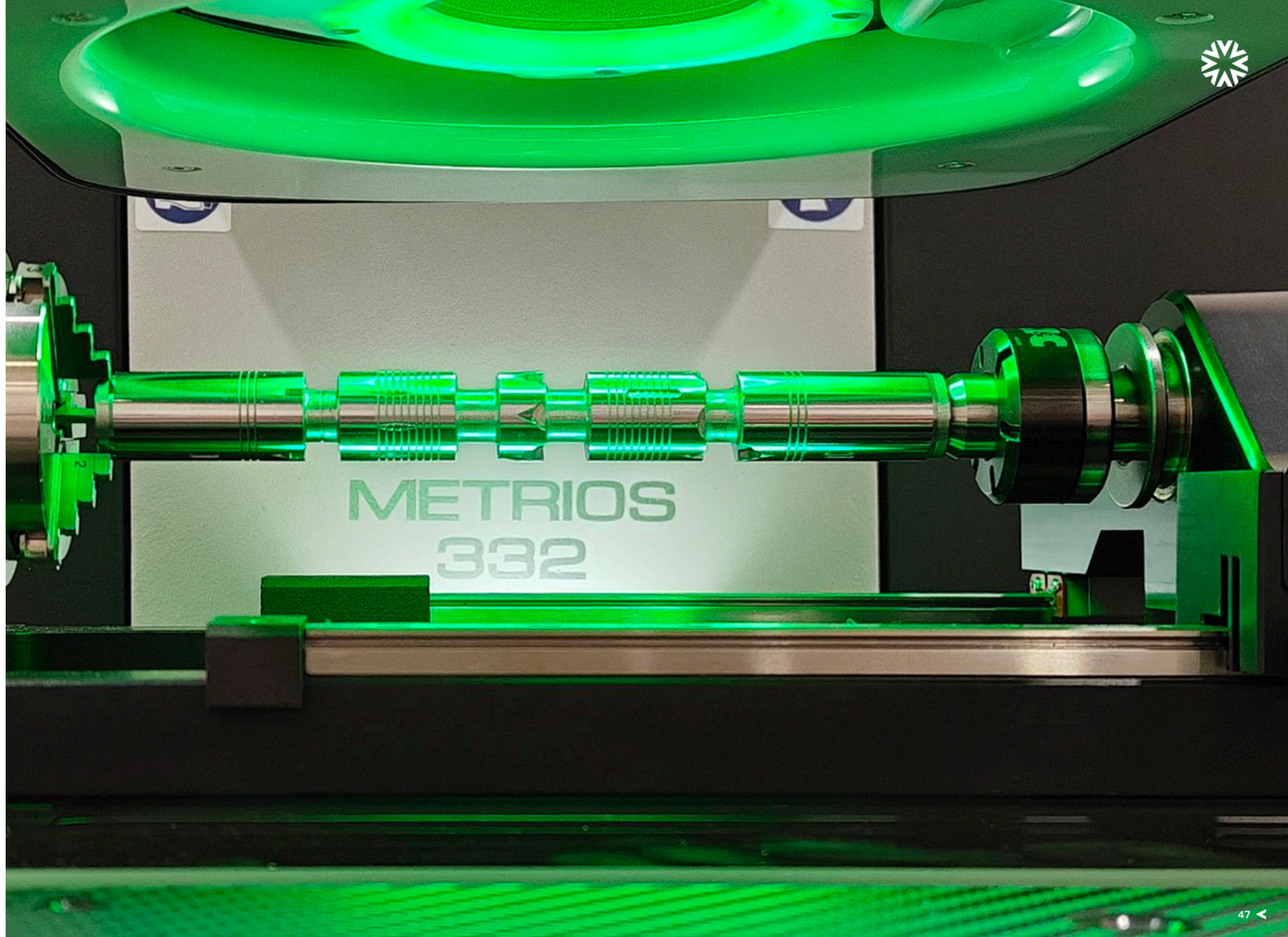
RAPIDITÀ
è in grado di rilevare le misure più complesse in pochi secondi;

SEMPLICITÀ
permette di ottenere le misure desiderate attraverso un semplice click in modo chiaro e intuitivo;

TRACCIABILITÀ
salvataggio automatico deidati;

PERSONALIZZAZIONE
software sviluppato internamente per soddisfare le richieste degli utilizzatori;

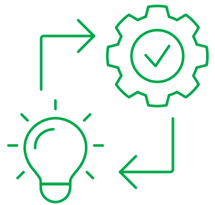
OGGETTIVITÀ
risultati uniformi non condizionati dall'operatore. In particolare, vengono eliminati eventuali errori umani, facendo risparmiare tempo e consentendo una valutazione analitica dell'andamento della produzione.



> 3.1

Innovazione tecnologica di prodotto e di processo

Vici ha sempre posto l'**innovazione tecnologica** al centro del proprio modello di sviluppo, considerandola una leva strategica per la competitività e per la creazione di valore nel medio-lungo periodo.



In questa prospettiva, l'innovazione non riguarda esclusivamente l'evoluzione dei prodotti, ma anche il miglioramento continuo dei processi, con l'obiettivo di supportare un modello di business sempre più efficiente, responsabile e orientato alla sostenibilità.

Nel corso degli ultimi anni, e in particolare a partire dal 2025, l'azienda ha progressivamente rafforzato il proprio approccio, **integrando l'innovazione all'interno della pianificazione strategica e dei modelli di governance**.

Nel 2025 la strategia promossa dal Business Plan si è concretizzata nella definizione di una **Road Map di Prodotto**, quale strumento di indirizzo e pianificazione dell'innovazione a medio-lungo termine, finalizzato a orientare gli investimenti e le attività di ricerca e sviluppo attraverso le quattro direttrici complementari dell'innovazione: innovazione operativa, innovazione di prodotto, innovazione strategica e innovazione di business.

In tale contesto, l'innovazione viene gestita come un **processo strutturato e coordinato**, che coinvolge il **Board of Management**, il **Dipartimento di Ricerca**, il cui compito è quello di individuare tecnologie innovative in cui investire, il **Dipartimento Sviluppo Prodotto**, atto a definire gli standard qualitativi e ad apportare nuove funzionalità ai prodotti per migliorarne le performance funzionali, economiche ed ambientali, e le **funzioni tecniche e operative**, garantendo un allineamento continuo tra strategia, sviluppo prodotto, sviluppo dei mercati e miglioramento dei processi.

La gestione dell'innovazione si basa pertanto su un modello integrato, che comprende attività di Ricerca e Sviluppo dedicate all'introduzione di nuove tecnologie, processi strutturati di sviluppo prodotto, metodologie Lean per l'ottimizzazione dei flussi e l'utilizzo di strumenti digitali per il monitoraggio delle attività e delle performance.

In particolare, il **modello di progettazione e sviluppo prodotto**, storicamente gestito attraverso logiche strutturate di project management, basate su piattaforme digitali come Jira, sull'applicazione sistematica del ciclo PDCA e su strumenti di visual management e governance distribuita, quali il Kamishibai, si è ulteriormente formalizzato attraverso l'introduzione del **modello Stage & Gate**.

Il flusso **Stage & Gate** prevede un percorso strutturato che dall'idea di progetto porta alla realizzazione della serie, attraverso la definizione di obiettivi, criteri di valutazione e momenti decisionali progressivi di tipo go/no-go lungo l'intero ciclo di sviluppo. Questo approccio consente di rafforzare la governance dei progetti di innovazione, garantire la tracciabilità delle decisioni e allineare i progetti agli obiettivi strategici aziendali.

Innovazione di processo

Sul fronte dei processi, Vici promuove un approccio orientato all'efficienza operativa, alla riduzione degli sprechi e al miglioramento continuo. In tale contesto si inserisce l'applicazione della **Lean Production**, avviata nel 2018 con un percorso formativo dedicato ai principi e agli strumenti Lean, dedicato a tutti i livelli dell'organizzazione.
Uno dei principali strumenti operativi utilizzato è il **cantiere 5S**, all'interno del quale ogni operatore può segnalare criticità e opportunità di miglioramento, contribuendo alla generazione di progetti di sviluppo a breve e medio termine.

L'innovazione di processo si traduce anche nell'evoluzione dei **sistemi di controllo e monitoraggio della qualità**.
Nel corso del 2025 sono infatti stati introdotti nuovi KPI per misurare la qualità dei prodotti e la soddisfazione del cliente, avvicinando il monitoraggio degli indicatori al business, sono stati introdotti controlli fuori linea lungo diverse fasi produttive, in aggiunta ai consueti controlli in accettazione dei materiali in ingresso, e sono stati rafforzati i processi di omologazione dei fornitori e dei componenti, con l'obiettivo di intercettare tempestivamente eventuali criticità e migliorare l'affidabilità complessiva del prodotto.

A ciò si affianca una crescente **digitalizzazione dei processi**, che supporta il monitoraggio continuo delle performance e consente una **gestione** sempre più **data-driven** delle attività.





> 3.1

Innovazione tecnologica di prodotto e di processo

Innovazione di prodotto

Per quanto riguarda l'innovazione di prodotto, Vici sviluppa soluzioni pensando al loro intero ciclo di vita, con l'obiettivo di migliorarne nel tempo affidabilità, efficienza e durata.

Tra i principali sviluppi recenti si inserisce il progetto relativo al nuovo **software Metrios 3**, completamente riprogettato in termini di architettura e interfaccia, ispirandosi al modello già realizzato per le macchine VICIVISION. L'obiettivo è uniformare le librerie e le architetture software tra Metrios e VICIVISION, migliorando manutenibilità, flessibilità ed efficienza del software, oltre a rafforzare l'usabilità della macchina e il riconoscimento del brand.

Inoltre, nel corso del 2025 il Dipartimento R&D Software ha consolidato una chiara direzione strategica: portare intelligenza artificiale e algoritmi avanzati dentro la misura, accanto all'ottica e alla meccanica.

L'obiettivo rimane quello di garantire misure sempre più accurate e affidabili, evolvendo però al contempo il ruolo del software. Quest'ultimo non è più limitato alla sola acquisizione del dato, ma è in grado di interpretarlo, supportare l'operatore nelle attività quotidiane e valorizzare le informazioni attraverso l'analisi dei dati e la propria capacità di apprendere dai dati stessi.

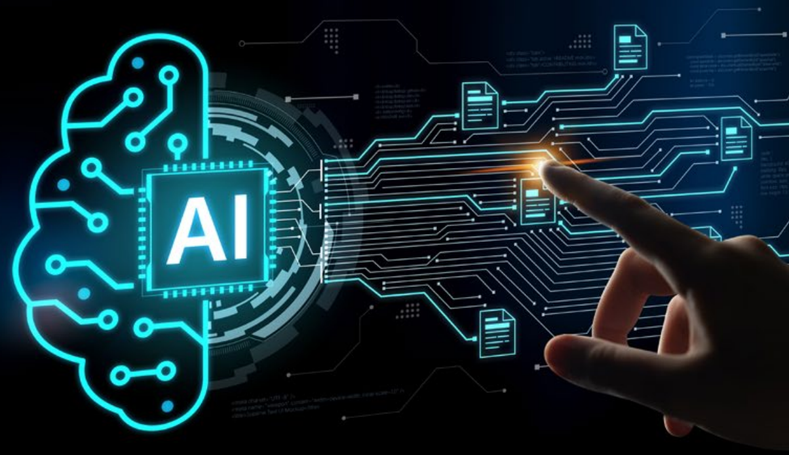


Portare intelligenza artificiale e algoritmi avanzati dentro la misura, accanto all'ottica e alla meccanica.

Due progetti nel 2025 hanno rappresentato in modo significativo questo approccio:

> **VIVIAN**: è un assistente conversazionale integrato nel software, addestrato sui manuali di prodotto e operante direttamente a bordo macchina in modalità offline, che consente di rendere immediatamente accessibile la conoscenza tecnica agli operatori. Nato nel contesto Metrios, il sistema è in fase di estensione anche alla piattaforma Dream.

> **VVLENS**: è un framework dedicato all'automazione dei test funzionali del software VICIVISION, che consente di ridurre le attività manuali di verifica e migliorare l'affidabilità e la rapidità dei rilasci. Questo approccio contribuisce da un lato a semplificare l'utilizzo delle macchine e a consolidare nel tempo la qualità e la robustezza delle versioni software, migliorando l'efficienza complessiva delle attività di sviluppo.



Ad oggi non risultano segnalazioni di macchine di misura Vici rottamate, elemento che conferma l'**elevata affidabilità dei prodotti e del servizio post-vendita.**



> 3.1

Innovazione tecnologica di prodotto e di processo

A tale evoluzione si affianca:

- il continuo miglioramento dello sviluppo delle piattaforme software esistenti Metrios e Dream;
- l'integrazione di tecnologie innovative – tra cui la tecnologia confocale in Metrios;
- la realizzazione di progetti di ricerca ad alto contenuto innovativo, anche in collaborazione con università e startup.

L'innovazione tecnologica che Vici integra e applica nei propri prodotti genera benefici concreti anche in termini di **efficienza produttiva e riduzione dell'impatto ambientale per i clienti**.

Le macchine di misura ottica supportano infatti modelli produttivi orientati allo **Zero Defect Manufacturing (ZDM)**, consentendo un controllo puntuale dei pezzi e contribuendo alla riduzione degli scarti e, conseguentemente, dei rifiuti prodotti. Questo approccio integra tecnologie avanzate, logiche di manutenzione predittiva e sistemi di controllo qualità con l'obiettivo di migliorare la qualità del prodotto e ridurre i costi di produzione.

A ciò si affianca una politica di aggiornamento continuo del parco installato, che include **upgrade software** e **programmi di manutenzione periodica** gestiti direttamente dal Dipartimento Service interno e dalla rete di rivenditori e filiali, con l'obiettivo di estendere la vita utile delle macchine e migliorarne nel tempo le prestazioni.



Open Innovation ed ecosistema di ricerca

Parallelamente, Vici ha sviluppato un ecosistema di innovazione basato su un approccio di **Open Innovation**, collaborando con università, centri di ricerca, startup e partner tecnologici. Questo modello, configurabile anche come "innovation lab diffuso", favorisce la contaminazione tra competenze interne ed esterne e accelera l'introduzione di nuove soluzioni nei prodotti e nei processi.

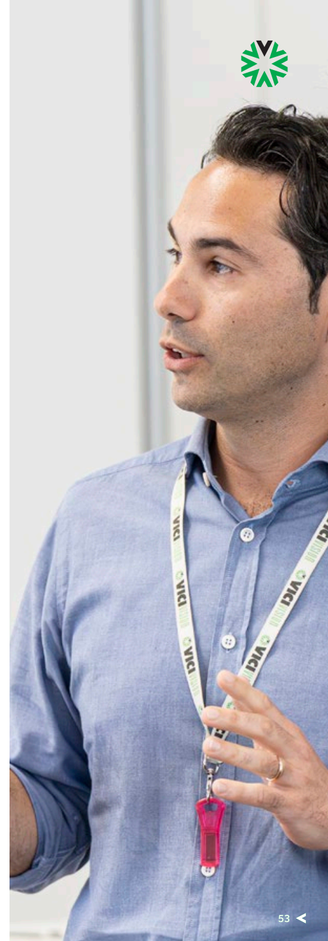
Nel corso degli ultimi anni, l'azienda ha ampliato la collaborazione con enti locali e nazionali, orientati all'innovazione, alla tecnologia e alla formazione. Tra questi si segnala: la **collaborazione con CRIT**, società specializzata in attività di ricerca e sviluppo che facilita il confronto tra imprese su problemi e soluzioni tecniche, gestionali e organizzative; inoltre, Vici ha un ruolo attivo nel **Comitato Innovazione di Confindustria Romagna** e all'interno del **CMM Club**, anche attraverso interventi come speaker e momenti di condivisione tecnico-formativa.

crit
SCOUTING YOUR NEXT TECHNOLOGY

CMM CLUB

Nel 2025 l'azienda è diventata **socio sostenitore del CMM Club**; il rappresentante Vici è inoltre stato eletto membro del Consiglio Direttivo, contribuendo attivamente alla definizione delle linee guida di settore e portando l'esperienza Vici nei tavoli decisionali.

Sempre nell'ambito dell'Open Innovation, Vici ha potenziato il proprio approccio strategico di collaborazione su due binari: da un lato con partner prevalentemente locali (start up, centri di ricerca) con l'obiettivo di sostenere ed accompagnare l'Azienda in una fase di crescita, attingendo ad un know-how già esistente e creando una contaminazione di competenze; dall'altro, anche per il tramite della funzione interna "UNIVICI", ampliando e potenziando la propria collaborazione con l'ambito universitario, tra cui Unitrento, Politecnico delle Marche e Università di Camerino. In particolare, con quest'ultima e con Romagna-Tech si è concluso il **progetto I_LUMOS**, che ha portato alla realizzazione prototipale di uno strumento di misura innovativo compatibile con le macchine VICIVISION e Metrios.



> 3.1

Innovazione tecnologica di prodotto e di processo

Il modello di innovazione adottato da Vici è fortemente orientato anche all'**apprendimento organizzativo**. In questo contesto, l'azienda promuove una **cultura di tipo fail-fast**, nella quale l'errore viene considerato parte integrante del processo di crescita e sviluppo delle competenze.

