

VISIONGROUP

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2025

Bilancio di Sostenibilità ai sensi del D. Lgs. 125/2024
che attua la Direttiva 2022/2464/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio
(CSRD - Corporate Sustainability Reporting Directive)

Indice

Lettera agli Stakeholder	7
---------------------------------	----------

01. Informazioni generali	9
----------------------------------	----------

Metodologia e criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità	10
--	-----------

Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità [BP-1]	10
--	----

Informativa in relazione a circostanze specifiche [BP-2]	11
--	----

Governance	12
-------------------	-----------

Ruolo e composizione degli organi di amministrazione, direzione e controllo e informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate [ESRS G1 GOV-1] [GOV-1] [GOV-2]	12
---	----

Governance della sostenibilità e gestione degli IRO [GOV-1] [GOV 2]	14
---	----

Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione [GOV-3]	15
---	----

Dichiarazione sul dovere di diligenza [GOV-4]	16
---	----

Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità [GOV-5]	17
---	----

Strategia	17
------------------	-----------

Strategia, modello aziendale e catena del valore [SBM-1]	17
--	----

Interessi e opinioni dei portatori di interessi [SBM-2]	20
---	----

Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale [SBM-3]	21
--	----

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	26
---	-----------

Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti [IRO-1]	26
--	----

02. Informazioni ambientali	31
------------------------------------	-----------

E1 CAMBIAMENTI CLIMATICI	32
---------------------------------	-----------

Strategia	32
------------------	-----------

Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici [E1-1]	32
--	----

Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale [E1 SBM-3]	33
---	----

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	34
---	-----------

Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima [E1-IRO-1]	34
Politiche [MDR-P] [E1-2]	35
Azioni [E1-3] [MDR-A]	35
Target [MDR-T] [E1-4]	36
Metriche	37
E5 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE	42
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	42
Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare [E5-IRO-1]	42
Politiche [MDR-P] [E5-1]	43
Azioni [MDR-A] [E5-2]	43
Target [MDR-T]	44
Metriche	44

03. Informazioni sociali **47**

S1 FORZA LAVORO PROPRIA	48
Strategia	48
Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale [ESRS 2 SBM-3]	48
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	50
Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti [S1-2]	50
Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni [S1-3]	50
Politiche [MDR-P] [S1-1]	50
Condizioni di lavoro	50
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	52
Azioni [MDR-A] - Interventi su impatti rilevanti sulla forza lavoro propria e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per la forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni [S1-4]	53
Target [MDR-T] [S1-5]	56
Metriche	58
S2 LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE	64
Strategia	64
Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale [S2-SBM-3]	64
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	65
Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti [S2-2]	65
Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni [S2-3]	65
Politiche [MDR-P S2] [S2-1]	66
Azioni - Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni [MDR-A] [S2-4]	66
Target [MDR-T]	68
S3 COMUNITÀ INTERESSATE	70

Strategia	70
Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale [S3-SBM-3]	70
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	71
Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti [S3-2]	71
Politiche [MDR-P] [S3-1]	71
Azioni - Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni [MDR-A] [S3-4]	71
Target [MDR-T] [S3-5]	76
S4 CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI	77
Strategia	77
Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale [S4-SBM-3]	77
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	78
Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti [S4-2]	78
Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni [S4-3]	79
Politiche	79
Azioni - Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni [MDR-A] [S4-4]	80
Target [MDR-T] [S4-5]	81

04. Informazioni sulla governance **83**

G1 CONDOTTA DELLE IMPRESE	84
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	84
Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità	84
Politiche	84
Azioni [MDR-A] [G1-3]	86
Metriche	88

05. Allegati **89**

ALLEGATO 1	90
Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa [IRO-2]	90
ALLEGATO 2	95
Elementi d'informazione derivanti da altri atti legislativi dell'UE	95



Gentili Stakeholder



Nel 2025, Vision Group ha ulteriormente consolidato il proprio impegno nell'offrire servizi professionali di eccellenza, attraverso una rete sempre più capillare di centri ottici diretti e partner affiliati distribuiti su tutto il territorio nazionale. Il benessere visivo delle famiglie che ci scelgono ogni giorno rappresenta il fondamento della nostra attività e la spinta costante verso il miglioramento: un impegno che vogliamo onorare con la stessa determinazione con cui i nostri clienti ci accordano la loro fiducia.

Gli ultimi anni hanno segnato una fase di crescita significativa per il Gruppo. La partnership con ICG, fondo internazionale di private equity entrato nel nostro azionariato nel 2024, ha consentito di accelerare i progetti di sviluppo, di integrare con maggiore concretezza i principi ESG nella nostra strategia e di definire con chiarezza i driver che guideranno la crescita futura.

È in questa cornice che si inserisce la pubblicazione del nostro primo Bilancio di Sostenibilità. Si tratta di una scelta compiuta su base volontaria, che riteniamo un atto di responsabilità prima ancora che un adempimento. Non ci siamo mossi per rispondere a un obbligo normativo, ma perché crediamo che la trasparenza verso i propri interlocutori sia un valore in sé, e che rendicontare il proprio percorso sia il modo più autentico per dimostrare la serietà di un impegno.

Per Vision Group, crescere in modo sostenibile significa operare con piena responsabilità nei confronti dei milioni

di clienti che si affidano quotidianamente ai nostri network VisionOttica e VistaSì. Lo facciamo migliorando continuamente la qualità dei servizi, investendo nello sviluppo delle competenze dei nostri collaboratori e promuovendo una cultura aziendale fondata su etica, professionalità e attenzione alle comunità locali in cui siamo presenti.

Guardando al futuro, siamo pienamente consapevoli della complessità del contesto in cui operiamo. L'evoluzione del quadro normativo europeo in materia di sostenibilità, le dinamiche dei mercati globali e le incertezze geopolitiche richiederanno capacità di adattamento e lucidità di visione. Al tempo stesso, i cambiamenti demografici e la crescente attenzione alla salute visiva, dalla diffusione della miopia tra i più giovani all'aumento della presbiopia nella popolazione adulta, confermano la rilevanza strategica e sociale del ruolo che Vision Group è chiamato a svolgere nella vita quotidiana delle persone.

In questo scenario rinnoviamo il nostro impegno a sviluppare un modello di crescita solido e sostenibile, fondato su competenza, responsabilità e innovazione, con l'obiettivo di generare valore duraturo per tutti i nostri stakeholder. Questo primo Bilancio di Sostenibilità non è un punto di arrivo, ma l'inizio di un percorso di miglioramento continuo che intendiamo condurre con rigore e con la stessa passione che da sempre contraddistingue il lavoro delle nostre persone.

Grazie per la fiducia che ci accordate e per l'attenzione con cui leggerete questo documento.

Marco Procaccianti
CEO, Vision Group S.p.A.





01. INFORMAZIONI GENERALI

Informazioni generali

[ESRS-2]



Metodologia e criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità

Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità

[BP-1]

Il presente Bilancio di Sostenibilità (di seguito anche "Bilancio") è stato redatto su base consolidata, in via volontaria, da Vision Group S.p.A. (di seguito, "Vision Group", la "Società" o il "Gruppo") ai sensi dell'Art. 4 del D. Lgs. 6 settembre 2024, n. 125, che recepisce nell'ordinamento nazionale la Direttiva 2022/2464/UE in materia di rendicontazione societaria di sostenibilità, ed in conformità con gli standard di rendicontazione European Sustainability Reporting Standards (di seguito "ESRS"), di cui al Regolamento Delegato (UE) 2023/2772.

Il Bilancio di Sostenibilità 2025 ha lo stesso perimetro di consolidamento del Bilancio Consolidato del Gruppo.

Nel Bilancio sono riportate informazioni riferibili alle operazioni proprie e alla catena del valore sia a monte che a valle. In riferimento alle operazioni proprie le informazioni comprendono le politiche, le azioni, gli obiettivi e le metriche connesse alle questioni di sostenibilità considerate rilevanti a fronte degli esiti dell'analisi di doppia rilevanza del Gruppo. Con riferimento alla catena del valore, le informazioni considerano a monte i fornitori di beni e servizi più rilevanti, a valle sono inclusi gli altri attori quali gli affiliati, le comunità, i consumatori ed utilizzatori finali.