Apprendimento, misurazione e miglioramento continuo

Tale approccio è supportato da sistemi strutturati di raccolta e analisi delle segnalazioni, dalla gestione delle non conformità e dalla condivisione delle lessons learned, anche attraverso l'utilizzo di strumenti quali PDCA, Kamishibai e feedback organizzativi. Nel corso del 2025, la formalizzazione del processo Stage & Gate ha ulteriormente rafforzato questo aspetto, includendo nella fase di chiusura dei progetti un momento dedicato alla raccolta e capitalizzazione delle lessons learned.

L'azienda dispone da anni di un sistema strutturato di raccolta e analisi dei dati, che consente il monitoraggio continuo dei processi e delle relative performance.

L'innovazione si sta progressivamente integrando sempre più nei sistemi di gestione e controllo, anche attraverso indicatori relativi allo sviluppo dei progetti, all'avanzamento della roadmap di prodotto, all'analisi dei costi, ai forecast e al raggiungimento degli obiettivi, in linea con l'approccio data-driven aziendale.

Particolare attenzione è stata posta al presidio delle performance lungo l'intero ciclo di sviluppo dei prodotti, definendo nuovi KPI dedicati al monitoraggio delle diverse fasi di progettazione e realizzazione dei progetti.

Nel corso del 2025 non si sono verificati casi di non conformità concernenti l'etichettatura e le informazioni su prodotti e servizi, né casi relativi a comunicazioni di marketing.

Nel complesso, l'innovazione in Vici si configura come un **processo strutturato, misurabile e integrato**, che coinvolge l'intera organizzazione e rappresenta un elemento chiave per sostenere la competitività aziendale, il miglioramento continuo dei processi e la creazione di valore nel lungo periodo.

> 3.2

Gestione responsabile della catena di fornitura

Il **dialogo e la collaborazione con i fornitori** di materiali, servizi e lavorazioni sono di fondamentale importanza per Vici, sia nella Business Unit delle macchine di misura ottica, che in quella della quadristica, dove risulta strategica la collaborazione con una rete strutturata di terzisti. L'azienda si approvvigiona principalmente da **filiali italiane** di importanti multinazionali, per cui l'origine dei prodotti è tracciata attraverso le Dichiarazioni a lungo termine in fase di esportazione o di vendita.

I volumi dell'acquistato per la parte cabinet sono maggiori rispetto all'acquistato per i prodotti, andamento che va di pari passo con il business aziendale.

Vici promuove relazioni di lungo periodo basate sulla condivisione dei principi etici aziendali: in fase contrattuale i fornitori sono chiamati a sottoscrivere il Codice Etico aziendale, impegnandosi a rispettarne i contenuti.

In linea con la **Procedura di qualifica fornitori**, l'azienda prevede la raccolta e la valutazione delle informazioni relative ad un fornitore attraverso un **questionario strutturato**, somministrato alle principali categorie di fornitori, ad eccezione dei fornitori già sotto agreement cliente (Business Quadristica) e di alcune categorie a basso impatto, per le quali il processo prevede una valutazione periodica della qualità.

Il questionario include specifiche sezioni dedicate ai temi di **salute e sicurezza sul Lavoro, ambiente, sicurezza delle informazioni, privacy e miglioramento continuo**.
In questa ultima sezione viene richiesto di indicare eventuali investimenti, progetti virtuosi, riconoscimenti o iniziative in ambito ESG, nonché la presenza di strumenti di governance quali Codice Etico e Bilancio di Sostenibilità.

Una volta che il questionario viene restituito compilato, in base al punteggio ottenuto, il responsabile del **Dipartimento Acquisti**, in collaborazione con il **Dipartimento Qualità**, qualifica il fornitore e, in caso di qualifica con riserva, definisce eventuali azioni integrative da adottare.



> 3.2

Gestione responsabile della catena di fornitura

Vici ha avviato un progetto qualità strutturato volto all'omologazione dei componenti e alla qualificazione dei fornitori secondo un approccio sistematico basato sulla **matrice di Kraljic.**



I fornitori qualificati vengono inseriti nel sistema informativo aziendale (ERP) e sottoposti a monitoraggio periodico delle performance, considerando i seguenti **parametri:**

- Valori economico finanziari;
- Qualità delle forniture/servizi;
- Puntualità delle consegne;
- Presenza di eventuali sistemi di gestione e politiche in riferimento a sicurezza, ambiente, sicurezza delle informazioni, criteri ESG.

Sulla base degli esiti delle valutazioni viene attribuito un rating complessivo e aggiornato il Piano di Audit di Sistema.

I fornitori sono classificati in sei livelli (A-F), definiti in base alla rilevanza strategica, all'impatto su prodotto e processo e al valore della fornitura: dai fornitori di beni ad elevato impatto (Livelli A e B), ai fornitori di materiali a basso impatto e basso fatturato (Livello C), fino ai fornitori conto terzi, ai fornitori di servizi e lavori interni e ai consulenti esterni (Livelli D, E ed F).

Nel 2025 Vici ha valutato 25 nuovi fornitori, rispetto ai 16 dell'anno precedente. Di questi, 20 sono stati valutati secondo criteri ambientali (80%, contro il 94% del 2024) e 24 secondo criteri sociali (96%, contro il 94% del 2024).

La lieve flessione della percentuale di valutazione in ambito ambientale rispetto al 2024 è legata all'inserimento, tra i nuovi fornitori, di categorie per le quali tale valutazione non risulta applicabile, come i fornitori di servizi interni o i consulenti esterni.

Oltre al processo di qualifica dei nuovi fornitori, nel 2025 Vici ha sottoposto a valutazione periodica un totale di 203 fornitori, sulla base del volume di acquisto, della criticità delle forniture e dei risultati emersi dal monitoraggio degli indicatori di performance stabiliti. Le non conformità ambientali rilevate nel corso degli audit sono risultate complessivamente limitate.

In un'ottica di miglioramento continuo e di rafforzamento del controllo della supply chain, Vici ha avviato un progetto qualità strutturato volto all'omologazione dei componenti e alla qualificazione dei fornitori secondo un approccio sistematico basato sulla **matrice di Kraljic**.

Tale modello consente di classificare beni e fornitori in quattro categorie, derivanti dall'incrocio tra due variabili principali: l'**importanza strategica del bene** e il **livello di rischio della fornitura**. Questa classificazione permetterà nel corso del 2026 di identificare le priorità di intervento, calibrare le strategie di gestione della relazione con i fornitori e ottimizzare l'allocazione delle risorse.

Attraverso questo approccio, Vici rafforza il presidio sui fornitori strategici e critici, migliorando il controllo dei rischi lungo la catena di approvvigionamento e promuovendo, al contempo, percorsi di sviluppo e miglioramento condivisi con i partner più rilevanti, anche in termini di sostenibilità.

Parallelamente, Vici ha rafforzato un sistema strutturato di controllo degli adempimenti normativi e regolatori, che comprende, tra gli altri, il monitoraggio di requisiti legati alla conformità dei materiali e dei componenti (REACH, RoHS), alla sicurezza dei prodotti e alla responsabilità ambientale.

In tale contesto rientrano anche adempimenti specifici a carico dell'azienda, quali il monitoraggio del meccanismo CBAM.

Le recenti tensioni geopolitiche e l'evoluzione delle politiche commerciali internazionali hanno aumentato la complessità della gestione della supply chain, influenzando costi, tempi di approvvigionamento e stabilità delle forniture.

In questo contesto, il percorso intrapreso da Vici – basato su un approccio strutturato alla gestione dei fornitori, sull'adozione di modelli di classificazione del rischio quali la matrice di Kraljic e sul rafforzamento dei sistemi di pianificazione e controllo – consente di presidiare in modo più efficace le criticità e di orientare le scelte operative e strategiche.

Tale evoluzione ha rafforzato ulteriormente la **capacità dell'azienda di gestire la supply chain in un'ottica di resilienza, prevenzione dei rischi e continuità operativa**, supportando al contempo gli obiettivi di crescita e sostenibilità nel medio-lungo periodo.



> 3.3

Qualità dei prodotti e miglioramento continuo

Vici pone la massima attenzione alla **qualità dei prodotti** e al **livello di servizio offerto ai clienti**, riconoscendo nella soddisfazione degli stakeholder uno dei principali driver delle proprie attività.

In quest'ottica, l'Azienda, per le sedi italiane, è in possesso delle seguenti certificazioni:

2022
Tisax trusted information security assessment exchange

2015
Usual exporter

2014
Ohsas 18001 safety system

2018
UNI ISO 45001

2014
RFI omologation

1998
UNI EN ISO 9001 Quality System

2020
2023
2024
Ecovadis responsable sourcing audit

2024
Accreditamento UNI CEI EN ISO/IEC 17025:20218

2025
Certificazione UL 508A

CALIBRA™
VICI&C

In ambito macchine di misura ottica, nel 2024 è stato portato a termine il progetto **Laboratorio metrologico ISO/IEC 17025**, ottenendo l'accreditamento per Taratura Esterna, presso sede del cliente, e Taratura Interna, presso il laboratorio interno sito nella sede principale di via Gutenberg 5, per l'attività di verifica di prestazione di macchine di misura ottica 2D su pezzi a simmetria di rivoluzione. Il progetto, oltre a creare una BU specifica, contribuisce a rafforzare la credibilità tecnica, la reputazione del brand e il posizionamento di mercato. I certificati di taratura rilasciati con dichiarazione di conformità vengono riconosciuti a livello nazionale e internazionale, garantendo trasparenza e affidabilità.

Per la Business Unit Quadristica, il 2025 ha inoltre rappresentato un anno di transizione verso l'adozione di standard internazionali sempre più avanzati, con il percorso di adeguamento alla certificazione UL 508A, finalizzato a rafforzare la competitività e la capacità di servire mercati esteri ad elevato contenuto tecnico e normativo.

L'anno è stato inoltre caratterizzato da un percorso di consolidamento della propria identità e del proprio posizionamento come Business Unit. Nell'ambito delle attività di pianificazione promosse dal Business Plan, è stato sviluppato un lavoro strutturato di definizione dei valori distintivi, della mission e delle direttrici di crescita della Business Unit, che ha portato all'individuazione di una chiara strategia di sviluppo del business nel medio-lungo periodo.

In coerenza con tale strategia e con l'evoluzione delle esigenze del mercato internazionale, nel corso del 2025 Vici ha inoltre completato il **percorso di certificazione UL 508A**, standard riconosciuto a livello internazionale per la realizzazione di quadri elettrici destinati in particolare al mercato nordamericano. L'ottenimento della certificazione rafforza la competitività della Business Unit, amplia le opportunità commerciali sui mercati esteri e conferma la volontà dell'azienda di investire in competenze, qualità e conformità normativa per sostenere la crescita futura.





> 3.3

Qualità dei prodotti e miglioramento continuo

Il mondo Vici si contraddistingue anche nel settore dell'automazione industriale, in particolare in quadri elettrici e bordo macchina e macchine speciali customizzate a marchio **VICIVISION Automation**. L'azienda è in grado di offrire prodotti personalizzati e ad elevato standard qualitativo grazie a un insieme di fattori distintivi, tra cui:

RIDUZIONE DEI COSTI
Grazie alle relazioni consolidate con i propri fornitori, Vici è in grado di ottenere prezzi concorrenziali e prodotti personalizzati, che si riflettono in vantaggi per i propri clienti;

EFFICIENZA SU PICCOLI E GRANDI LOTTI
Grazie all'integrazione di approcci Lean e a un magazzino strutturato, Vici garantisce la massima efficienza indipendentemente dalle dimensioni dell'ordine;

KNOW-HOW SPECIFICO
Vici potenzia e sviluppa know-how tecnici specifici all'interno delle diverse Business Unit per i settori di appartenenza

AFFIANCAMENTO DEL CLIENTE
Dalla progettazione alla consegna finale – Vici affianca il cliente lungo tutto il ciclo di vita del prodotto, dalla progettazione all'assistenza post-vendita.

SUPPORTO A LIVELLO MONDIALE
"VICI – NI al cliente". Grazie alla rete di rivenditori autorizzati nei più importanti paesi del mondo e alle filiali di proprietà dedicate alla commercializzazione ed assistenza post-vendita, Vici garantisce una presenza internazionale;

GARANZIA DI STANDARD QUALITATIVI CERTIFICATI E AFFIDABILITÀ NEL TEMPO
Grazie alle sue certificazioni Vici garantisce ai propri clienti la qualità dei processi e dei prodotti, la sicurezza, il rispetto dell'ambiente e dei valori delle persone.

In linea con il modello di monitoraggio e controllo definito a livello di governance aziendale, Vici ha sviluppato un sistema strutturato di indicatori di performance (KPI) anche a supporto della gestione della qualità. L'azienda dispone di una consolidata struttura di raccolta e analisi dei dati che consente il monitoraggio continuo dei processi e delle performance. Tale approccio data-driven permette di supportare in modo efficace le attività di controllo e miglioramento.

In particolare, sono definiti **indicatori di primo livello** per il monitoraggio complessivo della qualità di prodotto, sia per la Business Unit quadristica sia per quella delle macchine di misura ottica. A questi si affiancano **indicatori di secondo livello**, gestiti dai Controller Quality, che monitorano le non conformità interne e dei fornitori, supportando attività di analisi delle cause, definizione di piani di miglioramento e sviluppo di statistiche specifiche per area.

Questo sistema è strettamente integrato con le attività di **miglioramento continuo**, che mirano a ottimizzare processi, prodotti e servizi attraverso interventi progressivi e strutturati; tra le metodologie strutturate: ciclo PDCA (Plan-Do-Check-Act), i cantieri 5S e strumenti di visual management. Inoltre, il miglioramento è promotore dell'utilizzo di strumenti digitali integrati con i sistemi informativi aziendali, permettendo una gestione sempre più tracciata e interconnessa delle attività.
In particolare:

- **JIRA**, utilizzato per la gestione dei progetti e delle attività operative, garantendo il monitoraggio dell'avanzamento e il coordinamento tra i team;
- **PIATTAFORMA QUARTA**, che supporta il controllo qualità in accettazione e la gestione delle non conformità interne e dei fornitori, con integrazione ai sistemi aziendali (AS400 e WMS) per una gestione coordinata degli ordini di produzione, delle rilavorazioni e dei controlli qualità, inclusi meccanismi di blocco dei materiali non conformi fino a validazione;
- **SISTEMA WMS**, integrato con il magazzino verticale, che consente di ottimizzare i flussi logistici, tracciare le attività e migliorare la gestione dei carichi di lavoro, riducendo errori e sprechi.

L'integrazione di tali strumenti consente di rafforzare la connessione tra qualità, produzione e logistica, migliorando la tracciabilità dei processi e supportando l'analisi delle performance anche in ottica di bilanciamento dei carichi e ottimizzazione delle risorse.



> 3.3

Qualità dei prodotti e miglioramento continuo

Gli audit condotti dai clienti, relativi sia alla qualità della struttura organizzativa sia alla qualità e sicurezza dei prodotti, hanno confermato l'**efficacia dei Sistemi di Gestione** vigenti e **non hanno evidenziato casi di non conformità.**



Per garantire una risposta tempestiva alle **esigenze dei clienti della quadristica**, Vici organizza momenti periodici di confronto nei quali vengono analizzate le non conformità segnalate. Tali informazioni vengono registrate e gestite all'interno del Sistema di Gestione Integrato e danno luogo ad azioni correttive mirate ed efficienti.

In ambito macchine di misura ottica, il monitoraggio della **Customer Satisfaction** è supportato da indicatori specifici e dalla struttura del Reparto Service, che garantisce assistenza tecnica e supporto continuo, proponendo anche pacchetti post-vendita customizzati, che includono assistenza tecnica (on-site e da remoto) e servizi di manutenzione periodica.

Sul fronte della **digitalizzazione del miglioramento continuo**, prosegue nel 2025 il progetto di digitalizzazione delle board PDCA (Plan-Do-Check-Act), anche tramite Jira, esteso anche ai reparti uffici, con l'obiettivo di semplificare la gestione delle segnalazioni e migliorare la condivisione delle informazioni, consentendo un monitoraggio in tempo reale dello stato di avanzamento delle attività, favorendo il coinvolgimento degli stakeholder e la diffusione di un metodo strutturato di gestione delle attività e dei progetti.

In parallelo, continua l'implementazione della **piattaforma Kamishibai Board**, strumento di derivazione Lean per la gestione di attività, audit e controlli di routine. Il sistema consente di assegnare responsabilità, monitorare le attività e attivare automaticamente azioni correttive in presenza di criticità, rendendo il processo più dinamico e interattivo rispetto ai tradizionali sistemi basati su checklist. Il Progetto ha avuto particolare successo nelle produzioni, dove gli standard ottenuti tramite i Cantieri 5S vengono periodicamente monitorati tramite la piattaforma Kamishibai, mantenendo un elevato livello di attenzione e coinvolgimento degli stakeholder interessati.

Nel corso del 2025 non si sono inoltre verificati casi di non conformità alle normative o ai codici di autoregolamentazione relativi agli impatti sulla salute e sicurezza di prodotti e servizi.

Nel complesso, il modello adottato da Vici consente di integrare qualità, monitoraggio delle performance e miglioramento continuo all'interno di un sistema strutturato e condiviso, che supporta la crescita aziendale, il rafforzamento delle competenze interne e la creazione di valore nel lungo periodo.





> capitolo 4

Le nostre persone e la comunità

4.1 Le nostre persone
4.2 Formazione e sviluppo dei talenti
4.3 Diversità, inclusione e pari opportunità
4.4 Salute e sicurezza sul luogo di lavoro
4.5 Collaborazioni con le comunità locali

> 4.1

Le nostre persone

La **collaborazione**, il **dialogo** e la **valorizzazione delle persone** rappresentano da sempre elementi fondanti della cultura aziendale di VICI.