La rendicontazione relativa alla catena del valore a monte e a valle include sia elementi qualitativi relativi alle politiche, alle azioni e agli obiettivi che il Gruppo definisce per la gestione e il monitoraggio delle questioni di sostenibilità rilevanti, sia dati quantitativi quali la misurazione delle emissioni indirette di Scope 3.

Vision Group non omette alcuna informazione relativa a proprietà intellettuale, know-how o risultati dell'innovazione e dichiara di non avvalersi delle esenzioni previste dagli articoli 19 bis, paragrafo 3 e 29 bis, paragrafo 3, della direttiva 2013/34/UE.

In base alle disposizioni transitorie dello standard ESRS 1 (c.d. "phase-in"), la Società si è avvalsa della possibilità di non riportare tutti gli obblighi informativi introdotti gradualmente che possono essere omessi nel primo anno di rendicontazione secondo gli standard ESRS:

[ESRS 2
SBM-3]

Gli effetti finanziari attesi dei rischi e delle opportunità rilevanti dell'impresa sulla situazione patrimoniale-finanziaria, sul risultato economico e sui flussi finanziari a breve, medio e lungo termine, compresi gli orizzonti temporali ragionevolmente attesi per tali effetti;

[E1-9]

Effetti finanziari attesi derivanti da rischi fisici e di transizione rilevanti e opportunità potenziali legate al clima;

- [E5-6] Effetti finanziari attesi derivanti da impatti, rischi e opportunità legati all'uso delle risorse e all'economia circolare;
- [S1-7] Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa;
- [S1-11] Protezione sociale.

Informativa in relazione a circostanze specifiche

[BP-2]

Orizzonti temporali

Il presente Bilancio di Sostenibilità adotta gli orizzonti temporali di breve, medio e lungo termine in conformità a quanto stabilito dall'ESRS 1 (sezione 6.4, paragrafo 77), definiti come segue:



Breve Termine

Coincide con il periodo di riferimento dei bilanci della Società (annuale). Per il presente Bilancio, l'anno 2025 rappresenta l'orizzonte di breve periodo.



Medio Termine

Comprende un arco temporale fino a cinque anni successivi alla conclusione del periodo di breve termine.



Lungo Termine

Si estende oltre i cinque anni successivi al periodo di breve termine.

Stime riguardanti la catena del valore e cause di incertezza

Ai fini della redazione del Bilancio, Vision Group ha fatto ricorso a stime per il calcolo delle metriche dello standard ESRS E1 - Cambiamenti Climatici con riferimento alle emissioni di Scope 3. Per approfondire le metodologie di calcolo, i criteri di stima e i relativi livelli di incertezza, si rimanda al paragrafo "Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES" nel capitolo E1 - Cambiamenti Climatici. L'applicazione di criteri di calcolo riconosciuti a livello nazionale e internazionale contribuisce a contenere il rischio di imprecisioni nei dati. La Società valuta, inoltre, in modo continuativo le opportunità volte a migliorare l'accuratezza e la qualità delle informazioni rendicontate.

Modifiche nella redazione nella presentazione delle informazioni sulla sostenibilità ed errori di rendicontazione in periodi precedenti

Il presente Bilancio è il primo redatto in conformità con gli standard ESRS. Di conseguenza non sono riportati dati comparativi e non si comunicano errori nei periodi di rendicontazione precedenti.

Informative richieste da altre normative o da disposizioni in materia di rendicontazione di sostenibilità generalmente accettate

Per la riconciliazione tra le informazioni rendicontate nel presente Bilancio e quelle richieste da altre normative che prevedono obblighi di comunicazione in materia di sostenibilità, si rimanda all'Allegato 1 "Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della Dichiarazione di Sostenibilità dell'impresa" [IRO-2].





Governance

Ruolo e composizione degli organi di amministrazione, direzione e controllo e informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate

[ESRS G1 GOV-1]

[GOV-1] [GOV-2]

Vision Group adotta un modello di governance finalizzato a tradurre i valori aziendali in pratiche operative concrete, attraverso un sistema di amministrazione e controllo di tipo "tradizionale" formalizzato nello statuto societario. Tale modello prevede l'operatività dei principali Organi Sociali: l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione (di seguito, CdA) e il Collegio Sindacale, ciascuno con ruoli e responsabilità definiti nel garantire la gestione efficace, il controllo e la supervisione dell'azienda.

Al Consiglio di Amministrazione è affidata la supervisione strategica, comprendente la definizione degli indirizzi e degli obiettivi aziendali e il monitoraggio della loro attuazione, nonché la gestione operativa finalizzata alla realizzazione di tali strategie. La funzione di controllo, volta a garantire la correttezza della gestione e l'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili, è svolta dal Collegio Sindacale, dalla Società di Revisione e dall'Organismo di Vigilanza.

Assemblea dei soci

L'Assemblea dei Soci rappresenta l'organo apicale della Società, con funzioni esclusivamente deliberative, nel quale si esprime la volontà collettiva degli azionisti e si definiscono le scelte più rilevanti per il perseguimento degli interessi aziendali.

Nell'ambito delle prerogative ad essa attribuite, determina l'indirizzo generale dell'attività della Società, approva il bilancio, nomina e revoca gli amministratori, elegge i sindaci e il Presidente del Collegio Sindacale e ne definisce i compensi, delibera in materia di responsabilità degli organi sociali e su altre materie attribuite dalla legge o dallo statuto. In sede straordinaria, ha competenza su modifiche statutarie, nomina e sostituzione dei liquidatori, emissione di strumenti finanziari e su ogni altra materia di sua esclusiva competenza.

L'assemblea dei Soci è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in sua assenza, dal Vicepresidente.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Vision Group, nominato dall'Assemblea dei Soci con le maggioranze previste dalla legge, è composto da un numero variabile di amministratori, da 3 a 7, rieleggibili e anche non soci. La durata dell'incarico non può superare tre esercizi sociali.

Il CdA svolge funzioni di supervisione strategica e di indirizzo sulla gestione aziendale ed è responsabile della gestione ordinaria e straordinaria della Società e del compimento di

tutte le azioni necessarie per il conseguimento e l'attuazione ottimale dell'oggetto sociale.

Può nominare direttori generali, procuratori o direttori, definendone ruoli, deleghe e poteri in modo puntuale in relazione alla natura dell'incarico. Inoltre, ha la competenza di

designare, con delibera, i componenti dell'Organo di Vigilanza, incaricati di monitorare l'efficacia e il rispetto del Modello 231 e delle relative procedure e protocolli, compreso il Codice Etico.

Composizione e diversità degli organi di amministrazione, direzione e controllo

[gov-1 21a]

2025

Membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo



N°7
100% uomini

Membri esecutivi



N°3
100% uomini

Membri non esecutivi



N°4
100% uomini

Membri del Consiglio indipendenti



N°1
100% uomini

Membri che rappresentano i dipendenti e gli altri lavoratori



N°2
100% uomini

Membri che hanno esperienza relativa ai settori, ai prodotti e alle aree geografiche dell'impresa



N°4
100% uomini

Attualmente, il Consiglio di Amministrazione di Vision Group è composto da 7 membri, i quali sono tutti uomini. I membri esecutivi sono il 43%, mentre la restante parte è senza incarichi esecutivi. Un solo membro del Consiglio è indipendente e due membri svolgono il ruolo di rappresentanza dei dipendenti e degli altri lavoratori. Infine, il 57% dei membri ha acquisito esperienza professionale nel settore e/o in Italia.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione rappresenta la Società legalmente verso terzi e funge da principale punto di riferimento per gli organi di controllo interni. La carica di Vice-presidente, invece, è ricoperta dall'Amministratore Delegato.

Al fine di rafforzare il sistema di governo e controllo, il Consiglio ha istituito due comitati endoconsiliari con funzioni istruttorie e consultive, che supportano il CdA nelle rispettive aree di competenza:

- **Il Comitato Remunerazione** ha la facoltà di formulare raccomandazioni al CdA in relazione a emolumenti e compensi da riconoscere ai dipendenti e amministratori del gruppo facente capo alla Società.
- **Il Comitato Controllo e Rischi** ha la facoltà di (i) formulare osservazioni a proposito di - e valutare in via preliminare i progetti di bilancio annuali delle società del gruppo facente capo alla Società prima che gli stessi vengano rimessi alla approvazione del CdA, e (ii) rivedere e valutare in via preliminare le relazioni ed i report di amministratori e Sindaci relativi a questioni di accounting, audit e controlli interni.