Sin dalla sua fondazione, l'azienda promuove un modello organizzativo basato sulla fiducia, sull'ascolto e sulla crescita condivisa, nella convinzione che il benessere delle persone sia una leva determinante per il raggiungimento di performance sostenibili nel lungo periodo.

In questo contesto, VICI si impegna a intercettare le esigenze delle proprie persone e a valorizzarne aspirazioni, competenze e potenziale, favorendo un clima di partecipazione attiva e senso di appartenenza.

Al 31 dicembre 2025, il personale complessivo, comprensivo delle filiali estere, è composto da **198 dipendenti**.
La componente femminile rappresenta il 23% della popolazione aziendale, in lieve aumento rispetto agli esercizi precedenti, a conferma dell'impegno progressivo dell'azienda verso l'equità e l'inclusione, pur in un contesto settoriale ancora caratterizzato da una prevalenza maschile.

La composizione della popolazione aziendale evidenzia una prevalenza significativa di collaboratori nella fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni (circa il 61%), a testimonianza di una forza lavoro matura, consolidata e nel pieno della propria espressione professionale.

Al contempo, si registra una presenza rilevante di giovani under 30 (circa il 18%), indicativa della capacità dell'azienda di attrarre e integrare nuovi talenti, favorendo il ricambio generazionale e lo sviluppo futuro delle competenze.

La componente di dipendenti con oltre 50 anni (circa il 21%) contribuisce infine a garantire continuità, esperienza e trasferimento di know-how, rafforzando ulteriormente il patrimonio professionale complessivo dell'organizzazione.

La quasi totalità dei dipendenti italiani è regolata da contratto collettivo Metalmeccanica Industria (92%[1]); il 96% dei dipendenti è assunto con contratto a tempo indeterminato. Questo dato conferma l'attenzione di VICI alla costruzione di rapporti di lavoro stabili e duraturi, considerati un presupposto essenziale per la fidelizzazione delle persone e per la crescita sostenibile dell'organizzazione.

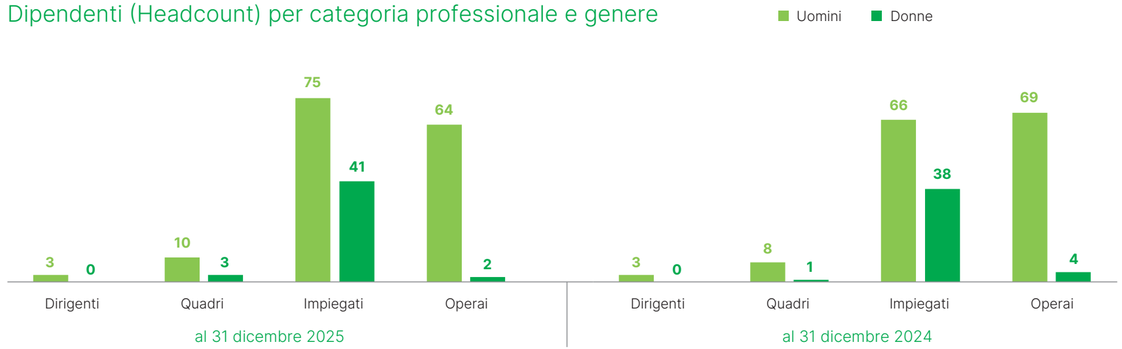
Le persone appartenenti a categorie protette sono pari a 12, di cui 3 quadri, 6 impiegati e 3 operai.

Accanto ai dipendenti, VICI si avvale di lavoratori non subordinati – tra cui somministrati, stagisti, apprendisti e collaboratori esterni – integrati nei processi aziendali secondo modelli coerenti con i valori di responsabilità e inclusione.

1- Si segnala che i dipendenti delle filiali estere non sono coperti da contratti collettivi; per loro le condizioni lavorative sono regolate secondo le normative locali vigenti nei rispettivi paesi.

Al 31 dicembre 2025, il numero complessivo di tali figure è pari a 9 persone, in diminuzione rispetto alle 23 registrate al 31 dicembre 2024: una variazione principalmente riconducibile alla stabilizzazione di numerosi apprendisti, a conferma dell'impegno dell'azienda nel promuovere percorsi di crescita e consolidamento occupazionale.

Dipendenti (Headcount) per categoria professionale e genere



> 4.1

Le nostre persone

Vici è alla **costante ricerca di talenti** che portino nuove competenze e valore aggiunto in Azienda, obiettivo perseguito attraverso il processo di recruiting, che avviene selezionando figure tramite la ricerca attiva sul mercato diretto, anche in collaborazione con società di agenzie per il lavoro, o attraverso piattaforme social (ad esempio Linkedin), od anche tramite rapporti di valore consolidati nel tempo e attraverso la realizzazione di specifici progetti sociali e territoriali.

Tra questi, nel 2025, ne sono stati portati avanti alcuni in collaborazione con le diverse **scuole e università** del territorio, approfonditi nel capitolo 4.5 dedicato alle collaborazioni con la comunità locale.

Una volta selezionate ed inserite, le nuove risorse vengono accompagnate all'interno di un percorso di onboarding strutturato, volto a facilitare un inserimento graduale e consapevole nell'organizzazione e a rafforzare fin da subito il legame con i valori aziendali.

Parallelamente, il **Dipartimento Risorse Umane** svolge un ruolo centrale nel promuovere il dialogo interno, supportare lo sviluppo delle persone e garantire un ambiente di lavoro equo e rispettoso, anche attraverso momenti di confronto strutturati e strumenti di ascolto organizzativo.

In questo contesto, nel corso del 2025 sono state realizzate due sessioni formative mirate, una a luglio e una a settembre, rivolte alle prime e seconde linee aziendali. Gli incontri sono stati dedicati all'approfondimento dello strumento del feedback capo-collaboratore, elemento centrale di un processo di valutazione delle competenze e del potenziale già avviato negli anni precedenti.
Questa iniziativa ha rappresentato un ulteriore passo verso un modello organizzativo sempre più orientato alla condivisione, alla trasparenza e al dialogo continuo, aprendo nuove prospettive di sviluppo e crescita per le persone.

Nell'ambito manageriale il feedback è uno dei principali esercizi di comunicazione e di leadership ed ha per obiettivo quello di rendere consapevoli i colleghi/collaboratori riguardo al mantenimento/rafforzamento di comportamenti ed azioni efficaci per raggiungere e migliorare i risultati e le competenze, oppure alla necessità di attivare comportamenti e azioni correttive per raggiungere lo stato desiderato. Predisponendo anche dei momenti di confronto e dei follow up tra responsabili e HR, ci aspettiamo che lo strumento possa essere consolidato all'interno dei processi aziendali entro il 2026.

Accanto all'impegno costante nello sviluppo e nella valorizzazione dei talenti, Vici pone grande attenzione al benessere delle proprie persone, riconosciuto come leva fondamentale per il miglioramento del clima aziendale e della qualità della vita lavorativa.

In quest'ottica, l'azienda ha sviluppato un articolato sistema di iniziative di **Welfare Aziendale**, rivolto a tutti i dipendenti senza distinzione di ruolo o anzianità, con l'obiettivo di supportare il benessere individuale e familiare in modo concreto e continuativo. Tra gli strumenti principali si distingue il portale Welfare aziendale, Benefit Hub, costantemente aggiornato e accessibile a tutta la popolazione aziendale, che consente di usufruire di convenzioni e agevolazioni con realtà locali, nazionali e internazionali.

È stato, inoltre, messo a disposizione un servizio di consulenza dedicata con un energy manager, che permette ai dipendenti di orientarsi nella scelta del fornitore energetico più adeguato alle proprie esigenze e abitudini di consumo.

A completamento dell'offerta di welfare, VICI promuove ulteriori iniziative orientate al benessere psicofisico e alla socialità, tra cui convenzioni attive con palestre e centri dedicati alla cura della persona.

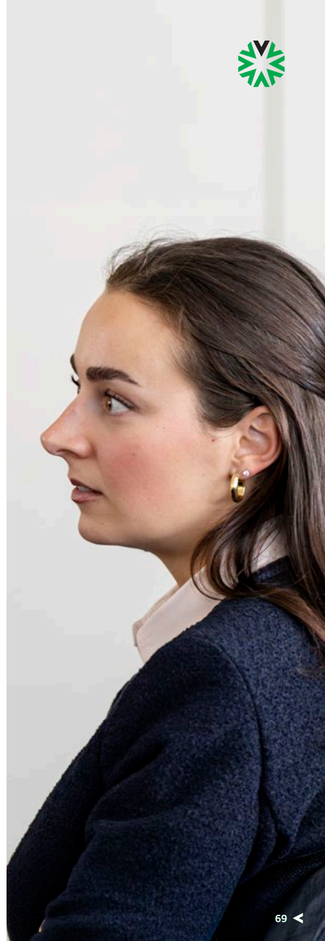
Particolare rilevanza assumono anche le collaborazioni con realtà sportive del territorio, come il team motociclistico FSQUARED RACING Srl e la società Rinascita Basket Rimini, che favoriscono momenti di aggregazione e condivisione, contribuendo a rafforzare il senso di appartenenza e l'equilibrio tra vita privata e professionale, coinvolgendo il dipendente e la propria famiglia.

Nel corso del 2025 sono stati inoltre confermati strumenti di sostegno al benessere familiare, quali il bonus matrimonio, erogato a 7 dipendenti per un valore di 500 euro netti ciascuno, e il bonus bebè, riconosciuto a 7 famiglie per un importo di 1.000 euro netti ciascuno. A queste misure si è aggiunta l'introduzione dei cosiddetti "ROL medici", che prevedono la possibilità di usufruire di 8 ore annue di permesso retribuito extra per visite mediche proprie e dei figli: nel 2025 sono state complessivamente utilizzate 228 ore da parte di 72 dipendenti.

In un'ottica di ulteriore evoluzione del sistema di welfare aziendale, a partire dal 2026 (già condiviso con la popolazione azienda a fine 2025) sarà introdotto anche il "Bonus nonni", un'iniziativa pensata per valorizzare e celebrare un altro emozionante traguardo, che prevede l'erogazione di 500 euro in buoni acquisto, rafforzando ulteriormente l'attenzione dell'azienda verso tutte le fasi della vita.

Attraverso queste iniziative, VICI conferma il proprio impegno nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, attento alle esigenze delle persone e orientato al benessere complessivo della comunità aziendale.

Lo **smart working** continua ad essere uno strumento presente che permette di favorire la conciliazione tra vita lavorativa, personale e familiare (andando così nella direzione del work life balance). Terminata l'emergenza pandemica, la modalità di lavoro agile, inserita già prima del periodo COVID, rimane parte attiva della quotidianità lavorativa.



> 4.2

Formazione e sviluppo dei talenti



Vici ha, tra gli altri obiettivi, quelli di **valorizzare la crescita dei propri dipendenti e di sviluppare e rafforzare le loro capacità e competenze**, per cui fornisce ed eroga diversi corsi di formazione per hard e soft skills e promuove politiche e progetti di Talent Retention. Queste iniziative contribuiscono infatti alla dimensione Social della sostenibilità aziendale, supportando il benessere e la retention delle persone.

Nel corso del 2025, VICI ha continuato a investire in modo significativo nella formazione non obbligatoria, ampliando e diversificando l'offerta con l'obiettivo di rafforzare le competenze tecniche, digitali e manageriali delle proprie persone. I percorsi formativi hanno spaziato dalla formazione tecnica di prodotto – includendo ambiti quali interferometria, ottiche, collaudo, laboratorio metrologico e prodotto – fino a competenze operative legate alla progettazione (EPLAN, software per la progettazione logistica) e alla gestione dei processi interni, come il magazzino verticale.

Particolare attenzione è stata inoltre dedicata allo sviluppo delle competenze digitali e trasversali, attraverso iniziative su strumenti di produttività (come Excel e OneDrive), digital marketing per l'accesso ai mercati globali e introduzione all'intelligenza artificiale.

Parallelamente, sono stati promossi percorsi di crescita manageriale e organizzativa, tra cui coaching per responsabili, sviluppo del feedback capo-collaboratore, project management, comunicazione e fiducia nei processi. Completano il quadro formativo i contributi su tematiche normative e strategiche, quali le normative per l'esportazione di quadri elettrici, i sistemi qualità e ISO e l'economia circolare applicata ai processi aziendali.

Lo sviluppo delle competenze delle persone rappresenta un fattore abilitante per i processi di innovazione, qualità e miglioramento continuo descritti nel Capitolo 3.



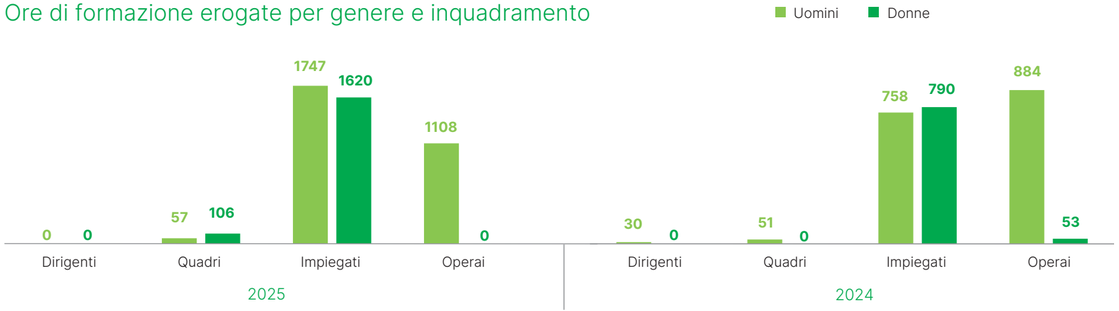
Questo impegno si è tradotto in un significativo incremento delle ore di formazione erogate: nel 2025 sono state complessivamente registrate 4.639 ore di formazione, in crescita rispetto alle 2.566 ore del 2024. Anche la media pro-capite evidenzia un aumento rilevante, passando da 14,92 ore nel 2024 a 25,35 ore nel 2025, a conferma di un investimento sempre più strutturato nello sviluppo delle competenze.

Attraverso queste iniziative, VICI conferma la volontà di sostenere una cultura dell'apprendimento continuo, capace di accompagnare l'innovazione aziendale e valorizzare il contributo di ciascun collaboratore.

Nel corso del 2025–2026, il modello formativo si è ulteriormente evoluto, ponendo maggiore attenzione alla polivalenza delle competenze, al reskilling e alla job rotation come strumenti di sviluppo professionale e organizzativo. In questo contesto si inserisce il progetto TWIMS – Try Working In My Shoes, già promosso dal Comitato delle Rappresentanze Aziendali nel 2024, che favorisce lo scambio temporaneo di ruoli tra reparti, la comprensione reciproca delle attività e la crescita di una cultura collaborativa. Oltre a questo, sono stati erogati i corsi obbligatori in ambito sicurezza sul lavoro.

Viene fornito un maggior dettaglio nelle pagine seguenti.

Ore di formazione erogate per genere e inquadramento



> 4.2

Formazione e sviluppo dei talenti

Per l'anno 2024-2025 il piano formativo ha previsto:

SVILUPPO DELLE COMPETENZE MANAGERIALI E ORGANIZZATIVE
Percorsi dedicati a Manager e figure chiave focalizzati su leadership, project management, communication management, feedback capo-collaboratore e sviluppo della fiducia nei processi, attraverso attività formative e di coaching mirate.

RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE TECNICHE E DI PRODOTTO
Formazione specialistica su prodotti e tecnologie aziendali, tra cui interferometria, ottiche, collaudo prodotti, laboratorio metrologico e prodotto, oltre a competenze di progettazione (EPLAN) e utilizzo di software per la logistica, con l'obiettivo di sostenere l'innovazione e la qualità dei processi.

EFFICIENZA OPERATIVA E MIGLIORAMENTO CONTINUO
Interventi formativi rivolti ai reparti produttivi e logistici, inclusa la gestione del magazzino verticale, in coerenza con il percorso di Lean Production e il continuo miglioramento dei processi aziendali.

COMPETENZE DIGITALI E INNOVAZIONE
Sviluppo delle competenze digitali attraverso formazione su strumenti operativi (Excel, OneDrive), introduzione all'intelligenza artificiale (AI) e digital marketing per supportare l'accesso ai mercati globali e l'evoluzione dei modelli di business.

QUALITÀ, SOSTENIBILITÀ E COMPLIANCE
Percorsi formativi dedicati ai sistemi qualità e alle certificazioni ISO, alle normative per l'esportazione di quadri elettrici e ai principi di economia circolare, a supporto di una gestione aziendale responsabile e sostenibile.

CRESCITA PROFESSIONALE E SVILUPPO INDIVIDUALE
Programmi di coaching, master e iniziative di sviluppo personale finalizzati a valorizzare il potenziale delle persone e a promuovere una cultura dell'apprendimento continuo.

Un'ulteriore iniziativa proposta per stimolare ancora di più l'ingaggio tra i reparti è stata quella di dedicare loro una formazione sulla fiducia del processo, in modo da dare maggiore visibilità e responsabilizzare tutte le persone di produzione: ogni attività, anche se sembra piccola, è fondamentale per raggiungere insieme gli obiettivi e la qualità di prodotto e servizio a cui mira l'azienda.

Proprio per dare loro maggiore visibilità sul processo, l'azienda ha coinvolto anche i colleghi del Dipartimento Commerciale e Service che tramite alcuni speech hanno raccontato cosa succede quando la macchina viene venduta al cliente e cosa può richiedere in termini di supporto tecnico e manutenzione, per responsabilizzare ancora di più la Produzione e i suoi Capi Reparto e coinvolgerli in tutto il processo di vita della macchina. Infine, per fortificare il lavoro di gruppo, fondamentale per la corretta riuscita del prodotto finale, è stato coinvolto il reparto Produzione in alcune attività ludico esperienziali di team working, come guidare il proprio collega bendato in un percorso ad ostacoli o giochi di fiducia che hanno permesso una maggiore coesione del gruppo.

Nel corso del 2025, il progetto **UNIVICI, l'Academy interna di VICI**, ha continuato il suo percorso di formazione interno e rafforzato il proprio ruolo strategico come ponte tra il mondo accademico e quello aziendale. L'iniziativa si è focalizzata sia sul consolidamento delle collaborazioni già attive con Università di riferimento, sia sull'esplorazione di nuove opportunità di partnership, ampliando la rete di relazioni con il sistema formativo.

In particolare, nell'ambito della **Ricerca e Sviluppo**, sono state avviate e potenziate sinergie con poli universitari strategici, con l'obiettivo di costruire un ecosistema dinamico e continuamente attivo, capace di favorire lo scambio di competenze, conoscenze e innovazione. Attraverso UNIVICI, l'azienda promuove concretamente l'integrazione tra formazione accademica e contesto industriale, sostenendo l'inserimento di laureandi e dottorandi mediante borse di studio e progetti dedicati. Tali percorsi rappresentano un'importante leva per attrarre giovani talenti e, al contempo, contribuire allo sviluppo di soluzioni innovative, a supporto della crescita tecnologica e della competitività aziendale.

Il progetto si conferma quindi come uno strumento chiave per alimentare un dialogo continuo tra Università e impresa, creando valore condiviso e favorendo lo sviluppo sostenibile delle competenze del futuro.



Un altro elemento chiave del sistema formativo è la **valutazione annuale delle competenze**, che consente di monitorare lo sviluppo professionale delle persone, individuare gap formativi e definire azioni di miglioramento mirate.

> 4.2
Formazione e sviluppo dei talenti

Il processo si completa attraverso strumenti strutturati di **feedback capo–collaboratore**, rafforzati nel 2025 con specifici percorsi formativi per le prime e seconde linee, con l'obiettivo di consolidare una leadership consapevole e orientata alla crescita.

In ambito manageriale, Vici ha inoltre avviato percorsi di coaching mirati e **programmi di Alta Formazione**, inclusi **master professionalizzanti** in collaborazione con l'Università di Modena e Reggio Emilia – Fondazione Marco Biagi, dedicati allo sviluppo di competenze HR e manageriali strategiche. Tali iniziative si inseriscono in un più ampio percorso volto alla definizione di modelli di leadership condivisi, alla pianificazione delle successioni e allo sviluppo del potenziale delle key people.

Per comprendere come organizzare le attività di potenziamento delle competenze dei propri dipendenti, Vici ha innanzitutto strutturato una mappatura in termini di posizioni e ruoli individuando per ogni ruolo conoscenze specifiche e comuni.

Sulla base di queste, i capi reparto hanno adottato uno schema di valutazione delle performance di tipo qualitativo per comprendere in che modo vengono svolte le diverse attività e per andare a coprire eventuali lacune con delle azioni correttive e/o migliorative e formazione specifica. Nel caso in cui dopo la valutazione si pensi ad un progresso di carriera, i capi reparto condividono l'ipotesi con le Risorse Umane, la Direzione e le prime linee, seguendo la strategia organizzativa aziendale. Inoltre, le politiche di crescita e le politiche retributive vengono impostate pensando allo sviluppo futuro dell'Organizzazione.



> 4.3
Diversità, inclusione e pari opportunità

Vici promuove una cultura aziendale fondata sul rispetto delle diversità, sull'inclusione e sulle pari opportunità, riconoscendo tali principi come elementi essenziali per il benessere organizzativo e per la creazione di valore sostenibile. Le politiche HR sono orientate a garantire equità in tutte le fasi del ciclo di vita professionale, dalla selezione allo sviluppo, senza discriminazioni legate a genere, età o altre caratteristiche personali.

Dal 2022, l'azienda si avvale del supporto di una Diversity & Inclusion Specialist, con il compito di promuovere iniziative di sensibilizzazione, formazione e diffusione di una maggiore consapevolezza sui temi della diversità e dell'inclusione.

Dall'apertura dell'Azienda nel 1977 ad oggi, non si sono verificati casi di discriminazione all'interno dell'Organizzazione aziendale.

In questo contesto, Vici organizza diverse attività durante l'anno, tra cui l'erogazione di corsi di formazione in materia di diversità e inclusione, la partecipazione a diversi convegni contribuendo così a diffondere e rafforzare nuova consapevolezza su queste tematiche.





> 4.3

Diversità, inclusione e pari opportunità

In ambito di progetti rivolti alle persone, tra i più rilevanti spicca **“Più Unica di Prima”**, iniziato nel 2024 e terminato nel 2025: un’iniziativa di collaborazione pubblico–privato sviluppata insieme ad AUSL Romagna, al partner Gi Group e Associazione Crisalide, finalizzata al reinserimento lavorativo di donne colpite da tumore al seno.

Il progetto ha posto al centro la formazione come leva di rinascita personale e professionale, generando un impatto positivo sia sulle partecipanti sia sulla comunità.

Il percorso ha preso avvio con una fase iniziale di conoscenza, orientamento e assessment, che ha coinvolto 7 donne del gruppo Crisalide, associazione attiva sul territorio di Rimini che offre supporto alle donne colpite da tumore al seno, accompagnandole lungo tutto il percorso che va dalla diagnosi al recupero del benessere psicofisico e sociale.

L’obiettivo era quello di rafforzarne la motivazione al rientro nel mondo del lavoro tramite un programma formativo focalizzato sullo sviluppo di competenze trasversali e soft skill, tra cui motivazione, resilienza, gestione del cambiamento e capacità di rinascita personale.
Questo percorso ha contribuito a rafforzare nelle partecipanti la consapevolezza di essere ancora parte attiva del sistema sociale e di poterlo essere, appunto, “più uniche di prima”.

Un altro elemento distintivo del progetto è stato il valore scientifico apportato da **AUSL Romagna** che, in collaborazione con Vici, ha somministrato alle partecipanti un test psicologico sullo stress sia all’inizio sia al termine del percorso. Il questionario ha analizzato cinque dimensioni — pratiche, relazionali, emozionali, spirituali e fisiche — restituendo un primo campione utile a valutare l’efficacia della leva motivazionale nel processo di reinserimento lavorativo post-malattia e il bisogno di sentirsi parte di un sistema inclusivo capace di offrire nuove opportunità.
L’impatto dell’iniziativa è stato concreto e misurabile: due donne sono state assunte da Vici & C. S.p.A., mentre le restanti cinque sono state prese in carico da Gi Group, che le ha accompagnate attivamente nel loro percorso di reinserimento. Attraverso questo progetto, Vici ha voluto restituire valore al territorio, investendo nella comunità e promuovendo lo sviluppo di competenze trasversali spendibili in diversi contesti professionali.

Nel 2026 l’azienda prevede di rilanciare l’iniziativa con una seconda edizione del progetto, “Più Unica di Prima alla seconda”, con la volontà di continuare a trasformare esperienze di fragilità in percorsi di valore, offrendo nuove opportunità di rinascita e di piena partecipazione alla vita sociale e lavorativa.

Queste iniziative rappresentano non solo interventi puntuali, ma un modello di azione che Vici intende consolidare nel tempo: la volontà è infatti quella di mettere progressivamente a sistema tali progettualità, affinché diventino parte integrante delle politiche aziendali, contribuendo in modo continuativo alla diffusione di una cultura inclusiva e alla promozione di opportunità concrete per le persone e per il territorio.



A tal proposito, ricordiamo i progetti di inclusione rivolti a diverse categorie degli anni precedenti, quali il progetto **Moms@Work**, dedicato al reinserimento professionale di donne in fase di rientro nel mondo del lavoro dopo la maternità, e **DiscOver**, rivolto a lavoratori over 50, con l’obiettivo di valorizzarne l’esperienza e accompagnarli in percorsi di riqualificazione e crescita personale e professionale.

Nel 2025, il sistema di monitoraggio è stato ulteriormente rafforzato, ampliando il perimetro di analisi sia in termini di **composizione della popolazione aziendale**, sia di **equità retributiva**. La popolazione delle sedi italiane ha raggiunto complessivamente **183 dipendenti**, con una presenza femminile pari al **23% del totale**, concentrata principalmente nella categoria degli **Impiegati** (38 su 111).

Pur in un contesto settoriale ancora caratterizzato da una prevalenza maschile, Vici continua ad impegnarsi nell’incentivare iniziative a sostegno dell’equità e inclusione con progetti volti a superare le barriere di genere.

Con riferimento al **divario salariale di genere**, si rilevano segnali di progressivo miglioramento, seppur ancora contenuti. In particolare, per la categoria degli Impiegati, il rapporto tra salario base femminile e maschile si attesta all’**84%**, in lieve crescita rispetto all’**83% registrato nel 2024**. Il rapporto relativo alla **remunerazione complessiva** si mantiene invece sostanzialmente stabile all’**81%**.

Per la categoria degli Operai, il rapporto tra stipendio base femminile e maschile registra un lieve miglioramento (**dal 74% al 75%**), mentre il rapporto relativo alla remunerazione complessiva mostra un’evoluzione più significativa, passando **dal 59% al 74%**. Tale dinamica riflette un progressivo maggiore allineamento anche nelle componenti retributive indirette.

Nel complesso, i risultati conseguiti negli ultimi anni, pur evidenziando margini di ulteriore miglioramento, rappresentano un **primo segnale concreto di progresso** lungo il percorso intrapreso da Vici volto alla **riduzione del gender pay gap** e alla **promozione di un ambiente di lavoro inclusivo ed equilibrato**.
In quest’ottica, l’azienda si impegna a dare continuità a tali iniziative attraverso **azioni mirate e strutturate**, orientate sia al rafforzamento della presenza femminile nelle diverse categorie professionali, sia alla progressiva riduzione delle disuguaglianze retributive.

Nell’ambito del proprio impegno per la parità di genere, Vici & C. S.p.A. ha avviato un percorso strutturato finalizzato all’ottenimento della Certificazione di Parità di Genere, partendo da un primo assessment preliminare. Tale analisi ha rappresentato un passaggio fondamentale per individuare in modo sistematico le principali aree di miglioramento e definire le linee di intervento future. Alla luce di questo, l’azienda sta portando avanti importanti iniziative e attività di sviluppo, lavorando sulla formazione e sulla progressiva strutturazione e formalizzazione di politiche e procedure interne in materia. Il percorso di adeguamento è stato pianificato in un orizzonte temporale di sviluppo triennale, con l’obiettivo di consolidare un modello organizzativo sempre più inclusivo, equo e pienamente allineato ai requisiti previsti dalla certificazione.

Uno dei progetti in questo ambito è stato quello dei parcheggi rosa che sono stati dedicati alle donne in gravidanza presenti in azienda, un’iniziativa che nasce da una proposta del Comitato Rappresentanze Aziendali (CRA), che ha raccolto da subito consenso da parte della Direzione, come gesto concreto che riflette l’impegno verso il benessere delle persone e l’attenzione ai momenti più delicati della vita.



> 4.4

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

La tutela della salute e della sicurezza delle persone rappresenta per Vici un elemento centrale della responsabilità d'impresa. L'impegno dell'azienda si traduce nella volontà di garantire condizioni di lavoro sicure, affinché ogni persona possa svolgere la propria attività in sicurezza e preservare nel tempo il proprio benessere. La sicurezza non è un mero adempimento formale e normativo, bensì impegno e responsabilità costanti che orientano le decisioni, i comportamenti e gli investimenti aziendali. Proteggere le persone significa tutelare il futuro dell'organizzazione e costruire relazioni di fiducia durature con lavoratori, clienti e comunità.

A supporto di questo impegno, Vici, per le sedi italiane, ha adottato un **Sistema di Gestione conforme alla norma ISO 45001:2018**, che consente di gestire in modo strutturato i rischi legati alla salute e sicurezza sul lavoro, definendo in modo chiaro ruoli, responsabilità e processi.

La gestione dei rischi si basa su un processo strutturato di valutazione periodica, formalizzato nel **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, che identifica e analizza i rischi legati alle attività aziendali. La valutazione tiene conto non solo degli aspetti operativi, ma anche di fattori quali differenze di genere, età, provenienza e condizioni specifiche (tra cui stress lavoro-correlato e tutela della maternità).

La valutazione dei rischi riporta le misure di prevenzione e protezione utilizzate per gestire e ridurre il rischio stesso, tra cui informazione (con supporto di un documento informativo consegnato a tutto l'organico: welcome book), formazione, addestramento, consegna e ricambio di Dispositivi di Protezione Individuale, procedure e istruzioni condivise atte a gestire particolari attività o rischi.

Nella definizione delle misure di prevenzione e protezione, Vici applica i principi della gerarchia dei controlli previsti dalla norma ISO 45001, privilegiando, ove possibile, interventi di eliminazione o riduzione del rischio alla fonte, seguiti da misure tecniche e organizzative, e ricorrendo ai dispositivi di protezione individuale come ultima barriera di protezione.

La sicurezza però non vive solo nelle procedure, ma prende forma nel contributo quotidiano di chi lavora in azienda; infatti, il coinvolgimento attivo delle persone, la collaborazione tra funzioni e il dialogo continuo sono elementi essenziali per rendere la prevenzione davvero efficace. Questo coinvolgimento si concretizza in una raccolta d**i segnalazioni** in ambito Salute e Sicurezza sul lavoro, tra cui attività di miglioramento e i near miss.

Inoltre, grazie alla presenza costante del Dipartimento Qualità Sicurezza Ambiente, che consente di raccogliere direttamente o indirettamente le segnalazioni, viene garantita la loro puntuale gestione e condivisione con gli stakeholder interessati.

La verifica dell'andamento mensile e la percentuale di attività chiuse su quelle aperte nel mese sono indicatori della capacità della struttura di rispondere alle problematiche emerse e vengono costantemente monitorati. Nel biennio 2024-2025 sono state raccolte **105 segnalazioni di near miss**, a fronte di un target fissato a 95 segnalazioni, con un tasso di chiusura del 90,5%, superiore al target prefissato dell'85%.

L'anno 2025 si chiude con **328 giorni trascorsi dall'ultimo infortunio**, conteggio azzerato e ripartito a seguito di un infortunio lieve avvenuto durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, che interrompe l'onda positiva senza infortuni che perdurava da oltre 9 anni. Questo episodio ha rappresentato un'importante occasione di riflessione, rafforzando la consapevolezza che la sicurezza è il risultato di attenzione continua, apprendimento e responsabilità condivisa. In tale contesto è stato introdotto il primo **Safety Meeting**, concepito non solo come momento di analisi delle performance in ambito salute e sicurezza, ma anche come occasione di confronto attivo sulle criticità e sulle azioni di miglioramento. Il coinvolgimento trasversale delle figure dell'organigramma della sicurezza ha portato a risultati positivi, tanto da istituzionalizzare tali incontri rendendoli un punto di incontro periodico.



> 4.4

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Vici si pone l'obiettivo di rafforzare la **cultura della sicurezza** all'interno dell'organizzazione, coinvolgendo attivamente le proprie persone e sensibilizzandole sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione.

Questo impegno si realizza attraverso il contributo delle figure dell'organigramma della sicurezza e attraverso un approccio partecipativo che promuove il coinvolgimento a tutti i livelli. In questo contesto, la **formazione** rappresenta uno strumento fondamentale per accrescere la consapevolezza, sviluppare le competenze e favorire comportamenti responsabili. In particolare, ai lavoratori vengono periodicamente erogati corsi di formazione obbligatoria in tema di salute e sicurezza: è presente un file di monitoraggio delle scadenze, vengono raccolti i fabbisogni formativi e, sulla base di questi, vengono erogati i corsi per tenere costantemente informato il lavoratore sui comportamenti che bisogna tenere all'interno dell'Azienda per svolgere il proprio lavoro in totale sicurezza. In particolare, nel corso del 2025 sono state erogate 692 ore di formazione in tema di salute e sicurezza.

Attraverso l'identificazione di specifiche figure appartenenti all'organigramma della sicurezza, tra cui RLS, Medico Competente, Dirigenti e Preposti, Vici si prefigge l'obiettivo di incrementare la cultura della sicurezza, coinvolgendo e sensibilizzando le proprie persone sui rischi e sulle correlate misure di prevenzione e protezione adottate e da adottare. Accanto alla gestione dei rischi, Vici promuove un approccio orientato al **benessere** complessivo delle persone, riconoscendo l'importanza della tutela sia della salute fisica sia di quella psicologica: gli ambienti di lavoro sicuri sono ambienti in cui le persone possono sentirsi ascoltate, rispettate e supportate.

Tra le principali iniziative attivate si segnalano:

- **SERVIZIO DI TELEMEDICINA**, avente lo scopo di mettere in contatto i dipendenti con dottori specializzati su tutti gli ambiti con prestazioni mediche disponibili h24, 7 giorni su 7, estese anche al nucleo familiare di ciascun dipendente. Il servizio è stato inoltre arricchito della presenza di medici pediatri che forniscono importante supporto ai dipendenti impegnati nel percorso genitoriale.