Collegio sindacale

Il Collegio Sindacale, terzo organo sociale con funzioni di controllo sull'amministrazione, è composto da tre membri effettivi e due supplenti nominati dall'Assemblea dei Soci con le maggioranze previste dalla normativa.

Vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione e sull'adeguatezza degli assetti organizzativi, amministrativi e contabili della Società. Inoltre, i sindaci possono in qualsiasi momento, anche individualmente, svolgere atti di ispezione e controllo.

Il Collegio Sindacale si riunisce almeno ogni novanta giorni, garantendo una supervisione costante sull'efficacia del complessivo sistema dei controlli interni. In particolare, verifica la funzionalità delle strutture e delle funzioni coinvolte, il loro coordinamento e la tempestiva attuazione degli interventi correttivi.

Governance della sostenibilità e gestione degli IRO

[GOV-1] [GOV-2]

Vision Group ha istituito un Gruppo di Lavoro che si occupa di presidiare le tematiche di sostenibilità e di coordinare le diverse funzioni aziendali, composto dal consulente esterno di volta in volta incaricato dalla Società e viene coordinato internamente dal Legal & Compliance Manager, Corporate



Relations Specialist e Legal & Compliance Specialist.

La Società gestisce impatti, rischi e opportunità attraverso le proprie Politiche aziendali, che assicurano coerenza tra sostenibilità e governance. Tra queste, la Società ha adottato la Politica per la Qualità conforme alla norma UNI EN ISO 13485:2021 e ha ricevuto la certificazione di qualità CERT.O. rilasciata dall'ente CSI – IMQ Group. Ha inoltre adottato la Politica per la Salute e Sicurezza e la Politica Diversità Equità e Inclusione.

La dirigenza svolge principalmente funzioni di autorizzazione e controllo finale sui processi e sulle procedure di gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità, mentre la supervisione preventiva è affidata alle funzioni manageriali dell'azienda. Il potere direttivo è concentrato nell'Amministratore Delegato, che assume il ruolo di principale responsabile, supportato da sette dirigenti con competenze specifiche nelle rispettive aree di attività.

Per la gestione dei rischi, Vision Group ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, corredato del relativo Codice Etico (il Modello 231), che definisce altresì responsabilità, procedure e controlli volti a prevenire rischi legali e operativi.

Gli organi di amministrazione, direzione e controllo sono informati in merito agli impatti, ai rischi e alle opportunità rilevanti connessi alle tematiche di sostenibilità attraverso flussi informativi predisposti dalle funzioni aziendali competenti con cadenza annuale.

Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione

[GOV-3]

Il processo di remunerazione è gestito dal Consiglio di Amministrazione di Vision Group, che ha istituito il Comitato Remunerazione con la facoltà di formulare raccomandazioni al CdA in relazione a emolumenti e compensi da riconoscere ai dipendenti e amministratori del gruppo facente capo alla Società. La Funzione HR è responsabile della definizione e dell'emanazione delle politiche operative.

Al momento, Vision Group non ha adottato una politica di remunerazione che colleghi formalmente i compensi dei membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo a obiettivi di sostenibilità; di conseguenza, le loro prestazioni non sono valutate rispetto a tali obiettivi ma solo sulla base della prestazione di vendita e della performance personale.



Dichiarazione sul dovere di diligenza

[GOV-4]

La seguente tabella contiene un riferimento agli elementi fondamentali della dovuta diligenza.

Elementi fondamentali del dovere di diligenza

Integrare il dovere di diligenza nella governance, nella strategia e nel modello aziendale

Paragrafi nel Bilancio di Sostenibilità 2025 di Vision Group

- Obbligo di informativa GOV-2 | Governance | Ruolo e composizione degli organi di amministrazione, direzione e controllo e le informazioni fornite e questioni di sostenibilità da questi affrontate
- Obbligo di informativa SBM-3 | Strategia | Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Coinvolgere i portatori di interessi in tutte le fasi fondamentali del dovere di diligenza

- Obbligo di informativa GOV-2 | Governance | Ruolo e composizione degli organi di amministrazione, direzione e controllo e le informazioni fornite e questioni di sostenibilità da questi affrontate
- Obbligo di informativa SBM-2 | Strategia | Interessi e opinioni dei portatori di interessi
- Obbligo di informativa IRO-1 | Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità | Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti
- Obbligo di informativa MDR-P | Politiche

Individuare e valutare gli impatti negativi

- Obbligo di informativa IRO-1 | Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità | Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti
- Obbligo di informativa SBM-3 | Strategia | Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Intervenire per far fronte agli impatti negativi

- Obbligo di informativa MDR-A | Azioni

Monitorare l'efficacia degli interventi e comunicare

- Obbligo di informativa MDR-T | Target
- Metriche

Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità

[GOV-5]

Per la predisposizione del Bilancio di Sostenibilità, Vision Group ha definito un presidio organizzativo e procedurale conforme al D. Lgs. 6 settembre 2024, n. 125, di recepimento della Direttiva 2022/2464/UE (CSRD), adottando gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) come riferimento di reporting.

Il processo, orientato ad assicurare un'affidabilità ragionevole delle informazioni, dettaglia attività, scadenze, ruoli e responsabilità delle Funzioni e Direzioni aziendali impegnate nella pianificazione, nel reperimento e nel controllo dei dati, nonché le fasi di redazione, revisione interna e approvazione da parte degli organi preposti.

Sono stati individuati due livelli di controllo per mitigare i rischi in relazione alla Rendicontazione di Sostenibilità:

I LIVELLO DI CONTROLLO



Controlli di linea diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni di raccolta dati. Essi sono effettuati dai Validatori con l'obiettivo di (i) verificare l'esistenza e l'accuratezza dei dati; (ii) garantire la completezza; (iii) certificare l'attendibilità del dato raccolto.

II LIVELLO DI CONTROLLO



Costituiti dai controlli sulla conformità, congruità e completezza del processo di Rendicontazione di Sostenibilità. Essi sono effettuati dal Gruppo di Lavoro ESG, in coordinamento con il CFO, che hanno l'obiettivo di (i) verificare che il perimetro di rendicontazione sia completo e corretto sulla base del perimetro di consolidamento (società consolidate integralmente) nel bilancio finanziario, (ii) verificare il corretto svolgimento e la tracciabilità dell'Analisi di Doppia Materialità, (iii) controllare i contenuti da rendicontare, (iv) garantire che le informazioni nella Rendicontazione di Sostenibilità siano riportate in maniera conforme alla regolamentazione di sostenibilità vigente e coerenti con quelli degli anni precedenti, garantendo la comparabilità e la trasparenza, (v) verificare la completezza delle lettere di attestazione.

Strategia

Strategia, modello aziendale e catena del valore

[SBM-1]

Fondata nel 1989 come Consorzio su iniziativa di un gruppo di ottici optometristi, Vision Group è oggi una Società per Azioni leader in Italia nei settori dell'ottica e dell'audiologia. L'evoluzione in S.p.A., avvenuta nel 2003, ha segnato l'adozione di un modello di franchising moderno che ha contribuito al consolidamento della presenza dell'azienda sul merca-

to nazionale. La Società opera attraverso una rete capillare di centri ottici distribuiti su tutto il territorio italiano, composta da oltre 200 punti vendita diretti a marchio VisionOttica e VistaSi, più di 300 affiliati ad insegna VisionOttica e oltre 2.000 ottici indipendenti coinvolti in formule di affiliazione commerciale.

La gestione di questa struttura complessa richiede una strategia che integri efficienza operativa e qualità dei servizi, garantendo standard elevati in ogni fase del processo. La catena del valore di Vision Group si fonda sulla sinergia tra

tecnologie innovative, competenze professionali e relazioni solide con clienti e fornitori, con l'obiettivo di offrire un servizio di eccellenza.

Come rivenditore e coordinatore dell'intera filiera, Vision Group ha sviluppato un modello di business integrato che abbraccia tutte le fasi: dalla produzione alla commercializzazione, fino all'erogazione di servizi professionali altamente qualificati nei settori dell'ottica, dell'optometria e dell'audiologia. Grazie a questa impostazione, la Società si è affermata nel tempo come protagonista di primo piano nella distribuzione di prodotti e servizi per la salute visiva e uditiva.

Precisamente, Vision Group svolge attività di commercio di una vasta gamma di prodotti, tra cui occhiali, montature, lenti oftalmiche e a contatto, strumenti ottici ed acustici, sistemi video e fotografici e i rispettivi accessori, pezzi di ricambio e materiali di consumo. Il Gruppo può inoltre svolgere attività connesse alla creazione, realizzazione e fabbricazione di tali prodotti, che devono essere qualificati come dispositivi medici secondo la direttiva CEE 93/42. All'attività di grande distribuzione si affianca l'offerta di una selezione di articoli a marchio proprio (private label).

Inoltre, la Società offre servizi professionali nel campo ottico, optometrico e/o audiologico, garantendo competenza e qualità in ogni ambito di intervento.

Infine, Vision Group investe costantemente nella formazione e nello sviluppo professionale, promuovendo iniziative dedicate attraverso le diverse società del Gruppo. La S.I.O.O. - Società Italiana di Ottica e Optometria - offre percorsi completi per il conseguimento del diploma di ottico, rivolti sia a neodiplomati sia a professionisti che desiderano riqualificarsi o specializzarsi. A supporto della propria rete, Vision Group ha inoltre creato la Vision Group Academy, una piattaforma formativa permanente che garantisce un aggiornamento continuo agli ottici affiliati, ai collaboratori dei punti vendita diretti e al personale interno.

L'impegno sostenibile di Vision Group

Nel 2025, Vision Group ha intrapreso un percorso strategico per integrare la sostenibilità nella propria governance aziendale. Questo processo ha incluso l'analisi di doppia rilevanza, finalizzata a individuare impatti, rischi e opportunità materiali per il Gruppo, il calcolo delle emissioni di Scope 1, 2 e 3, l'adozione della Politica DE&I e, infine, la pubblicazione del primo Bilancio di Sostenibilità, a conferma dell'impegno verso una crescita responsabile e trasparente.

A fronte dell'avvio di questo percorso, la Società non ha ancora definito obiettivi aziendali specifici in materia di sostenibilità; sono tuttavia presenti obiettivi riconducibili agli IRO materiali e ai temi emersi come rilevanti. Tra questi, Vision Group si impegna a migliorare il benessere delle proprie per-

soni e dei lavoratori degli affiliati, a promuovere la cultura del benessere visivo nelle comunità in cui opera e in quelle in difficoltà attraverso progetti e iniziative mirate, nonché a ridurre le proprie emissioni di CO2.

La catena del valore

La catena del valore di Vision Group si articola in una rete di attori che, a monte e a valle, contribuiscono a portare i prodotti sul mercato e a garantire continuità e qualità del servizio. A monte operano i fornitori di prodotti finiti e i distributori, affiancati da partner di servizio, come le agenzie di marketing; a valle si collocano i consumatori — principalmente persone con problemi di vista —, le comunità in cui l'Azienda opera — quali, studenti universitari, associazioni benefiche e popolazioni locali e svantaggiate — e la rete dei propri affiliati. La mappatura e la valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità (IRO) lungo l'intera filiera hanno consentito di individuare in modo organico le principali ricadute economiche, sociali e ambientali delle attività aziendali e delle relazioni con tali attori, offrendo una visione integrata dei collegamenti tra le diverse fasi della catena del valore e i relativi portatori di interesse.

I prodotti e i servizi offerti da Vision Group generano benefici rilevanti per tutti gli stakeholder. Per i clienti, la rete capillare di centri ottici e audiologici garantisce accesso semplice a soluzioni personalizzate e a servizi professionali che migliorano la qualità della vita e favoriscono la prevenzione. Per gli investitori, il modello di business integrato e diversificato assicura stabilità, crescita e una gestione responsabile dei rischi, supportata dal recente avvicinamento ai temi ESG. Dipendenti, fornitori e comunità locali traggono vantaggio da programmi di formazione, collaborazioni durature e iniziative di sensibilizzazione sanitaria.

Nel 2025 Vision Group conta 974 dipendenti.

I ricavi totali del Gruppo, generati dalle attività gestite e i relativi servizi offerti sono pari a 125.738.778€ nell'anno di rendicontazione.



Interessi e opinioni dei portatori di interessi

[SBM-2]

Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder rilevanti di Vision Group comprendono attività di ascolto e coinvolgimento degli stessi, attraverso le quali vengono raccolte opinioni, segnalazioni e valutazioni in merito alla performance del Gruppo, alla soddisfazione relativa ai prodotti offerti, alla salute e sicurezza e al wellbeing nel contesto lavorativo e all'impatto che viene generato sulle realtà comunitarie.

I principali stakeholder identificati sono:

- **Fornitori**
- **Affiliati**
- **Clienti**
- **Dipendenti**
- **Comunità interessate**

Specifiche categorie di portatori di interesse sono state coinvolte anche all'interno del processo di valutazione di doppia materialità, come descritto nel paragrafo "Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti [IRO-1]" in questo capitolo.

Vision Group promuove il coinvolgimento delle persone mediante iniziative online e face-to-face. Per coglierne aspet-

tative e punti di vista, vengono creati spazi di confronto con i dipendenti e con i rappresentanti dei lavoratori. L'ascolto è rafforzato da ricerche dedicate, inclusi sondaggi sul clima aziendale, che facilitano un dialogo diretto con la popolazione interna. Nel mese di novembre, ad esempio, è stata condotta un'indagine di clima aziendale che ha coinvolto i dipendenti, finalizzata a raccogliere aspettative e opinioni in merito all'equilibrio tra vita privata e professionale, alle opportunità occupazionali e di crescita offerte dal Gruppo rispetto ai principali competitor, nonché alla qualità della relazione con i supervisori.

Vision Group riconosce i fornitori come una componente essenziale della propria strategia di sostenibilità e, per questo, mira a instaurare partnership durature e di fiducia reciproca. Il Gruppo mantiene un dialogo strutturato e continuativo con i principali fornitori strategici per promuovere comportamenti responsabili e individuare tempestivamente eventuali criticità lungo la catena del valore a monte. L'assenza, ad oggi, di segnalazioni o non conformità rilevanti, insieme al consolidamento della qualità e della continuità delle collaborazioni, contribuisce alla mitigazione dei rischi sociali e reputazionali per il Gruppo.

Per quanto concerne la catena del valore a valle, il Gruppo assicura un coinvolgimento continuativo degli affiliati attraverso attività di coordinamento, supporto e interazione con la rete, nel pieno rispetto della loro autonomia giuridica e organizzativa.

Sebbene non disponga di processi formali di coinvolgimento, Vision Group ascolta le comunità interessate e ne considera il punto di vista. Queste indicazioni orientano la pianificazione delle iniziative sociali, la definizione dei programmi educativi e lo sviluppo di nuove attività di prevenzione visiva in Italia.

Infine, il Gruppo riconosce la qualità dei prodotti e la soddisfazione degli utilizzatori finali come pilastri del proprio modello di business, orientando l'intera strategia alla centralità del cliente. Per questo ha adottato un Sistema di Gestione della Qualità (SGQ) che include la Politica per la Qualità, il Manuale della Qualità e le relative procedure. Il sistema testimonia l'impegno a operare con serietà e professionalità, con attenzione alle esigenze delle persone e del pianeta. Opinioni e interessi dei clienti vengono monitorati tramite interazioni dirette, analisi del sentiment online, analisi delle recensioni e ricerche di mercato.

Nel 2025 non sono state apportate modifiche alla strategia e al business model di Vision Group.

Il Consiglio di Amministrazione viene informato in merito alle opinioni e agli interessi degli stakeholder anche nell'ambito della presa d'atto del presente Bilancio di Sostenibilità.





Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

[SBM-3]

L'analisi di doppia rilevanza condotta da Vision Group nel 2025 ha evidenziato 34 impatti, rischi e opportunità (IRO) rilevanti. Di seguito si riporta una descrizione degli impatti identificati:

Sottotema	Positivo (+) Negativo (-)	Effettivo (E) Potenziale (P)	[48 c) i] [48 c) iv] Descrizione Impatto	[48 a] Catena del valore		[48 c) iii] Orizzonte temporale		
				A monte Operazioni Proprie	A valle	Breve	Medio	Lungo
E1 CAMBIAMENTI CLIMATICI								
Mitigazione dei cambiamenti climatici	-	E	Emissioni di gas serra (GHG) generate dalla catena del valore a monte e a valle (Scope 3)	✓	✓	✓	✓	✓
Energia	-	E	Riduzione delle riserve energetiche disponibili causata dal consumo di energia da parte delle attività di Vision Group (sede e punti vendita)	✓		✓	✓	✓
E5 ECONOMIA CIRCOLARE								
Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse	-	E	Degrado ambientale causato dall'uso inefficiente delle risorse durante le fasi produttive della catena del valore a monte	✓		✓	✓	✓
Rifiuti	-	E	Degrado ambientale causato dalla produzione e gestione inefficace dei rifiuti da parte dell'intera catena del valore (produzione, magazzinaggio, trasporto/logistica, distribuzione e vendita)	✓	✓	✓	✓	✓

Sottotema	Positivo (+) Negativo (-)	Effettivo (E) Potenziale (P)	[48 c) i] [48 c) iv] Descrizione Impatto	[48 a] Catena del valore		[48 c) iii] Orizzonte temporale		
				A monte Operazioni Proprie	A valle	Breve	Medio	Lungo
S1 FORZA LAVORO PROPRIA								
Condizioni di lavoro	+	E	Miglioramento del benessere finanziario, motivazione e produttività dei dipendenti attraverso l'adozione di contratti di lavoro a tempo indeterminato e retribuzioni adeguate	✓		✓	✓	✓
	+	E	Miglioramento della soddisfazione e del benessere dei dipendenti attraverso l'implementazione di programmi di welfare e iniziative per l'equilibrio tra vita lavorativa e privata	✓		✓	✓	✓
	+	E	Maggiore facilità nelle assunzioni grazie a efficaci pratiche di attrazione di nuovi talenti	✓		✓	✓	✓
	-	E	Bassa fidelizzazione e attrattività di Vision Group dovute al limitato coinvolgimento dei dipendenti, allo scarso ascolto dei loro interessi e opinioni e alla riduzione delle opportunità di crescita professionale	✓		✓	✓	✓
	-	E	Esposizione a incidenti, malattie professionali e infortuni sul luogo di lavoro a causa di misure di salute e sicurezza inadeguate	✓		✓	✓	✓
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	+	E	Sviluppo delle competenze e crescita personale e professionale dei dipendenti attraverso programmi di formazione dedicati	✓		✓	✓	✓
	+	E	Empowerment delle donne e dei giovani verso la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo	✓		✓	✓	✓
	-	E	Discriminazione e trattamento iniquo dei dipendenti con particolare riferimento al divario salariale	✓		✓	✓	✓

Sottotema	Positivo (+) Negativo (-)	Effettivo (E) Potenziale (P)	[48 c) i] [48 c) iv] Descrizione Impatto	[48 a] Catena del valore		[48 c) iii] Orizzonte temporale		
				A monte Operazioni Proprie	A valle	Breve	Medio	Lungo
S2 LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE								
Condizioni di lavoro	-	P	Instabilità finanziaria e lavorativa per i dipendenti degli affiliati a causa della diffusione di contratti part-time e stagionali, orari di lavoro eccessivi e salari insufficienti		✓	✓	✓	✓
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	+	P	Rafforzamento delle competenze dei dipendenti degli affiliati attraverso l'erogazione di formazione continuativa		✓		✓	✓
S3 COMUNITÀ INTERESSATE								
Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	+	E	Promozione della salute e del benessere visivo di persone svantaggiate mediante sostegno economico e sanitario	✓		✓	✓	✓
	+	E	Promozione della crescita delle PMI attraverso la creazione di un ambiente imprenditoriale favorevole attraverso i servizi dei pacchetti di affiliazione franchise	✓		✓	✓	✓
	+	E	Sensibilizzazione sull'importanza del benessere visivo attraverso le attività operative quotidiane delle insegne di Vision Group e delle attività accademiche e di marketing del Centro Studi della Scuola Internazionale di Ottica e Optometria di Firenze (SIOO)	✓		✓	✓	✓
S4 CONSUMATORI ED UTILIZZATORI FINALI								
Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	+	E	Maggiore consapevolezza delle scelte di acquisto nei clienti grazie alla condivisione di informazioni sui prodotti chiare e di qualità		✓	✓	✓	✓
	-	P	Perdita di fiducia da parte dei clienti a causa della violazione delle normative sulla privacy dei dati dei consumatori	✓		✓	✓	✓

Sottotema	Positivo (+) Negativo (-)	Effettivo (E) Potenziale (P)	[48 c) i] [48 c) iv] Descrizione Impatto	[48 a] Catena del valore		[48 c) iii] Orizzonte temporale		
				A monte Operazioni Proprie	A valle	Breve	Medio	Lungo
Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	+	E	Maggiore accesso ai dispositivi medici grazie all'ampiezza e alla profondità dell'assortimento di Vision Group	✓	✓	✓	✓	✓
	+	P	Migliore accessibilità ai prodotti e servizi grazie all'introduzione di innovazioni tecnologiche e soluzioni digitali	✓	✓	✓	✓	✓
	+	E	Offerta di un servizio personalizzato e attento presso i negozi grazie ad ottici altamente qualificati e un ambiente accogliente	✓	✓	✓	✓	✓
	+	E	Promozione del benessere sociale attraverso l'accesso a occhiali e cure oculistiche		✓	✓	✓	✓
Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	+	E	Sicurezza e soddisfazione dei clienti mediante l'adozione di elevati standard di qualità e affidabilità dei prodotti venduti, in conformità alle norme UNI CEI EN ISO 13485:2021 e alla Certificazione di Qualità CERT.O	✓	✓	✓	✓	✓
G1 CONDOTTA DELLE IMPRESE								
Cultura d'impresa	+	P	Aumento della fiducia dei dipendenti e dei partner commerciali e fidelizzazione dei clienti attraverso la promozione di una cultura aziendale etica, basata su principi di equità, legalità e non discriminazione	✓	✓	✓	✓	✓

I rischi e le opportunità identificati sono i seguenti:

Sottotema	Rischio (R) Opportunità (O)	Descrizione Rischio / Opportunità	[48 a] Catena del valore		
			A monte	Operazioni Proprie	A valle
E1 CAMBIAMENTI CLIMATICI					
Adattamento ai cambiamenti climatici	R	Incremento dei costi dovuto alla necessità di adattare le proprie strutture, la propria catena di approvvigionamento e di distribuzione commerciale per gestire l'interruzione delle operazioni di Vision Group e della sua catena di approvvigionamento, a causa di eventi climatici estremi (come inondazioni, innalzamento delle temperature, siccità, erosione del suolo) provocati dal cambiamento climatico. Diminuzione dei ricavi a causa delle condizioni meteorologiche variabili che possono diminuire l'affluenza dei clienti nei negozi	✓	✓	✓
	O	Attrazione e retention di personale qualificato, miglioramento della reputazione, costruzione di partnership più solide grazie alla percezione di Vision Group come azienda attenta alla sostenibilità e all'adozione delle migliori pratiche di mercato conformi ai quadri di riferimento climatici.		✓	
Energia	R	Aumento dei costi dovuto all'acquisto di certificati di garanzia d'origine		✓	
S1 FORZA LAVORO PROPRIA					
Condizioni di lavoro	R	Aumento dei costi dovuto alle assenze per malattia e/o infortunio		✓	
	R	Rischi per le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento durante il lavoro nei negozi		✓	
	R	Aumento dei costi relativi al reclutamento e alla formazione dei nuovi assunti a causa dell'alto tasso di turnover del personale dovuto a una gestione inadeguata delle risorse umane		✓	
	R	Difficoltà nel reclutamento di professionisti qualificati a causa della bassa attrattività del lavoro nel settore ottico e nel settore vendita retail		✓	
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	O	Maggiore attrattività e fidelizzazione della forza lavoro qualificata grazie alla partecipazione ai corsi erogati dalle scuole di formazione interne		✓	
S2 LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE					
-	O	Collaborazione con i fornitori in progetti d'innovazione	✓	✓	

L'analisi di doppia rilevanza ha permesso di identificare sia i rischi e le opportunità in grado di influenzare i risultati economico-finanziari e la posizione competitiva della società (rilevanza finanziaria), sia gli effetti delle attività aziendali sull'ambiente, sulla società e sulle diverse parti interessate, a prescindere dalle conseguenze economiche (rilevanza di impatto).