- **SERVIZIO DI "SPORTELLO PSICOLOGICO"**, dà la possibilità di supporto psicologico, anche da remoto, creando un rapporto diretto con il professionista.

- introduzione di un pacchetto di **PERMESSI RETRIBUITI PER VISITE MEDICHE**, rivolto ai dipendenti e ai loro familiari. Il progetto rientra all'interno dell'area welfare e benessere ed è dedicato alla persona e alla propria famiglia; è infatti rivolto a tutti coloro che, tramite presentazione di un certificato medico, hanno necessità di assentarsi per visite mediche personali o dei propri familiari.

- **APPLICAZIONE CHUBB TRAVEL SMART** per la gestione delle trasferte, che integra la polizza assicurativa aziendale, fornisce informazioni utili legate alla sicurezza e alla salute nei paesi di destinazione, inclusi vaccini consigliati, numeri di emergenza del paese di destinazione, e offre supporto in caso di emergenza sanitaria.

Gli audit condotti in ambito salute e sicurezza non hanno evidenziato non conformità rilevanti, né sono stati riscontrati casi di mancato rispetto delle normative o dei codici di autoregolamentazione relativi agli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti e servizi.

Nel complesso, il modello adottato da Vici consente di integrare prevenzione, monitoraggio e coinvolgimento delle persone in un sistema strutturato e continuo, orientato al miglioramento e alla diffusione di una cultura della sicurezza condivisa.



> 4.5

Collaborazioni con le comunità locali

Vici è fortemente radicata nel territorio in cui opera, come si può evincere dalle molteplici iniziative e collaborazioni promosse a favore della comunità locale e dall'avvio di diversi **progetti con scuole e università.**

Rimane consolidata la collaborazione ormai pluriennale con ITS Maker, ovvero scuole di tecnologia create per iniziativa del Ministero dell'Istruzione nel 2008, con l'obiettivo di realizzare percorsi formativi altamente professionalizzanti per giovani diplomati.

Un altro esempio significativo è rappresentato dalla collaborazione con l'Università di Camerino, finalizzata alla ricerca e allo sviluppo di nuovi prodotti da offrire al mercato. A partire da marzo 2023 e ancora in corso al 2025, tale partnership ha consentito ai dipendenti-studenti di frequentare le lezioni universitarie, sostenere esami e conseguire crediti formativi, favorendo una concreta integrazione tra percorso accademico e professionale.
Nel corso del 2024 e 2025, la collaborazione si è ulteriormente evoluta attraverso il coinvolgimento diretto di tesisti in sinergia con i team di sviluppo software aziendali, dando vita a progetti innovativi orientati alla realizzazione di soluzioni tecnologiche avanzate. Questo modello ha rappresentato un'opportunità concreta di inserimento per giovani talenti, permettendo loro di sperimentare il contesto aziendale e contribuire attivamente ai processi di innovazione, in affiancamento ai professionisti interni. L'approccio adottato ha valorizzato il contributo individuale, incoraggiando ciascun partecipante a esprimere la propria unicità come leva per generare valore e innovazione.

La cultura aziendale e la visione strategica che pongono al centro le persone rappresentano un motore costante per l'evoluzione delle modalità e delle logiche formative, con l'obiettivo di sviluppare e consolidare nuove competenze all'interno dell'organizzazione. In questo contesto si colloca proprio il già citato principio del **reskilling**, applicato secondo una prospettiva di polivalenza delle competenze e, parallelamente, attraverso iniziative di responsabilità sociale che favoriscono l'inserimento di persone da formare sul mestiere, selezionate in base alla motivazione.
La formazione viene così intesa non solo come strumento di acquisizione di competenze, ma come leva di rinascita, empowerment personale e crescita professionale. In questa visione si colloca anche il progetto "Più Unica di Prima", che rappresenta un esempio concreto di come l'azienda traduca in azioni i propri valori.

A conferma del valore sociale dell'iniziativa, il 18 novembre 2025 Vici è stata invitata presso l'Ospedale AUSL di Rimini per la consegna di una targa di riconoscimento, in relazione a un progetto che si inserisce pienamente nel contesto della responsabilità sociale sul territorio e che ha contribuito a dare maggiore visibilità a tematiche di grande rilevanza.

Infatti, a seguito di una campagna di sensibilizzazione promossa da Crisalide e dall'Ospedale Infermi di Rimini, Vici ha partecipato attivamente alle donazioni che hanno consentito l'acquisto di un nuovo ecografo di ultima generazione per il Centro di Prevenzione Oncologica, contribuendo in modo concreto al rafforzamento dei servizi dedicati alla salute della comunità.

Sempre nell'ambito della responsabilità sociale, proseguono le collaborazioni con le scuole del territorio, dalle secondarie di primo grado alle superiori, con l'obiettivo di accompagnare i ragazzi nello sviluppo delle proprie aspirazioni e nel percorso di consapevolezza rispetto alle scelte legate al futuro formativo e professionale.

In continuità con questo impegno, prosegue anche il progetto **OrientaMente**, che prevede il coinvolgimento dei figli dei dipendenti insieme alla funzione HR, offrendo un supporto concreto attraverso momenti di orientamento individuale e di gruppo.

Accanto ai percorsi consolidati negli anni, nel mese di maggio 2025 Vici ha promosso un'iniziativa formativa dedicata agli studenti delle scuole medie, intitolata **"Nonno, mi accompagni a scuola?"**. L'evento ha visto la partecipazione dei Maestri del Lavoro del territorio riminese, con l'obiettivo di favorire un dialogo intergenerazionale e la condivisione di valori, esperienze e visioni tra generazioni diverse, in un simbolico scambio tra "nonni" e "nipoti".

Durante la giornata, i ragazzi hanno avuto l'opportunità di ascoltare testimonianze e racconti di vita di professionisti insigniti dell'onorificenza del Presidente della Repubblica, nonché di confrontarsi con i fondatori dell'azienda, Nevio Vici e Loana Piccinini, che hanno condiviso il percorso e la spinta motivazionale che nel 1977 ha dato origine all'impresa. In chiusura, è stato affrontato anche il tema del fallimento, rileggendolo come elemento di crescita e apprendimento: attraverso il confronto tra esperienze diverse, è emerso come le difficoltà possano rappresentare una leva fondamentale per lo sviluppo personale e per il raggiungimento di obiettivi nuovi, talvolta diversi da quelli inizialmente immaginati, ma capaci di arricchire il percorso umano e professionale.



> 4.5

Collaborazioni con le comunità locali

In un contesto in continua evoluzione, la capacità di affrontare il cambiamento e di sviluppare nuove competenze è fondamentale per garantire la crescita dell'azienda e delle persone che ne fanno parte.

L'azienda quindi da sempre promuove politiche di attraction e retention fondate su progetti o attività dedicati all'orientamento, allo sviluppo dei giovani talenti che hanno l'opportunità di spostamenti orizzontali su più funzioni trasversali per permettere maggiore visibilità sui diversi processi aziendali e aumentare la loro motivazione verso lo spirito di impresa.



A sottolineare la volontà di Vici di sostenere le comunità vi sono anche le **sponsorizzazioni** alle diverse realtà dello sport locale, tra cui:

> **BASKET**:
Basket Rimini
Insegnare Basket Rimini

> **CALCIO**:
S.S.D. Bellariva Virtus
Dinamo Santarcangelo Calcio
A.S.D. VERUCCHIO

> **MOTO**
3: 511 Racing Team - Una squadra tutta al femminile
G.FOUR CORSE S.R.L.

> **CICLISMO**:
ASD Freccerosse Cycling

> **CULTURA**:
Santarcangelo dei teatri





> capitolo 5

La gestione degli impatti ambientali

5.1 Consumi energetici ed emissioni
5.2 Economia circolare

> 5.1

Consumi energetici ed emissioni

La **gestione e** la **riduzione degli impatti sull'ambiente** e la tutela del pianeta sono argomenti imprescindibili al giorno d'oggi, di cui ogni individuo deve tener conto nelle proprie scelte e nelle proprie azioni.

Il **cambiamento climatico** rappresenta un fenomeno globale, motivo per il quale è necessario che ciascuno di noi, nel proprio piccolo, intraprenda delle azioni migliorative per contrastare le conseguenze negative che da esso derivano.

Vici si impegna costantemente per ricercare soluzioni efficaci che hanno l'obiettivo di diminuire progressivamente i propri impatti sull'ambiente. In particolare, dal 2010 Vici detiene la certificazione **UNI EN ISO 14001**, la quale definisce un Sistema di Gestione Ambientale che permette di gestire gli aspetti ambientali, soddisfare gli obblighi di conformità legislativa e valutare i rischi e le opportunità. Il perimetro di applicazione del sistema copre la sede principale di Vici e lo stabilimento in Via del Grano.

Inoltre, Vici dispone di un cruscotto per il monitoraggio mensile dei consumi dell'energia elettrica, del gas e dell'acqua. Questo permette di ottenere un trend annuale dei dati di consumo di tutte le sedi e di controllare eventuali anomalie.

A partire dal bilancio 2023, in ottica migliorativa e di sempre maggior trasparenza, sono rendicontati anche i consumi energetici delle filiali estere e le relative emissioni.



DISCLOSURE 302-1: Consumo di energia all'interno dell'organizzazione[1]

Consumo energetico all'interno dell'organizzazione		2025		2024	
Tipologia di consumo	**Unità di misura**	**Totale**	**Totale GJ[2]**	**Totale**	**Totale GJ**
Combustibili non rinnovabili		**164.350**	**5.822**	**159.037**	**5.622**
Gas naturale	Sm^3	45.159	1.607	44.988	1.601
Gasolio per autotrazione (flotta di proprietà aziendale)	l	109.121	3.891	101.382	3.610
Benzina per autotrazione (flotta di proprietà aziendale)	l	10.070	324	11.992	387
Metano per autotrazione (flotta di proprietà aziendale)	kg	0	0	675	24
Energia elettrica acquistata		**302.539**	**1.089**	**303.706**	**1.093**
Di cui da fonte non rinnovabile	kWh	33.641	121	35.693	128
Di cui da fonte rinnovabile	kWh	268.898	968	268.013	965
TOTALE	**GJ**	**466.889**	**6.911**	**462.743**	**6.715**
% di energia rinnovabili su totale consumato del Gruppo			14%		14%

1- Per la sede tedesca, a seguito dell'importante riorganizzazione aziendale avvenuta nel 2025, i dati sono stati mantenuti in continuità con l'esercizio precedente. Per le sedi di Cina e Corea, i consumi relativi a Gasolio per autotrazione (flotta di proprietà aziendale), Benzina per autotrazione (flotta di proprietà aziendale) ed Energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili sono stati stimati riparametrando i dati della sede tedesca in funzione dei metri quadrati delle rispettive sedi, secondo la seguente formula: consumo di ciascun vettore energetico della sede tedesca / metri quadrati della sede tedesca × metri quadrati della sede oggetto di stima. Per la sede statunitense (USA VVA), la medesima metodologia è stata applicata esclusivamente al consumo di Gasolio per autotrazione (flotta di proprietà aziendale). Per la sede italiana di Via Gutenberg, il consumo del parco macchine aziendale è stato stimato dividendo la spesa totale annua per il costo medio unitario del carburante, assunto pari a 1,7 €/l.
2- Ai fini della conversione dei consumi energetici in Gigajoule (GJ) sono stati applicati i seguenti fattori di conversione: per l'energia elettrica, 0,0036 GJ/kWh in entrambi gli esercizi (fonte: costante); per il gas naturale, 0,035584 GJ/Smc in entrambi gli esercizi (fonte: Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, 2024); per il gasolio (parco auto), 42,839 GJ/t e 0,03566 GJ/litro nel 2025, 42,719 GJ/t e 0,03561 GJ/litro nel 2024 (fonte: DEFRA 2024 e DEFRA 2025); per la benzina (parco auto), 43,061 GJ/t e 0,03213 GJ/litro nel 2025, 43,037 GJ/t e 0,03229 GJ/litro nel 2024 (fonte: DEFRA 2024 e DEFRA 2025); per il GPL (parco auto), 45,9440 GJ/t e 0,0243 GJ/litro in entrambi gli esercizi (fonte: DEFRA 2024 e DEFRA 2025); per il metano (parco auto), 50,00 GJ/t e 0,0000357881 GJ/litro in entrambi gli esercizi (fonte: DEFRA 2024 e DEFRA 2025).

> 5.1

Consumi energetici ed emissioni

Dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025, i **consumi energetici** di Vici e delle sue filiali estere sono stati pari a **6.911 GJ**, in linea rispetto ai consumi del 2024 che erano stati pari a **6.715 GJ**.

La principale tipologia di consumo energetico deriva da **combustibili non rinnovabili** (84% sul totale dell'energia consumata), in particolare dai combustibili fossili per l'autotrazione quali gasolio, benzina e metano.
L'incremento rispetto al 2024 è riconducibile alla nuova politica commerciale introdotta nel 2025 che, in risposta alla contrazione di alcuni settori e aree geografiche, ha orientato le azioni verso il consolidamento dei mercati e delle relazioni esistenti e, parallelamente, verso l'apertura di nuove opportunità di business. Tale approccio si è tradotto in un rafforzamento della presenza diretta sui clienti strategici, in un'intensificazione del dialogo con la rete dei dealer e in una partecipazione mirata a fiere internazionali di riferimento nei settori Prodotti, quadristica e automazione, in coerenza con il percorso di espansione e internazionalizzazione definito a livello di governance come leva strategica per lo sviluppo futuro.

Il restante 16% dei consumi energetici deriva da **energia elettrica** acquistata da rete, di cui il **100%**, di quella consumata in Italia, è provvista di certificati di origine e proviene totalmente **da fonti rinnovabili.**

Nell'ambito del progetto di **relamping**, avviato nel corso del 2024, per l'efficienza energetica per la sede di via Gutenberg 5, sono stati sostituiti gli apparecchi illuminanti nelle aree uffici (piano terra e primo piano) e in produzione con dispositivi ad alto risparmio energetico, dotati di sistemi che regolano automaticamente l'intensità luminosa in base alla luce ambientale.

L'**intensità energetica** di Vici nel 2025, calcolata come consumi energetici in GJ su milioni di fatturato, si attesta a 136, in leggero aumento rispetto al valore del 2024 (128).



DISCLOSURE 305-1: Emissioni dirette di GHG (Scope 1) e 305-2 emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)

Scope 1[3]	Unità di misura	2025	2024
Gas naturale	tCO_2eq	93	92
Gasolio	tCO_2eq	301	279
Benzina	tCO_2eq	21	25
Metano	tCO_2eq	0	0
Totale	**tCO_2eq**	**415**	**396**
Scope 2			
Location-Based[4]	tCO_2eq	87	128
Market-Based[5]	tCO_2eq	14	14
Scope 1 + Scope 2 (Location-Based)	**tCO_2eq**	**502**	**524**
Scope 1 + Scope 2 (Market-Based)	**tCO_2eq**	**429**	**410**

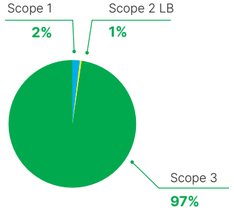
Complessivamente Vici dedica maggiore attenzione alle politiche energetiche, compensando le emissioni indirette derivanti dal consumo di energia elettrica (Scope 2) tramite l'acquisto di Garanzie d'Origine, nonostante l'espansione aziendale abbia causato un aumento del 5% nelle emissioni dirette generate dalle attività aziendali (Scope 1).

3- Ai fini del calcolo delle emissioni di Scope 1 sono stati applicati i seguenti fattori di emissione: per il gas naturale, 2,067 kg CO2eq/mc nel 2025 e 2,04542 kg CO2eq/mc nel 2024 (fonte: DEFRA 2025 e DEFRA 2024); per il gasolio, 2,75541 kg CO2eq/l in entrambi gli esercizi (fonte: DEFRA 2025 e DEFRA 2024); per la benzina, 2,06916 kg CO2eq/l nel 2025 e 2,08440 kg CO2eq/l nel 2024 (fonte: DEFRA 2025 e DEFRA 2024); per il metano, 0,00219 kg CO2/Smc in entrambi gli esercizi (fonte: Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica – Tabella dei parametri standard nazionali per il monitoraggio e la comunicazione dei gas a effetto serra, edizione 2024).
4- Ai fini del calcolo delle emissioni di Scope 2 relative al consumo di elettricità, secondo il metodo Location-Based, sono stati applicati i seguenti fattori di emissione: Italia 0,279 kg CO2/kWh nel 2025 e 0,431 kg CO2/kWh nel 2024 (fonte: AIB 2024); USA 0,3384 kg CO2/kWh in entrambi gli esercizi (fonte: TERNA 2024, confronti internazionali); Cina e Corea 0,5989 kg CO2/kWh in entrambi gli esercizi (fonte: TERNA 2024, confronti internazionali); Germania 0,0425 kg CO2/kWh nel 2025 e 0,0961 kg CO2/kWh nel 2024 (fonte: AIB 2024 e AIB 2023).
5- Ai fini del calcolo delle emissioni di Scope 2 relative al consumo di elettricità, secondo il metodo Market-Based, sono stati applicati i seguenti fattori di emissione: Italia 0,441 kg CO2/kWh nel 2025 (fonte: AIB 2025) e 0,500 kg CO2/kWh nel 2024 (fonte: AIB 2024); USA 0,3384 kg CO2/kWh in entrambi gli esercizi (fonte: TERNA 2024, confronti internazionali); Cina e Corea 0,5989 kg CO2/kWh in entrambi gli esercizi (fonte: TERNA 2024, confronti internazionali); Germania 0,725 kg CO2/kWh nel 2025 (fonte: AIB 2024) e 0,7119 kg CO2/kWh nel 2024 (fonte: AIB 2023).