Nei capitoli dedicati del presente Bilancio vengono presentate analisi approfondite sugli impatti, i rischi e le opportunità, illustrando l'approccio adottato per la loro gestione attraverso politiche, azioni e obiettivi. Viene evidenziato come tali elementi influenzino le persone e l'ambiente, la loro relazione con la strategia e il modello di business, nonché la loro origine, sia dalle attività interne sia dai rapporti commerciali.

Nei capitoli viene altresì illustrato come la Società affronta i rischi in ottica di resilienza, mettendo in luce le azioni implementate per prevenirli, contenerne gli effetti e reagire efficacemente alle eventuali conseguenze.

Gli orizzonti temporali ragionevolmente attesi degli impatti corrispondono a quanto indicato in ESRS 1 e a quanto descritto nel paragrafo 'Informativa in relazione a circostanze specifiche [BP-2]".

Trattandosi di un primo Bilancio di Sostenibilità in conformità agli standard ESRS, non si osservano variazioni negli impatti, nei rischi e nelle opportunità rispetto al periodo di riferimento precedente.

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti

[IRO-1]

Nel corso del 2025, Vision Group ha svolto un'analisi di doppia materialità (Double Materiality) al fine di identificare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità (IRO) più significativi per il Gruppo e per i suoi stakeholder, in coerenza con i principi introdotti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

In linea con le disposizioni del D. Lgs. 125/2024, che recepisce la CSRD, l'analisi di doppia materialità considera due prospettive complementari:

- **Materialità di impatto** (Impact Materiality), che ha l'obiettivo di identificare gli impatti significativi – positivi o negativi, effettivi o potenziali – che le attività dell'impresa generano sulle persone e sull'ambiente, sia direttamente sia attraverso la propria catena del valore, a monte e a valle. L'analisi considera gli effetti derivanti dalle operazioni, dai prodotti e servizi, nonché dalle relazioni commerciali e di fornitura, su orizzonti temporali di breve, medio e lungo periodo.

- **Materialità finanziaria** (Financial Materiality): mira a individuare i rischi e le opportunità connessi alle questioni di sostenibilità rilevanti che hanno, o si può ragionevolmente prevedere che possano avere, un'influenza significativa sullo sviluppo dell'impresa, sulla sua situazione patrimoniale, sui risultati economici, sui flussi finanziari, sull'accesso ai finanziamenti o sul costo del capitale, nel breve, medio e lungo termine.

Una questione di sostenibilità è considerata materiale quando risulta rilevante secondo almeno una delle due prospettive o, in alcuni casi, entrambe.

Il processo di valutazione è stato sviluppato in conformità alle prescrizioni generali dell'ESRS 1 e seguendo le indicazioni metodologiche contenute nella Materiality Assessment Implementation Guidance (IG 1) pubblicata da EFRAG¹, che fornisce un riferimento operativo per l'applicazione dei nuovi standard europei.

1- EFRAG: European Financial Reporting Advisory Group, l'ente europeo che si occupa dei principi contabili che, dal 2022, ha assunto un ruolo di supporto tecnico della Commissione europea nella redazione degli standard di rendicontazione di sostenibilità ESRS.

L'analisi ha previsto il coinvolgimento del management e degli stakeholder interni ed esterni, al fine di garantire una rappresentazione completa e trasparente delle priorità di sostenibilità del Gruppo. I risultati ottenuti costituiscono la base per il Bilancio di Sostenibilità e per l'integrazione della sostenibilità nei processi decisionali aziendali, assicurando coerenza tra la strategia, la gestione dei rischi e la comunicazione verso gli stakeholder.

L'identificazione dei temi materiali si è articolata in quattro fasi principali:



Analisi di contesto e benchmarking

Studio del contesto ESG in cui opera Vision Group, al fine di elaborare una lista iniziale di temi di sostenibilità potenzialmente rilevanti per la Società;



Valutazione e definizione degli IRO materiali

Valutazione degli IRO identificati secondo la doppia prospettiva impact e financial e consolidamento dei risultati per ottenere l'elenco definitivo degli IRO materiali;



Identificazione di impatti, rischi e opportunità (IRO)

Individuazione degli IRO potenzialmente materiali per Vision Group, in relazione ai temi dell'AR 16 dell'ESRS 1;



Reporting

Rendicontazione di politiche, azioni, target e metriche relative ai temi materiali.

FASE 1

ANALISI DI CONTESTO E DI BENCHMARKING

In questa prima fase è stata condotta un'analisi approfondita del contesto interno di Vision Group, che ha incluso l'esame delle operazioni svolte direttamente dal Gruppo e lungo la sua catena del valore, l'analisi della tipologia di attività e del modello di governance, la valutazione dei prodotti, delle relazioni commerciali e dei principali fornitori e clienti e la revisione della documentazione interna per garantire una comprensione completa delle dinamiche aziendali.

Una volta ottenuta una rappresentazione completa del business aziendale, l'analisi si è spostata sul contesto esterno, considerando tre prospettive principali: mercato, industria e finanza. A tal fine, sono stati analizzati i principali peer per comprendere l'approccio e la visione dei maggiori competitor sul mercato e sono state utilizzate piattaforme e agenzie di rating internazionali SASB, S&P e MSCI, che individuano gli impatti prioritari per ciascun settore di riferimento.

Grazie a questa analisi è stato possibile avviare l'identificazione dei temi potenzialmente rilevanti per Vision Group.

FASE 2

IDENTIFICAZIONE DI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

Sulla base dei risultati dell'analisi di contesto e di benchmarking, è stata elaborata una **long list di 61 impatti, rischi e opportunità potenzialmente materiali** per la Società, seguendo un approccio top-down.

Nella definizione degli impatti sono stati considerati sia gli effetti positivi che negativi, effettivi e potenziali, derivanti dalle attività dirette del Gruppo e dai rapporti commerciali. È stata inoltre identificata la fase della catena del valore in cui tali impatti si manifestano (attività proprie, catena del valore a monte e/o a valle).

Per quanto riguarda i rischi, oltre all'analisi di contesto, sono state esaminate come possibili fonti di rischio ESG le conseguenze che la Società potrebbe subire qualora non presidiasse o sottovalutasse gli impatti individuati come potenzialmente materiali. Anche per rischi e opportunità è stata condotta un'analisi estesa lungo l'intera catena del valore.

Infine, ciascun IRO è stato associato ai temi e sottotemi previsti dall'AR 16 dell'ESRS 1.

FASE 3 VALUTAZIONE
E DEFINIZIONE
DEGLI IRO
MATERIALI

La valutazione degli IRO potenzialmente materiali ha coinvolto sia stakeholder interni sia un gruppo selezionato di stakeholder esterni.

Per la valutazione interna, i Direttori di funzione hanno espresso il proprio giudizio sugli IRO di loro competenza attraverso interviste one-to-one.

Gli impatti sono stati da loro analizzati considerando:

- **Magnitudo**, in termini di entità, portata e natura irrimediabile, quest'ultima valutata solo per gli impatti negativi;
- **Probabilità di accadimento** (solo per impatti potenziali) nel breve, medio e lungo periodo.

La valutazione è stata effettuata utilizzando **scale quali-quantitative**: 1) Remota, 2) Limitata, 3) Media, 4) Significativa, 5) Alta. Sono stati considerati rilevanti gli impatti con magnitudo maggiore o uguale a 4 e/o con magnitudo e probabilità entrambe superiori a 3.

Un campione ristretto di **stakeholder esterni**, selezionati per la loro sensibilità ai temi ESG e per la rilevanza per Vision Group, è stato coinvolto tramite una survey online, limitatamente alla valutazione dell'entità degli impatti.

Il consolidamento dei risultati delle valutazioni interne ed esterne ha dato origine all'individuazione di 25 impatti materiali per il Gruppo.

In riferimento a rischi e opportunità, la valutazione è stata effettuata utilizzando le scale quali-quantitative precedentemente descritte, considerando i valori al lordo delle azioni e dei presidi di mitigazione implementati da Vision Group. L'analisi ha tenuto conto di:

- **Magnitudo**, in termini di impatto reputazionale, impatto finanziario, impatto di regulatory & compliance (per le opportunità è stato considerato solo l'impatto finanziario);
- **Probabilità di accadimento** nel breve, medio e lungo periodo.

La Società non dispone di un sistema strutturato di Enterprise Risk Management (ERM) e non ha effettuato una mappatura completa dei rischi aziendali; di conseguenza, non sono stati utilizzati strumenti di risk assessment per l'identificazione dei rischi. La valutazione dei rischi e delle opportunità è stata condotta sulla base delle caratteristiche del business e del contesto operativo del Gruppo, secondo quanto previsto dagli ESRS.

In base alla soglia di materialità definita — magnitudo superiore a 3 e/o magnitudo e probabilità entrambe superiori a 3 e/o probabilità pari o superiore a 3,5 — sono stati individuati 6 rischi e 3 opportunità rilevanti per la Società.

Complessivamente, Vision Group ha identificato **34 IRO materiali** relativi ai seguenti temi: Cambiamenti climatici, Economia circolare, Forza lavoro propria, Lavoratori nella catena del valore, Comunità interessate, Consumatori e utilizzatori finali, Condotta delle imprese.

I risultati dell'analisi di doppia rilevanza sono stati condivisi dal gruppo di lavoro con tutti i Direttori di funzione e presentati al Consiglio di Amministrazione.

FASE 4 

REPORTING

Partendo dagli impatti, dai rischi e dalle opportunità rilevanti per Vision Group, sono stati individuati gli obblighi di informativa previsti dagli standard ESRS, da rendicontare all'interno del presente Bilancio di Sostenibilità.

Si rimanda agli Allegati per l'indice degli obblighi di informativa assolti da Vision Group nel Bilancio di Sostenibilità, nonché per la tabella contenente tutti gli elementi informativi derivanti da altri atti legislativi dell'UE, come elencati nell'Appendice B dell'Allegato II della CSRD.

02.

INFORMAZIONI
AMBIENTALI

Cambiamenti climatici

[E1]

Strategia

Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

[E1-1]

Vision Group non ha ancora formalizzato un piano di transizione climatica, ma ha avviato azioni per ridurre le proprie emissioni di CO₂, attraverso l'approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili certificate e l'adozione di obiettivi di decarbonizzazione.



Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

[E1-SBM-3]

Sottotema	Tipologia IRO	Descrizione
Mitigazione dei cambiamenti climatici	Impatto effettivo negativo	Emissioni di gas serra (GHG) generate dalla catena del valore a monte e a valle (Scope 3)
Adattamento ai cambiamenti climatici	Rischio	Incremento dei costi dovuto alla necessità di adattare le proprie strutture, la propria catena di approvvigionamento e di distribuzione commerciale per gestire l'interruzione delle operazioni di Vision Group e della sua catena di approvvigionamento, a causa di eventi climatici estremi (come inondazioni, innalzamento delle temperature, siccità, erosione del suolo) provocati dal cambiamento climatico. Diminuzione dei ricavi a causa delle condizioni meteorologiche variabili che possono diminuire l'affluenza dei clienti nei negozi
	Opportunità	Attrazione e retention di personale qualificato, miglioramento della reputazione, costruzione di partnership più solide grazie alla percezione di Vision Group come azienda attenta alla sostenibilità e all'adozione delle migliori pratiche di mercato conformi ai quadri di riferimento climatici
Energia	Impatto effettivo negativo	Riduzione delle riserve energetiche disponibili causata dal consumo di energia da parte delle attività di Vision Group (sede e punti vendita)
	Rischio	Aumento dei costi dovuto all'acquisto di certificati di garanzia d'origine

I rischi risultati materiali a valle dell'analisi di doppia rilevanza possono essere categorizzati come di seguito:

Rischi fisici:

- Incremento dei costi dovuto alla necessità di adattare le proprie strutture, la propria catena di approvvigionamento e di distribuzione commerciale per gestire l'interruzione delle operazioni di Vision Group e della sua catena di fornitura, a causa di eventi climatici estremi, come inondazioni, innalzamento delle temperature, siccità, erosione del suolo, provocati dal cambiamento climatico.
- Diminuzione dei ricavi a causa delle condizioni meteorologiche variabili che possono diminuire l'affluenza dei clienti nei negozi.

Rischi di transizione:

- Aumento dei costi dovuto all'acquisto di certificati di garanzia d'origine.

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima

[E1-IRO-1]

Nel corso dell'analisi di doppia rilevanza, Vision Group ha esaminato il proprio modello di business, le operazioni e l'intera catena del valore. L'attività ha consentito di individuare impatti negativi legati al consumo energetico e alla generazione di emissioni di gas serra lungo la catena del valore.

Nell'ambito della stessa analisi sono stati identificati anche rischi e un'opportunità, che verranno considerati nella definizione delle priorità e delle azioni di mitigazione e miglioramento.

Il Gruppo ha anche effettuato un'analisi di benchmark di performance rispetto ai peer e il calcolo delle proprie emis-

sioni di Scope 1 e 2 col fine di valutare i propri impatti effettivi e potenziali sui cambiamenti climatici.

Impatti sui cambiamenti climatici

Il primo impatto negativo effettivo evidenziato dall'analisi di doppia materialità consiste nelle emissioni di gas serra generate dalla catena del valore a monte e a valle (Scope 3). Le emissioni a monte includono tutte le fasi iniziali della catena del valore: estrazione e lavorazione delle materie prime, processi di produzione, trasporto e attività logistiche, nonché lo smaltimento dei prodotti. Le emissioni a valle sono invece riconducibili alle operazioni del franchising, tra cui il riscaldamento dei negozi e l'utilizzo di energia elettrica e alle attività logistiche.

La Società identifica come impatto negativo effettivo anche la riduzione delle riserve energetiche disponibili causata dal consumo di energia da parte delle attività di Vision Group, comprese la sede e i punti vendita. Di fatto, le attività di Vi-



sion Group comportano un fabbisogno continuo di energia elettrica e termica per il funzionamento di impianti, illuminazione, climatizzazione e apparecchiature operative. Tale utilizzo incide sulla riduzione delle riserve energetiche disponibili a livello globale, soprattutto quando l'energia proviene da fonti non rinnovabili.

Rischi fisici

I rischi fisici individuati comprendono l'aumento dei costi necessari per adeguare infrastrutture, catena di approvvigionamento e rete distributiva, al fine di gestire le interruzioni operative di Vision Group e dei suoi fornitori causate da eventi meteorologici estremi legati al cambiamento climatico, nonché la possibile riduzione dei ricavi dovuta alla diminuzione dell'affluenza nei punti vendita in condizioni meteo avverse. Fenomeni come inondazioni, ondate di calore, siccità ed erosione del suolo possono comportare la chiusura temporanea di negozi e centri distributivi, ostacolando la regolare distribuzione dei prodotti alla rete commerciale e rendendo necessari ulteriori investimenti per adattare le strutture alle nuove condizioni climatiche. Inoltre, il cambiamento climatico potrebbe comprimere la domanda di occhiali da sole, con effetti negativi sulle vendite.

Rischi di transizione

I rischi di transizione includono l'aumento dei costi dovuto all'acquisto di certificati di garanzia d'origine. Considerata l'elevata volatilità di questo mercato, un incremento dei prezzi dell'energia rinnovabile associato ai certificati GO potrebbe determinare un aumento dei costi operativi di Vision Group.

Opportunità

Infine, in un contesto di crescente sensibilità verso gli impatti del cambiamento climatico, le persone apprezzano e premiano sempre di più gli impegni e le iniziative di sostenibilità. Per questa ragione, Vision Group individua tra le opportunità rilevanti l'attrazione e la retention di personale qualificato, il miglioramento della reputazione, la costruzione di partnership più solide grazie alla percezione della Società come azienda attenta alla sostenibilità e all'adozione delle migliori pratiche di mercato conformi ai quadri di riferimento climatici.