> 5.1

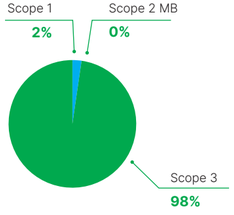
Consumi energetici ed emissioni

EMISSIONI GHG TOTALI (LOCATION-BASED)



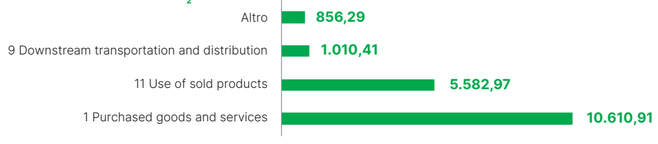
La metodologia **Location-Based** considera l'intensità media delle emissioni di GHG delle reti sulle quali si verifica il consumo di energia, utilizzando principalmente i dati relativi al fattore di emissione medio della rete.

EMISSIONI GHG TOTALI (MARKET-BASED)



La metodologia **Market-Based** considera le emissioni da elettricità che un'organizzazione ha intenzionalmente scelto con forma contrattuale (o la mancanza di tale scelta).
Il calcolo Market-Based comprende anche l'uso di un Residual mix se il livello di intensità delle emissioni dell'organizzazione, non è specificata nei suoi strumenti contrattuali.

CATEGORIE SCOPE 3 - tCO_2



Emissioni indirette della catena del valore

L'esercizio 2025 rappresenta il primo anno in cui Vici quantifica le emissioni indirette di **Scope 3** lungo la propria catena del valore. L'estensione dell'inventario oltre i confini operativi degli Scope 1 e 2 costituisce un passaggio importante nel percorso di maturazione dell'azienda in materia di sostenibilità e rendicontazione: consente di disporre di una visione completa del profilo emissivo, di identificare le aree a maggiore impatto e di porre le basi per la definizione di obiettivi e azioni di riduzione.

In particolare, l'analisi ha evidenziato che **le emissioni di Scope 3 rivestono un ruolo preponderante rispetto agli Scope 1 e 2**, riflettendo le caratteristiche del modello di business dell'azienda, orientato verso la progettazione, l'assemblaggio e la distribuzione di macchine di misura ottica nonché di quadri elettrici.

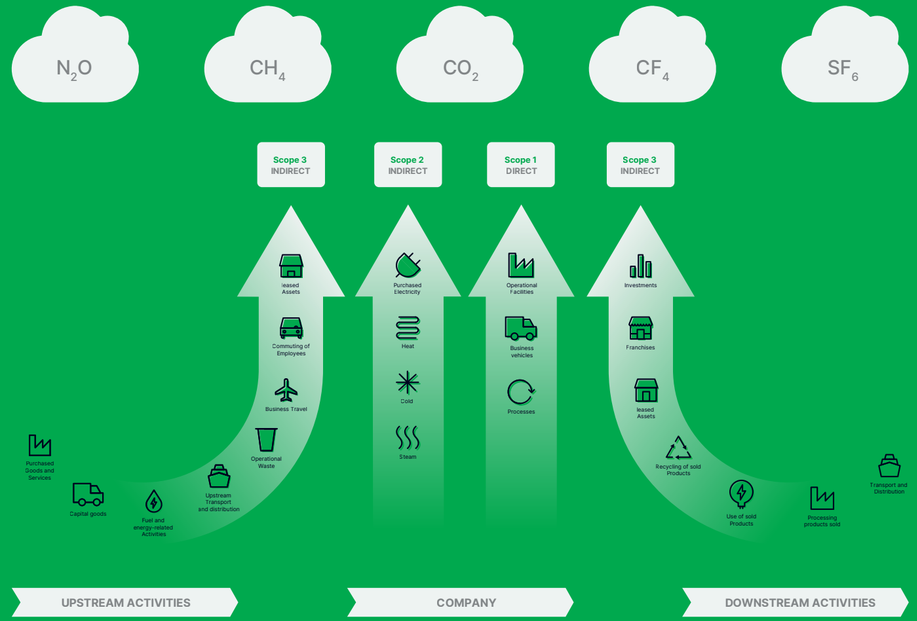
Per il presente esercizio, la quantificazione delle categorie di Scope 3 è stata effettuata interamente mediante metodi di calcolo da modello (approcci "spend-based" e "activity-based"), con applicazione di fattori di emissione secondari tratti da database riconosciuti a livello internazionale, secondo le opzioni metodologiche ammesse dal GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Standard.
Non sono stati utilizzati dati primari raccolti presso fornitori o clienti.

Di seguito si riporta l'inventario completo delle emissioni GHG di Vici, suddivise per Scope 1, 2 e 3. In particolare, viene fornito il dettaglio per singola categoria di Scope 3 richiesta dal GHG Protocol:

	Scope e categoria di emissione GHG	Totale Emissioni [tCO_2e] 2025
	Scope 1	**415**
	Scope 2 (Location-Based)	**87**
	Scope 2 (Market-Based)	**14**
	Scope 3	**18.060**
Emissioni di Scope 3 - Upstream	1 Purchased goods and services	**10.611**
	2 Capital goods	**96**
	3 Fuel and energy related activities	**7**
	4 Upstream transportation and distribution	**268**
	5 Waste generated in operations	**0**
	6 Business travel	**345**
	7 Employee commuting	**134**
	8 Upstream leased assets	
Emissioni di Scope 3 - Downstream	9 Downstream transportation and distribution	**1.010**
	10 Processing of sold products	
	11 Use of sold products	**5.583**
	12 End of life treatment of sold products	**6**
	13 Downstream leased assets	
	14 Franchises	
	15 Investments	

> 5.1

Consumi energetici ed emissioni



Di seguito si riporta per ciascuna categoria di Scope 3 calcolata, la metodologia di calcolo adottata:

UPSTREAM

- 1 **PURCHASED GOODS AND SERVICES** > **Average-data method**: per tipologia di prodotto per le quali era disponibile il peso
  Spend-based method: per i prodotti e i servizi acquistati, quando il dato del peso non era disponibile.
- 2 **CAPITAL GOODS** > **Spend-based method**: effettuato a partire dal valore incrementale dei Capex nell'anno di riferimento, con associazione di fattori di emissione spend-based (EEIOO).
- 3 **FUEL AND ENERGY RELATED ACTIVITIES** > **Average-data method**: considerando i dati di consumo di combustibile ed energia elettrica utilizzati per il calcolo di Scope 1 e Scope 2, con associazione di fattori di emissione upstream (WTT e T&D).
- 4 **UPSTREAM TRANSPORTATION AND DISTRIBUTION** > **Distance-based method**: considerando la massa delle merci trasportate, il mezzo di trasporto utilizzato e la distanza totale percorsa per il trasporti relativi alle merci acquistate, con associazione di fattori di emissioni in ton*km.
- 5 **WASTE GENERATED IN OPERATIONS** > **Waste-type-specific method**: basato sulla quantità e sulla tipologia di rifiuto prodotto e sul relativo trattamento, con associazione di fattori di emissione in base al codice CER rilevato. Inoltre, sono state calcolate le emissioni relative al trasporto dei rifiuti al sito di smaltimento.
- 6 **BUSINESS TRAVEL** > **Spend-based method**: effettuato a partire dai dati di spesa per i voli e pernottamenti.
- 7 **EMPLOYEE COMMUTING** > **Distance-based method** basato su dati specifici raccolti relativamente alle abitudini di mobilità del personale, tra cui: il numero di chilometri percorsi per il tragitto casa-lavoro, la tipologia di mezzo di trasporto utilizzato e la frequenza di presenza in ufficio rispetto ai giorni in smart working.

DOWNSTREAM

- 9 **DOWNSTREAM TRANSPORTATION AND DISTRIBUTION** > **Distance-based method** considerando la massa delle merci trasportate, il mezzo di trasporto utilizzato (gomma, aereo) e la distanza totale percorsa per i trasporti relativi alle merci vendute, con associazione di fattori di emissioni in ton*km.
- 11 **USE OF SOLD PRODUCTS** > **Minimum boundary**: considerate le emissioni dirette della fase d'uso dei prodotti venduti nel corso del loro ciclo di vita previsto, ovvero emissioni di Scope 1 e 2 degli utenti finali che derivano dall'uso di prodotti che consumano direttamente energia (elettricità) durante l'uso.
- 12 **END OF LIFE TREATMENT OF SOLD PRODUCTS** > **Waste-type-specific** basato sul peso e sulla tipologia dei materiali di imballaggio e dei prodotti commercializzati, nonché sulle modalità di trattamento a fine vita all'interno del mercato di destinazione (Italia, EU, extra-EU) in cui si è ipotizzato uno scenario "end-of-life"del prodotto stesso.

> 5.1

Consumi energetici ed emissioni

L'inventario di Vici rivela una struttura emissiva fortemente caratterizzata da **emissioni indirette**, con lo Scope 3 che rappresenta il **97% del totale.**
Questo dato è coerente con il modello di business dell'azienda, a conferma del fatto che gli impatti ambientali più rilevanti si collocano a monte e a valle della catena del valore.



Le emissioni dirette (Scope 1) ammontano a soli 415 tCO_2e, mentre le emissioni indirette da energia (Scope 2) sono ancora più contenute (87 tCO_2e in Location-Based, 14 tCO_2e in Market-Based). Questo profilo suggerisce che **le leve di riduzione più significative non risiedono nei processi interni**, ma nella gestione della catena del valore.

La **categoria 1** (Beni e servizi acquistati) è la componente dominante dell'inventario Scope 3 di Vici (**57,8% delle emissioni di Scope 3**), le cui principali emissioni derivano da:

- **COMPONENTI ELETTRICI E MATERIE PRIME METALLICHE** (acciaio, alluminio, rame) utilizzate nella produzione di macchine di misura ottica e quadri elettrici
- **COMPONENTI OTTICI E MATERIALI DI CONSUMO** (minore contributo)
- **SERVIZI ACQUISTATI** (consulenze, manutenzione, servizi IT)

È la voce con il maggior potenziale di riduzione attraverso la **selezione di fornitori a bassa intensità carbonica**, ma richiede engagement diretto con la supply chain per ottenere dati primari e implementare programmi di decarbonizzazione.

La **categoria 11** rappresenta la **seconda per impatto** (30,9%) e riflette il consumo energetico dei prodotti di Vici durante il loro utilizzo presso i clienti finali. Le macchine di misura ottica consumano poca energia durante la fase d'uso, ma hanno una vita utile lunga (12-15 anni), il che spiega la significatività di questa categoria emissiva.

La **categoria 9**, che include le emissioni derivanti dalla distribuzione dei prodotti finiti verso i clienti, laddove gestita da soggetti terzi, rappresenta il 5,5% dello Scope 3. Offre opportunità di riduzione attraverso: l'ottimizzazione delle rotte logistiche, il consolidamento dei carichi, la selezione di fornitori logistici con flotte a bassa emissione, l'incentivazione del trasporto marittimo rispetto all'aereo per rotte internazionali. A tal fine, a partire dal 2024, l'azienda ha aderito al progetto DHL GoGreen Plus, che promuove l'utilizzo per i servizi di trasporto aerei di un carburante per aviazione sostenibile (SAF).

Alcune categorie Scope 3 risultano non applicabili, come la trasformazione dei prodotti venduti (Categoria 10), poiché Vici commercializza prodotti finiti, che non subiscono ulteriori lavorazioni da parte dei clienti.

L'**intensità emissiva** di Vici, calcolata come somma delle emissioni Scope 1 e 2 (Location based) su milioni di fatturato, si attesta a **8,45**, in diminuzione rispetto all'intensità dello scorso anno (10).

Per far fronte ad una crescita sostenibile, l'azienda ha istituito un **Piano di Responsabilità Ambientale**, con l'obiettivo di garantire un approccio strutturato, misurabile e orientato al miglioramento continuo delle performance ambientali.

In continuità con il percorso di sostenibilità intrapreso, il Piano individua:

- le principali aree di impatto ambientale (consumi energetici, emissioni, rifiuti, utilizzo di risorse, supply chain);
- le azioni di miglioramento associate;
- specifici obiettivi e target quantitativi;
- indicatori di prestazione (KPI) utili al monitoraggio periodico.

I **principali ambiti di azione** sono:

- Emissioni di CO_2
- Energia
- Rifiuti ed economia circolare
- Materiali e supply chain sostenibile
- Gestione responsabile delle risorse
- Prodotto ed ecodesign
- Cultura e coinvolgimento interno

LA FORESTA DEL TALENTO

Un significativo impegno preso da Vici per combattere le conseguenze negative del cambiamento climatico è il progetto di compensazione **«Treedom & Vici»**, che consente di piantare alberi in diversi paesi in tutto il mondo, monitorandone la crescita. I vantaggi sono duplici:

Benefici ambientali:

- **L'assorbimento del carbonio a lungo termine;**
- **L'arricchimento della fertilità del suolo e il suo mantenimento nel lungo periodo;**
- **La conservazione della biodiversità;**
- **I miglioramenti della qualità dell'aria e dell'acqua;**
- **La riduzione della pressione distruttiva sulle foreste primarie.**

Benefici sociali ed economici:

- **Supporto e crescita alle comunità del territorio;**
- **Finanziamento, Community building, formazione e assistenza tecnica.**

All'interno di questo progetto, Vici ha dato vita a **"La Foresta del Talento"**, contenente 400 alberi, con l'obiettivo di creare un'ambiziosa combinazione tra ambiente e talento. La crescita, lo sviluppo e la cura della foresta confluiscono nella passione e determinazione con cui Vici quotidianamente si impegna a generare valore e crescita attraverso le sue persone.

Grazie a questa iniziativa, Vici è in grado di ottenere una riduzione del suo impatto ambientale: in particolare, gli alberi di questa foresta assorbono **129,38 t di CO_2 eq**.

> 5.2
Economia circolare

Quando parliamo di economia circolare indichiamo due tematiche tra di loro interconnesse: i **materiali** e **rifiuti**.



L'economia circolare viene definita come un modello di produzione e consumo basato sulla condivisione, prestito, riutilizzo, riparazione, ricondizionamento e riciclo dei materiali e prodotti esistenti il più a lungo possibile. Questo processo implica l'aumento del ciclo di vita dei prodotti, contribuendo, di conseguenza, alla riduzione dei rifiuti. Una volta che il prodotto arriva alla fine della sua vita, i materiali di cui è composto vengono riutilizzati all'interno del ciclo produttivo, generando ulteriore valore.

Per lo svolgimento della propria attività Vici impiega diverse tipologie di **materiali**, sia rinnovabili che non rinnovabili.

Tra i **materiali non rinnovabili** rientrano principalmente plastica, apparecchiature elettroniche, cavi e particolari metallici, che costituiscono la quasi totalità dei materiali impiegati nel processo produttivo (92%), in quanto selezionati per garantire elevate prestazioni e lunga durata nel tempo, contribuendo così ad allungare il ciclo di vita dei prodotti.

I **materiali rinnovabili**, come legno e cartone, sono invece utilizzati principalmente nelle attività di logistica e imballaggio.

In un'ottica di miglioramento continuo, nel 2025 Vici ha proseguito il progetto di riclassificazione e monitoraggio dei materiali, consolidando la raccolta dei dati attraverso l'inserimento dei pesi unitari nelle anagrafiche degli articoli nel sistema ERP. I dati raccolti coprono circa l'87% delle quantità in ingresso, a dimostrazione dell'impegno messo in atto da Vici nel creare una struttura informativa a supporto del monitoraggio.

Nel 2025 si registra una riduzione complessiva dei materiali utilizzati pari al 15% (da 912.162 kg a 773.699 kg), principalmente correlata alla diminuzione dei volumi produttivi.

Nel 2025 è stata inoltre migliorata la classificazione merceologica dei materiali, ridefinendo le categorie come vengono riportate nella tabella di seguito.

Tipologia	Unità di misura	2025	2024	Trend %
NON RINNOVABILI				
Plastica	Kg	165.827	311.049	-47%
Apparecchiature elettroniche	Kg	153.008	160.349	-5%
Cavi	Kg	44.002	54.008	-19%
Carpenterie: particolari metallici (lamiere - metalli lavorati)[6]	Kg	265.734	**339.133**[6]	-22%
Leghe/fusioni	Kg	81.864	-	-
RINNOVABILI				
Legno	Kg	58.762	45.865	+28%
Carta	Kg	646*	-	-
Cartone	Kg	3.856	1.758	+119%
Totale	**Kg**	**773.053**	**912.162**	**-15%**



Rispetto al 2024, le lamiere vengono conteggiate come particolari metallici nella nuova categoria "Carpenterie", lasciando "leghe e fusioni" come una categoria a sé stante, anziché conteggiate nella categoria "Lamiere" come avveniva precedentemente. *Inoltre, viene estrapolata dalla categoria "Cartone" la quantità di carta legata ai manuali richiesti come codice di acquisto da cliente, perché non rientrante come materia prima usata nei cicli di lavorazione, ma unicamente come codice di acquisto.

L'incremento del cartone è coerente con la Politica di Acquisto Sostenibile ed è in particolare legato al progetto Storopack, avviato nel 2024, che ha introdotto materiali da imballo composti al 100% da carta riciclata e completamente riciclabile (certificazione FSC), sostituendo progressivamente materiali plastici da imballo. A questo si riconduce la diminuzione della plastica del 47%.

L'aumento rispetto al 2024 della categoria "legno" (+ 28%) è dovuto principalmente all'acquisto degli imballi di legno per la spedizione delle macchine di misura ottica, acquisto strettamente correlato all'incremento delle vendite dei prodotti nel 2025.

6- Dal 2025 la voce "Lamiere" è stata ricompresa in "Carpenterie: particolari metallici"; il dato 2024 di raffronto include pertanto entrambe le voci (337.799 + 1.334 kg).



> 5.2

Economia circolare

All'interno del progetto **"Gestione responsabile delle risorse"**, oltre al progetto Storopack, nel 2025 sono state inoltre introdotte ulteriori azioni, tra cui:

- sostituzione **buste PACKLIST** in plastica con buste 100% carta riciclabile;
- introduzione **sacchetti in pluriball green, realizzato con materiale riciclato o da energie rinnovabili**;
- introduzione **Buste con la chiusura a pressione Sacchetti in PE con spessore di 30 micron, che riducono grazie al ridotto spessore l'utilizzo di plastica e il relativo impatto ambientale;**
- introduzione di pallet in legno pressato, ecologici e biodegradabili, con truciolato proveniente da foreste certificate PEFC;

Complessivamente, si evidenzia una riduzione dei materiali non rinnovabili (da 864.539 kg a 710.436 kg) e un incremento dei materiali rinnovabili (da 47.622 kg a 62.624 kg), in linea con la strategia di progressiva ottimizzazione delle risorse.

Parallelamente, Vici promuove l'utilizzo di materiali con contenuto di riciclato nei propri prodotti, tra cui componenti in fusione contenenti mediamente il 47% di alluminio riciclato e materiali plastici tecnici con presenza di resine riciclate.

L'azienda, oltre all'impegno nella riduzione dei materiali monouso da imballo, promuove una progressiva digitalizzazione dei processi, con iniziative volte a **ridurre l'utilizzo della carta** e a favorire una gestione più efficiente della documentazione. Sono stati infatti resi in formato digitale sia la documentazione sanitaria per ciascun dipendente, sia la documentazione consegnata ai neoassunti durante la fase di onboarding, sensibilizzando l'organizzazione su una stampa consapevole.

In ambito logistico, sono attivi **progetti di ottimizzazione** delle spedizioni, tra cui l'analisi delle tratte e la promozione di consegne dirette, con benefici in termini di riduzione dei costi e dell'impatto ambientale.

Per quanto riguarda i **rifiuti**, Vici effettua la raccolta differenziata per codice CER e produce **prevalentemente rifiuti non pericolosi** (circa il 99% dei rifiuti generati), come legno derivante da pallet in seguito a rottura, metalli, rame puro ed in cavo ed imballaggi misti.
Nel 2025, Vici ha generato un totale di **16,2 tonnellate** di rifiuti rispetto alle **26,8** prodotte nel 2024, con una **riduzione di circa il 39%** nella produzione totale di rifiuti rispetto all'anno precedente. Tra i **rifiuti pericolosi**, pari solamente all'**1% del totale**, ritroviamo apparecchiature fuori uso che possono contenere componenti pericolosi, bombolette, imballaggi vuoti contenenti residui di sostanze pericolose, stracci e indumenti utilizzati e potenzialmente contaminati (ad esempio da olio).

Per una migliore gestione dei rifiuti, Vici ha sviluppato delle collaborazioni con **ditte specializzate** per lo smaltimento, effettua controlli delle autorizzazioni dei fornitori stessi e dispone di un sistema di verifica, di un formulario e di file di monitoraggio dei rifiuti per avere il quadro generale di ciò che viene prodotto dalla sede e dagli stabilimenti.

Le sostanze chimiche che vengono lavorate sono rappresentate da quantità molto esigue e con un grado di pericolosità basso.
Rispettando l'impegno di Vici nel promuovere l'approccio delle 3R: **"Ridurre, Riciclare e Riutilizzare"**, ad oggi il parco macchine di misura installato risulta complessivamente attivo: ogni macchina che viene venduta al cliente viene registrata e caricata sul sistema CRM (Customer Relationship Management) e ne viene tracciata l'evoluzione dalla consegna alle successive manutenzioni annuali.

L'eventuale rifiuto prodotto durante le attività di manutenzione viene gestito direttamente dal cliente, salvo casi particolari di materiale in garanzia, per il quale viene richiesto il reso per valutazioni e test interni; solo in caso di evidente malfunzionamento procede alla gestione della rottamazione del componente come rifiuto. Inoltre, a conferma della durabilità delle macchine di misura ottica e delle attività di riparazione e rigenerazione, Vici ha una percentuale del 100% sia in termini di macchine rientrate per malfunzionamenti su macchine totali riparate, sia considerando il parametro prodotti rientrati per rigenerazione su prodotti rigenerati, intendendo per prodotto l'intera macchina di misura ottica rientrata.

La rigenerazione segue una procedura di rilavorazione, passando dalla produzione per un controllo complessivo funzionale. Inoltre, Vici fornisce la possibilità ai clienti di aggiornare il software sul parco macchine, evitando l'obsolescenza ed impattando positivamente sulla vita utile del prodotto. infine, Vici ha introdotto una modalità di vendita delle macchine attraverso piattaforma dedicata ("macchine a portale"), che include sia macchine di nuova produzione disponibili a stock sia macchine rigenerate.

Questo approccio consente di ottimizzare la gestione del ciclo di vita dei prodotti, favorendo il riutilizzo e la valorizzazione di macchine esistenti, riducendo al contempo sprechi e inefficienze legati alla produzione e allo stoccaggio.

Anche in ambito quadristica, Vici si posiziona come conto terzista in una filiera di valore, rigenerando cabinet e, con la collaborazione di ditta specializzata, i condizionatori ad essi associati.

Nel complesso, il percorso intrapreso da Vici evidenzia un'evoluzione progressiva verso un modello di gestione delle risorse più efficiente e sostenibile, basato sul monitoraggio dei materiali, sulla riduzione degli sprechi, sulla ricerca continua di soluzioni a minore impatto ambientale, integrando scelte tecniche, gestione dei materiali e innovazione del modello di business.



capitolo 6

La responsabilità economica e digitale

6.1 Valore economico generato e distribuito
6.2 Cybersecurity e protezione dei dati

> 6.1

Valore economico generato e distribuito

Dalla riclassificazione del bilancio civilistico è possibile ottenere il prospetto del **valore economico generato e distribuito**, avente l'obiettivo di illustrare il valore creato da Vici e di consentire la valutazione tra gli obiettivi aziendali prefissati e i risultati raggiunti.

Il valore economico direttamente generato da Vici nel 2025 è di € 51.390.081, in riduzione (-3,2%) rispetto al precedente esercizio, per effetto della generale incertezza del contesto economico e geopolitico e della contrazione della domanda registrata in diversi settori di riferimento. Tale andamento era stato previsto e inserito negli scenari strategici definiti dal Business Plan, consentendo all'azienda di mantenere il proprio percorso di sviluppo e di proseguire gli investimenti nelle attività di miglioramento e innovazione.



Il valore economico distribuito, pari a € 50.652.823 è rappresentato in maggior misura dai costi operativi riclassificati ed includono costi sostenuti per l'acquisto di materie prime, materiali di consumo e merci, costi per servizi, costi per godimento di beni terzi, variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci e oneri diversi di gestione.

Ai finanziatori infine sono stati destinati € 128.804 mentre non sono stati distribuiti dividendi agli azionisti.

Infine, € 318.671 sono stati elargiti alla comunità locale attraverso liberalità, donazioni, sponsorizzazioni e collaborazioni, in aumento del 5% circa rispetto al 2024.

Per ulteriori dettagli si veda la tabella riportata a fianco.

DISCLOSURE 202-1: Valore economico diretto generato e distribuito

	2025	2024
Valore economico generato	**€ 51.390.081**	**€ 53.089.076**
Valore economico distribuito	**€ 50.652.823**	**€ 51.396.062**
di cui Costi operativi riclassificati	€ 39.604.566	€ 40.828.892
di cui Remunerazione del Personale	€ 10.253.347	€ 9.398.870
di cui Remunerazione della Pubblica Amministrazione	€ 347.435	€ 721.866
di cui Remunerazione dei Finanziatori	€ 128.804	€ 143.223
di cui Remunerazione degli Azionisti	€ 0	€ 0
di cui Remunerazione della Comunità	€ 318.671	€ 303.211
Valore economico trattenuto	**€ 737.258**	**€ 1.693.014**



> 6.2

Cybersecurity e protezione dei dati

La **cybersecurity** rappresenta l'insieme delle tecnologie, dei processi e delle misure di protezione realizzate con l'obiettivo di ridurre il rischio di attacchi informatici e garantire la protezione delle informazioni aziendali.

Una gestione efficace della sicurezza informatica e una solida struttura costituiscono gli elementi fondamentali per mitigare le minacce, ridurre i rischi e garantire la continuità operativa.

Nel corso del 2025 non sono stati registrati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati.

Consapevole che una gestione sicura delle informazioni rappresenti un elemento cruciale per la crescita del proprio business, Vici ha aggiornato e rafforzato la **Politica Aziendale per la Sicurezza delle Informazioni**.

La politica è il risultato di valutazioni sull'analisi ed individuazione delle minacce e delle possibili vulnerabilità del sistema e sull'implementazione di misure di prevenzione e protezione.

Nell'attuale contesto la cybersecurity e la protezione dei dati ricoprono un ruolo strategico; pertanto, l'azienda ha implementato un **Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni (SGSI)** con l'obiettivo di:

- proteggere il patrimonio informativo aziendale
- assicurare la continuità gestionale;
- minimizzare eventuali danni operativi;
- massimizzare i vantaggi competitivi.

In coerenza con il modello di governance aziendale e con il processo di monitoraggio e controllo delle performance, la gestione della sicurezza delle informazioni è integrata nei sistemi di pianificazione e gestione dei rischi, costituendo uno degli ambiti strategici di sviluppo previsti nel Business Plan triennale.

In questo contesto, la gestione della sicurezza si basa su un processo continuativo e strutturato di analisi e revisione dei rischi e dei controlli, in linea con l'evoluzione del contesto tecnologico e normativo, assicurando un costante aggiornamento delle misure di protezione adottate.

Tale approccio consente a Vici di presidiare in modo proattivo i rischi informatici, supportando le decisioni aziendali e rafforzando la resilienza complessiva dell'organizzazione.

La governance della sicurezza delle informazioni è affidata a figure dedicate, tra cui il CISO (Chief Information Security Officer), responsabile del SGSI, il CIO (Chief Information Officer) e il CTO (Chief Technology Officer), che, insieme al CEO e ai rappresentanti delle funzioni aziendali, costituiscono il **Crisis Management Team**, ovvero l'autorità responsabile della gestione degli eventi di crisi in materia di sicurezza delle informazioni.

Nel 2025 Vici ha ulteriormente rafforzato il proprio sistema di gestione della sicurezza adeguandolo ai nuovi requisiti normativi. In particolare, a seguito dell'entrata in vigore della direttiva NIS2, l'azienda è stata riconosciuta come soggetto rilevante e ha provveduto all'adeguamento del proprio sistema, integrando gli ambiti TISAX, privacy e NIS2 in un unico modello di gestione coordinato.



Ad inizio 2025 inoltre è stato completato il rinnovo della **certificazione TISAX** - Trusted Information Security Assessment eXchange – con esito positivo dell'audit e validità triennale, confermando l'aderenza ai nuovi requisiti richiesti, tra cui il controllo YPT e la gestione delle informazioni tramite slider, e l'attenzione dell'azienda al mantenimento di elevati standard di sicurezza delle informazioni.

La certificazione TISAX è un Sistema di verifica accreditato dal Consorzio ENX che, prendendo spunto dalla ISO 27001 (Sicurezza delle Informazioni) e dalla ISO 27017 (Controlli di sicurezza per i servizi cloud), viene utilizzato per **garantire uno scambio di informazioni sicuro e affidabile** tra produttori e fornitori del settore automotive.

Parallelamente, Vici ha avviato un progetto di **miglioramento delle infrastrutture IT**, con l'obiettivo di garantire un livello sempre più elevato di sicurezza e resilienza dei sistemi informativi.

Nel 2025 è stato inoltre avviato un progetto specifico relativo alla gestione dei rischi connessi all'utilizzo dell'intelligenza artificiale, che ha previsto una fase iniziale di assessment, la definizione delle piattaforme autorizzate e l'attivazione di misure di controllo, tra cui il blocco degli accessi non autorizzati a piattaforme di AI, al fine di prevenire possibili fughe di dati. Il progetto è stato accompagnato da attività di formazione e sensibilizzazione del personale.

L'azienda ha inoltre esteso progressivamente il **perimetro di gestione della sicurezza alle filiali estere**, definendo politiche e procedure comuni e rafforzando il controllo centralizzato da parte della casa madre sulla scelta delle infrastrutture IT. Il progetto è stato avviato a partire dalla filiale tedesca e verrà esteso alle altre sedi internazionali nel corso del 2026, anche attraverso il supporto di partner locali.

> 6.2

Cybersecurity e protezione dei dati



Il progetto è stato avviato a partire dalla filiale tedesca e verrà esteso alle altre sedi internazionali nel corso del 2026, anche attraverso.In continuità con gli anni precedenti, Vici ha proseguito le **attività di formazione e sensibilizzazione** del personale, attraverso incontri dedicati, campagne di phishing simulato e programmi di awareness orientati a:

- **CYBERSECURITY & PROTEZIONE DEI DATI:** Insegnano a riconoscere le email di phishing, a creare password robuste e a utilizzare i dispositivi aziendali in modo sicuro;
- **UTILIZZO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE (AI)**: Educano a sfruttare strumenti come l'AI generativa in modo produttivo, tutelando la riservatezza dei dati aziendali ed evitando violazioni della privacy;
- **COMPLIANCE E PROCEDURE**: Aiutano i dipendenti a comprendere e rispettare le policy interne e le normative di settore.

Le campagne sono progettate per replicare minacce reali e sono accompagnate da attività di feedback e formazione mirate, contribuendo ad aumentare il livello di consapevolezza dei rischi informatici. L'esito della campagna di phishing viene infine periodicamente condiviso con tutta l'organizzazione, stimolando il miglioramento continuo.

Al termine delle attività formative e dei percorsi di onboarding, viene inoltre somministrato un questionario di valutazione (Information Security Survey) per verificare il livello di apprendimento e individuare eventuali gap informativi da colmare.
Inoltre, l'azienda mette a disposizione del personale in un'area condivisa la Politica Aziendale per la Sicurezza delle Informazioni, il Regolamento per l'uso delle attrezzature informatiche, le procedure ed istruzioni del Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni, il materiale didattico utilizzato nelle sessioni informative e formative, favorendo una maggiore consapevolezza.

A livello operativo, Vici ha implementato diverse misure di sicurezza tra cui:

- autenticazione a due fattori per l'accesso ai sistemi da remoto;
- sistemi avanzati di protezione degli endpoint (XDR - Extended Detection and Response);
- monitoraggio delle minacce, inclusa attività di scouting sul dark web;
- controlli sull'utilizzo di dispositivi esterni (es. chiavette USB);
- sistemi di backup sia online sia offline e piani di Disaster Recovery con replica periodica dei dati;
- segmentazione della rete e isolamento degli accessi esterni.

L'azienda ha inoltre rafforzato il controllo sulle piattaforme cloud e sugli strumenti SaaS, introducendo politiche di utilizzo e il blocco dei servizi non autorizzati, al fine di ridurre il rischio di esposizione dei dati.

Tra le iniziative di miglioramento continuo, sono in corso ulteriori sviluppi tra cui:

- implementazione di sistemi di backup cloud con tecnologia air-gap;
- rafforzamento della segmentazione delle reti (VLAN);
- continuo sviluppo di programmi di formazione e consapevolezza, sia in fase di onboarding sia durante l'attività lavorativa.

Il 2025 rappresenta per Vici un anno di consolidamento della consapevolezza sui temi della cybersecurity e di preparazione all'adeguamento ai nuovi requisiti normativi, con l'obiettivo di implementare un sistema sempre più integrato, strutturato e resiliente a partire dal 2026.





> Appendice

Le nostre performance di sostenibilità

Dati sulle Risorse Umane
Dati ambientali
Indice dei contenuti GRI

> Appendice

Le nostre performance di sostenibilità

DATI SULLE RISORSE UMANE

DISCLOSURE 2-7: Dipendenti

Numero totale di dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale (tempo indeterminato e determinato) e per genere

Tipologia contrattuale	Al 31 dicembre 2025			Al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
A tempo indeterminato	146	45	**191**	142	40	**182**
A tempo determinato	6	1	**7**	4	3	**7**
Totale	**152**	**46**	**198**	**146**	**43**	**189**

Numero totale di dipendenti suddivisi per tipologia di impiego (full-time e part-time) e per genere

Tipologia di impiego	Al 31 dicembre 2025			Al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	150	37	**187**	146	29	**175**
Part-time	2	9	**11**	0	14	**14**
A ore non garantite[1]	0	0	**0**	0	0	**0**
Part time (%)	1%	20%	**6%**	0%	33%	**7%**
Totale	**152**	**46**	**198**	**146**	**43**	**189**

1- I dipendenti con orario non garantito sono impiegati dall'organizzazione senza la garanzia di un numero minimo o fisso di ore di lavoro. Il dipendente deve rendersi disponibile a lavorare secondo le necessità, ma l'organizzazione non è contrattualmente obbligata a offrire al dipendente un numero minimo o fisso di ore di lavoro al giorno, alla settimana o al mese. I dipendenti occasionali, i dipendenti con contratti a zero ore e i dipendenti a chiamata sono esempi che rientrano in questa categoria.

Numero dipendenti suddivisi per area geografica tipologia contrattuale (tempo indeterminato e determinato)

Area geografica	Al 31 dicembre 2025			Al 31 dicembre 2024		
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale
Italia	176	7	**183**	165	7	**172**
Germania	4	0	**4**	8	0	**8**
Stati Uniti	9	0	**9**	7	0	**7**
Korea	1	0	**1**	1	0	**1**
Cina	1	0	**1**	1	0	**1**
Totale	**191**	**7**	**198**	**182**	**7**	**189**

Numero dipendenti suddivisi per area geografica e per tipologia di impiego (full-time e part-time)

Area geografica	Al 31 dicembre 2025			Al 31 dicembre 2024		
	Full-time	Part-time	Totale	Full-time	Part-time	Totale
Italia	174	9	**183**	160	12	**172**
Germania	2	2	**4**	6	2	**8**
Stati Uniti	9	0	**9**	7	0	**7**
Korea	1	0	**1**	1	0	**1**
Cina	1	0	**1**	1	0	**1**
Totale	**187**	**11**	**198**	**175**	**14**	**189**

DISCLOSURE 2-8: Lavoratori non dipendenti

Numero medio di forza lavoro esterna (headcount) per categoria professionale e genere

Categoria professionale	Al 31 dicembre 2025			Al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Somministrati	2	3	**5**	3	1	**4**
Apprendisti	1	1	**2**	11	6	**17**
Altro: collaboratore esterno	2	0	**2**	2	0	**2**
Totale	**5**	**4**	**9**	**16**	**7**	**23**

DISCLOSURE 2-30: Accordi di contrattazione collettiva

Percentuale del numero totale dei dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva

Numero di dipendenti	2025	2024
Totale dipendenti	198	189
Numero dipendenti con accordi di contrattazione collettiva	183	172
Percentuale totale[2]	**92%**	**91%**



2- Si segnala che la contrattazione collettiva non trova applicazione per i dipendenti delle filiali estere, le cui condizioni contrattuali sono disciplinate dalle disposizioni normative locali dei paesi in cui operano.

DISCLOSURE 404-1: Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro[3]

Ore medie di formazione per categoria professionale e genere in tema di salute e sicurezza

Categoria professionale	Al 31 dicembre 2025			Al 31 dicembre 2024		
	Ore medie Uomini	Ore medie Donne	Ore medie Totale	Ore medie Uomini	Ore medie Donne	Ore medie Totale
Dirigenti	10,67	0	**10,67**	0	0	**0**
Quadri	11,00	10,00	**10,50**	0	0	**0**
Impiegati	3,92	2,08	**3,29**	3,05	2,94	**3,0**
Operai	4,02	0	**3,89**	5,38	7,00	**5,5**
Totale	**4,21**	**2,36**	**3,78**	**4,09**	**3,36**	**3,9**





3- Si segnala che il perimetro di rendicontazione include esclusivamente i dipendenti delle sedi italiane del Gruppo.

DISCLOSURE 403-9: Infortuni sul lavoro[4]

Dipendenti

INFORTUNI SUL LAVORO		
Numero di incidenti	**2025**	**2024**
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	1	0
DATI TEMPORALI		
Ore	**2025**	**2024**
Ore lavorate	333.194	321.808
Moltiplicatore per il calcolo	200.000	200.000
TASSI DI INFORTUNIO		
Tasso	**2025**	**2024**
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili[5]	0,60	0
PRINCIPALI TIPOLOGIE DI INFORTUNIO		
Numero di casi	**2025**	**2024**
Ferita / Taglio	1	0
Contusione/ Schiacciamento	0	0
Lesione da sforzo: lesioni muscolari, ernie, etc.	0	0
Altri infortuni	0	0

Lavoratori esterni

INFORTUNI SUL LAVORO		
Numero di incidenti	**2025**	**2024**
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	0	0
DATI TEMPORALI		
Ore	**2025**	**2024**
Ore lavorate	9.384	11.750
Moltiplicatore per il calcolo	200.000	200.000
TASSI DI INFORTUNIO		
Tasso	**2025**	**2024**
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili[6]	0	0
PRINCIPALI TIPOLOGIE DI INFORTUNIO		
Numero di casi	**2025**	**2024**
Ferita / Taglio	0	0
Contusione/ Schiacciamento	0	0
Lesione da sforzo: lesioni muscolari, ernie, etc.	0	0
Altri infortuni	0	0

4- Si precisa che il dato relativo alla sede tedesca è stato oggetto di stima, mantenendo i valori dell'anno precedente, a causa della riorganizzazione che ha interessato la filiale nel corso dell'esercizio di rendicontazione.
5- Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è stato calcolato sulla base di 200.000 di ore lavorate.

6- Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è stato calcolato sulla base di 200.000 di ore lavorate.

DISCLOSURE 404-1: Ore medie di formazione annua per dipendente per genere e inquadramento[7]

Ore medie di formazione per categoria professionale e genere (escluse le ore di salute e sicurezza)

Categoria professionale	Al 31 dicembre 2025			Al 31 dicembre 2024		
	Ore medie Uomini	Ore medie Donne	Ore medie Totale	Ore medie Uomini	Ore medie Donne	Ore medie Totale
Dirigenti	0	0	**0**	15,00	0	**15,00**
Quadri	28,73	53,00	**40,86**	17,00	0	**17,00**
Impiegati	23,94	42,64	**30,34**	12,22	22,57	**15,95**
Operai	17,58	0	**17,04**	13,39	13,25	**13,39**
Totale	**20,65**	**41,11**	**25,35**	**12,95**	**21,62**	**14,92**

DISCLOSURE 404-3: Percentuale dei dipendenti che ricevono regolarmente valutazioni delle performance e dello sviluppo della propria carriera, suddivisa per genere e livello

Dipendenti che hanno ricevuto una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale

Categoria professionale	Al 31 dicembre 2025	Al 31 dicembre 2024
	% di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione periodica	% di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione periodica
Dirigenti	33%	50%
Quadri	100%	100%
Impiegati	100%	100%
Operai	98%	100%
Totale	**98%**	**99%**

7- Si segnala che il perimetro di rendicontazione include esclusivamente i dipendenti delle sedi italiane del Gruppo.

Dipendenti che hanno ricevuto una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale

Genere	Al 31 dicembre 2025	Al 31 dicembre 2024
	% di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione periodica	% di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione periodica
Uomini	97%	99%
Donne	100%	100%
Totale	**98%**	**99%**

DISCLOSURE 405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

Percentuale di dipendenti per categoria professionale e per genere

Categoria professionale	Al 31 dicembre 2025			Al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	1,5%	0%	**1,5%**	1,6%	0%	**1,6%**
Quadri	5,1%	1,5%	**6,6%**	4,2%	0,5%	**4,8%**
Impiegati	37,9%	20,7%	**58,6%**	34,9%	20,1%	**55,0%**
Operai	32,3%	1,0%	**33,3%**	36,5%	2,1%	**38,6%**
Totale	**76,8%**	**23,2%**	**100%**	**77,2%**	**22,8%**	**100%**

Percentuale di dipendenti per categoria professionale e per fascia d'età

Categoria professionale	Al 31 dicembre 2025				Al 31 dicembre 2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Dirigenti	0%	0,5%	1,0%	**1,5%**	0%	1,1%	0,5%	**1,6%**
Quadri	0%	5,6%	1,0%	**6,6%**	0%	3,7%	1,1%	**4,8%**
Impiegati	11,6%	34,3%	12,6%	**58,6%**	8,5%	34,9%	11,6%	**55%**
Operai	6,6%	20,2%	6,6%	**33,3%**	7,4%	24,9%	6,3%	**38,6%**
Totale	**18,2%**	**60,6%**	**21,2%**	**100%**	**15,9%**	**64,6%**	**19,6%**	**100%**

Dipendenti appartenenti a categorie protette per categoria professionale e per genere

Categoria professionale	Al 31 dicembre 2025			Al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	**0**	0	0	**0**
Quadri	2	1	**3**	0	0	**0**
Impiegati	2	4	**6**	3	4	**7**
Operai	3	0	**3**	3	1	**4**
Totale	**7**	**5**	**12**	**6**	**5**	**11**

DISCLOSURE 405-2: Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini[8]

Rapporto tra stipendio di base delle donne rispetto agli uomini

Stipendio base	2025	2024
	Rapporto donne su uomini	Rapporto donne su uomini
Dirigenti	0%	0%
Quadri	67%	0%
Impiegati	84%	83%
Operai	75%	74%

Rapporto tra retribuzione complessiva delle donne rispetto agli uomini

Remunerazione totale	2025	2024
	Rapporto donne su uomini	Rapporto donne su uomini
Dirigenti	0%	0%
Quadri	71%	0%
Impiegati	81%	81%
Operai	74%	59%

8- Si segnala che il perimetro di rendicontazione include esclusivamente i dipendenti delle sedi italiane del Gruppo.

DATI AMBIENTALI

DISCLOSURE 301-1: Materiali utilizzati per prodotti e servizi[10]

Materiali utilizzati per peso o volume

Tipo di materiale	Unità di misura	2025		2024	
		Non rinnovabile	Rinnovabile	Non rinnovabile	Rinnovabile
Plastica	Kg	165.827	0	311.049	0
Apparecchiature elettroniche	Kg	153.008	0	160.349	0
Cavi	Kg	44.002	0	54.008	0
Lamiere[11]	Kg	0	0	337.799	0
Particolari metallici[11]	Kg	0	0	1.334	0
Carpenterie[11]	Kg	265.734	0	0	0
Leghe Fusioni[11]	Kg	81.864	0	0	0
Legno	Kg	0	58.762	0	0
Carta[11]	Kg	0	646	0	45.865
Cartone	Kg	0	3.856	0	1.758
Totale rinnovabile / non rinnovabile	**Kg**	**710.436**	**63.264**	**864.539**	**47.622**
% Prodotto rinnovabile sul totale	**%**	**8%**		**5%**	
Totale	**Kg**	**773.053**		**912.162**	

10- *Si precisa che il perimetro di rendicontazione dell'indicatore include* ***le sole sedi italiane.***
11- *Rispetto all'esercizio precedente, le categorie sono state oggetto di rimodulazione a seguito di un'ulteriore analisi delle classi merceologiche. Per maggiori dettagli si veda il Capitolo 5.2 Economia Circolare.*

DISCLOSURE 306-3: Rifiuti generati[12]

Peso totale dei rifiuti generati non pericolosi

Tipologia di rifiuto	Unità di misura	2025	2024
CER 150103	ton	9,32	12,39
CER 170405	ton	0,00	0,22
CER 170405	ton	1,40	4,90
CER 170402	ton	0,05	0,46
CER 170411	ton	1,50	1,75
CER 170401	ton	0,00	0,04
CER 160214	ton	0,52	2,00
CER 150106	ton	3,28	4,01
CER 160604	ton	0,00	0,04
CER 160605	ton	0,00	0,01
CER 160605	ton	0,00	0,02
Totale	**ton**	**16,07**	**25,84**

Peso totale dei rifiuti generati pericolosi

Tipologia di rifiuto	Unità di misura	2025	2024
CER 150202	ton	0,02	0,02
CER 160211	ton	0,09	0,35
CER 150111	ton	0,00	0,01
CER 150110	ton	0,00	0,01
CER 160213	Ton	0,06	0,45
CER 160601	ton	0,00	0,10
Totale	**ton**	**0,18**	**0,93**

12- Si precisa che il perimetro di rendicontazione dell'indicatore include la sola sede di Via del Grano, non essendo considerati significativi i quantitativi di rifiuti prodotti dalle altre sedi italiane ed estere.

INDICE DEI CONTENUTI GRI

Dichiarazione d'uso Vici ha presentato una rendicontazione in accordance agli standard gri per il periodo dal 01.01.2025 al 31.12.2025.

GRI 1 utilizzato GRI 1: foundation 2021

GRI Standard	Informativa	Numero di pagina/ note	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 2: Informativa generale (2021)					
Organizzazione e pratiche di rendicontazione					
2-1	Dettagli sull'organizzazione	5, 10-11			
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	5			
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	5			
2-4	Restatement delle informazioni	5			
2-5	Assurance esterna	5			
Attività e lavoratori					
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	8-11			
2-7	Dipendenti	112-113			
2-8	Lavoratori non dipendenti	114			
Governance					
2-9	Struttura e composizione della governance	18			
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	18-23			
2-11	Presidente del massimo organo di Governo	18			
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	22			
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	22			
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	20			
2-15	Conflitti d'interesse	18; 23			
2-16	Comunicazione delle criticità	27			
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	20			
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	20			
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	21			
2-20	Procedura di determinazione della Retribuzione	27			
2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale		a); b); c).	vincolo di riservatezza	
Strategia, politiche e prassi					
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	4			
2-23	Impegno in termini di policy	15; 36-37; 96			
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	36-37; 96			
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	41			
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	27			
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Si segnala che nel biennio 2024-2025 non sono stati registrati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti che abbiano comportato sanzioni monetarie e/o non monetarie.			
2-28	Appartenenza ad associazioni	Vici non appartiene ad associazioni			

GRI Standard	Informativa	Numero di pagina/ note	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
Coinvolgimento degli Stakeholder					
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	38			
2-30	Contratti collettivi	39			
ASPETTI MATERIALI					
GRI 3: Gestione dei temi materiali (2021)					
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	40-41			
3-2	Elenco di temi materiali	40-41			
TEMA MATERIALE: PERFORMANCE ECONOMICA					
GRI 201 Performance economica (2016)					
3-3	Gestione dei temi materiali	40-41; 104			
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	105			
TEMA MATERIALE: ETICA, INTEGRITÀ E COMPLIANCE					
GRI 205 Anticorruzione (2016)					
3-3	Gestione dei temi materiali	40-41; 22			
205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	22			
GRI 206 Comportamento anticompetitivo (2016)					
206-1	Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	22			
TEMA MATERIALE: CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI					
GRI 302 Energia (2016)					
3-3	Gestione dei temi materiali	40-41; 88-96			
302-1	Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	89			
302-3	Intensità energetica	90			
302-4	Riduzione del consumo di energia	90			

GRI Standard	Informativa	Numero di pagina/ note	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 305 Emissioni (2016)					
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	91			
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	91			
305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	92-96			
305-4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	96			
TEMA MATERIALE: ADOZIONE DI PRATICHE DI ECONOMIA CIRCOLARE					
GRI 306 Rifiuti (2020)					
3-3	Gestione dei temi materiali	40-41; 100-101			
306-3	Rifiuti generati	123			
TEMA MATERIALE: GESTIONE DEI MATERIALI					
GRI 301 Materiali (2016)					
3-3	Gestione dei temi materiali	40-41; 98-101			
301-1	Materiali utilizzati in base al peso o al volume	100; 122			
TEMA MATERIALE: GESTIONE DELLA SODDISFAZIONE E DEL BENESSERE DEI DIPENDENTI					
GRI 401 Occupazione (2016)					
3-3	Gestione dei temi materiali	40-41; 68-69			
401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	68-69			
TEMA MATERIALE: SVILUPPO E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI					
GRI 404 Formazione e istruzione (2016)					
3-3	Gestione dei temi materiali	40-41; 70-74			
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	118			
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	118			

GRI Standard	Informativa	Numero di pagina/ note	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
TEMA MATERIALE: DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ					
GRI 405 Diversità e pari opportunità (2016)					
3-3	Gestione dei temi materiali	40-41; 75-77			
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	18; 20; 119-120			
405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	121			
GRI 406 Non discriminazione (2016)					
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	75			
TEMA MATERIALE: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO					
GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro (2018)					
3-3	Gestione dei temi materiali	40-41; 78-81			
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	78			
403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	78			
403-3	Servizi per la salute professionale	80			
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	80			
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	80			
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	80			
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	78-79			
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	78			
403-9	Infortuni sul lavoro	116-117			

GRI Standard	Informativa	Numero di pagina/ note	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
TEMA MATERIALE: CYBERSECURITY E PROTEZIONE DEI DATI					
GRI 418 Privacy dei clienti (2016)					
3-3	Gestione dei temi materiali	40-41; 106-109			
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	106			
TEMA MATERIALE: QUALITÀ E PERFORMANCE DEI PRODOTTI REALIZZATI					
GRI 416 Salute e sicurezza dei clienti (2016)					
3-3	Gestione dei temi materiali	40-41; 80-81			
416-2	Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	81			
GRI 417 Marketing ed etichettatura (2016)					
3-3	Gestione dei temi materiali	40-41; 54			
417-2	Episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	54			
417-3	Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing	54			
TEMA MATERIALE: CATENA DI FORNITURA RESPONSABILE					
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori (2016)					
3-3	Gestione dei temi materiali	40-41; 55-57			
308-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	56			
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori (2016)					
414-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	56			
ALTRI TEMI MATERIALI					
TEMA MATERIALE: INNOVAZIONE DI PRODOTTO E DI PROCESSO					
3-3	Gestione dei temi materiali	40-41; 58-63			


metriOS
VICI AUTOMATION
metriOS
XS FLOW





Vici & C S.p.A.
VICIVISION
METRIOS



VICIVISION
METRIOS



@INSIDEVICI

Redatto in collaborazione con Deloitte e Touche S.p.A.