Politiche

[MDR-P] [E1-2]

In relazione ai cambiamenti climatici, Vision Group non ha ancora adottato una politica formalizzata dedicata. Tuttavia, sono in corso valutazioni interne finalizzate a definire un quadro organico di indirizzi e strumenti di gestione coerenti con i requisiti ESRS e con l'evoluzione del contesto normativo europeo.

Azioni

[E1-3] [MDR-A]

ENERGIA RINNOVABILE



Acquisto di Garanzie d'Origine

Vision Group approvvigiona il 100% del proprio fabbisogno energetico da fonti rinnovabili certificate. Le Garanzie di Origine (GO) rappresentano la leva di decarbonizzazione più efficace e conveniente a disposizione del Gruppo per ridurre le emissioni di Scope 2 (market-based). Le GO attestano che 1 MWh di energia è stato prodotto da una specifica fonte rinnovabile, in un determinato impianto e periodo; sono riconosciute dai principali framework e associazioni internazionali, incluso il GHG Protocol, e svolgono un ruolo chiave nel conseguimento degli obiettivi SBTi fissati al 2034.

Continuando a coprire integralmente i consumi elettrici tramite questi strumenti contrattuali, Vision Group può allineare progressivamente le proprie operazioni ai requisiti SBTi nel tempo.

Target

[MDR-T] [E1-4]

Riduzione delle emissioni di Scope 1 e Scope 2 e gestione delle emissioni di Scope 3

Vision Group ha definito obiettivi chiari di riduzione delle emissioni dirette di Scope 1 e Scope 2. Questi obiettivi sono allineati ai target SBTi (Science Based Targets initiative), che hanno il fine di garantire il corretto allineamento delle traiettorie di riduzione delle emissioni necessarie per ridurre il riscaldamento climatico di 1,5°C, come previsto dell'Accordo di Parigi.

La Società ha fissato un target di riduzione delle emissioni di Scope 1 e Scope 2 del 59% entro il 2034 rispetto all'anno base 2024, il cui valore è pari a 344,63 tCO₂eq e l'orizzonte temporale copre il periodo 2024-2034, senza traguardi intermedi. A supporto, è stata condotta un'analisi di benchmark sulle principali leve di decarbonizzazione adottate dai peer e sviluppato uno scenario Business-as-Usual che ipotizza un CAGR delle emissioni pari allo 0% per lo Scope 1 e al 5% per lo Scope 2, sempre tenendo in considerazione la crescita attesa del business.



Per conseguire l'obiettivo, Vision Group si impegna ad approvvigionarsi al 100% da fonti energetiche rinnovabili tramite Garanzie d'Origine (GO), con emissioni residue concentrate principalmente sulla flotta aziendale. Sono state

quindi individuate due scenari di intervento sulla flotta:

- Sostituzione del diesel con HVO (Hydrotreated Vegetable Oil) e rinnovo dei veicoli non compatibili con autovetture BEV (Battery Electric Vehicles), che consente una riduzione stimata del 61% e il raggiungimento del target SBTi.
- Sostituzione del diesel con HVO e rinnovo dei veicoli non compatibili con PHEV (Plug-in Electric Vehicles), per una riduzione stimata del 55% e dunque insufficiente a centrare l'obiettivo SBTi.

Nel 2026, Vision Group introdurrà un sistema digitale per la gestione dell'informativa sulla privacy dei consumatori, attualmente gestita in formato cartaceo, con l'obiettivo di ottimizzare i processi, rafforzare la tracciabilità dei consensi e ridurre il consumo di risorse materiali. In particolare, l'iniziativa consentirà di eliminare due fogli di carta per ciascun cliente, con una riduzione stimata pari a circa 3.500 kg di carta su base annua. La dematerializzazione del processo genererà, inoltre, benefici ambientali indiretti in termini di minori emissioni di gas a effetto serra lungo la catena del valore, contribuendo alla riduzione dell'impronta carbonica aziendale.

Con questo impegno, Vision Group contribuisce agli obiettivi climatici globali, supporta la transizione verso un'economia a basse emissioni e integra la sostenibilità nella propria strategia di business.

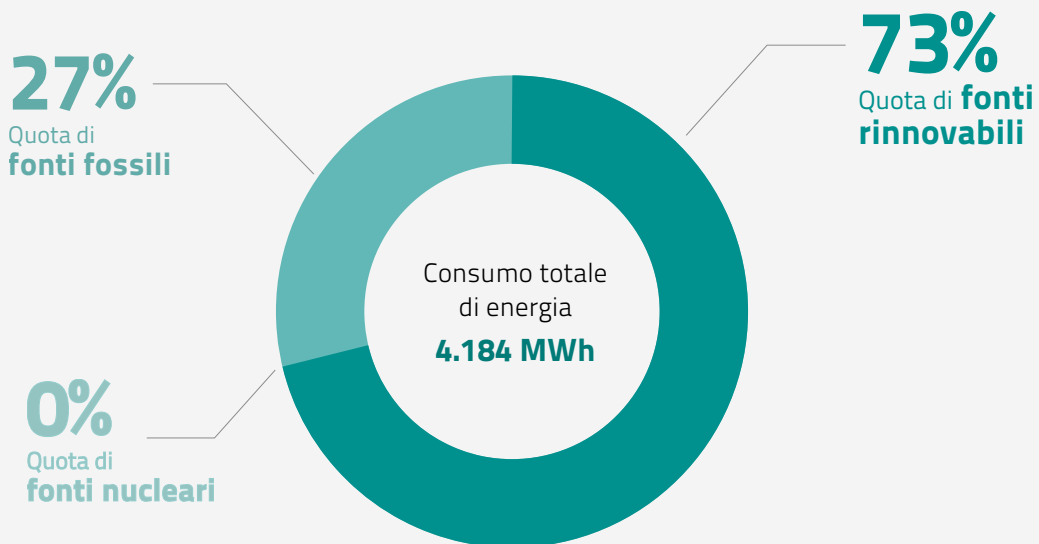
Target	Obiettivo misurabile [MDR-T.80 b]	Natura dell'obiettivo [MDR-T.80 b]	Baseline [MDR-T.80 d]	Periodo di applicazione [MDR-T.80 e]
Riduzione delle emissioni di CO ₂ di Scope 1 e 2	- 59%  delle emissioni di Scope 1 e 2 rispetto al 2024	% emissioni Scope 1 e 2	2024; 344,63 tCO ₂ eq	2024-2034
Riduzione delle emissioni di CO ₂ di Scope 3	 carta risparmiata - 3.500kg	Kg di carta	2026	2026

Metriche

Consumo di energia e mix energetico [E1-5]

Tabella - Consumi e mix energetico (obbligatorio) [E1-5.37] [E1-5.38] [E1-5.RA 34] [E1-5.39]

Consumo di energia e mix energetico



3.056^{MWh}
Consumo totale di **energia da fonti rinnovabili**

3.056^{MWh} / Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffreddamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti

0^{MWh} / Consumo di combustibili per le fonti rinnovabili, compresa la biomassa (include anche i rifiuti industriali e urbani di origine biologica, il biogas, l'idrogeno rinnovabile, ecc.)

0^{MWh} / Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili

1.128^{MWh}
Consumo totale di **energia da fonti fossili**

1.062^{MWh} / Consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi

66^{MWh} / Consumo di combustibile da gas naturale

0^{MWh} / Consumo di combustibile da carbone e prodotti del carbone

0^{MWh} / Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffreddamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti

0^{MWh} Consumo totale di **energia da fonti nucleari**

Tabella (volontaria) Intensità energetica in base ai ricavi netti [E1-5.RA 37]

Secondo la classificazione prevista dal Regolamento Delegato (UE) 2023/137², Vision Group (codice NACE 47.78) è identificata come operante in un settore ad alto impatto climatico. In base alla NACE Rev. 2, le attività sono ricondotte alla sezione G – Commercio all’ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli.



Il denominatore nel calcolo dell’intensità energetica corrisponde ai ricavi netti presentati alla voce ‘Ricavi delle vendite e delle prestazioni’ in Conto Economico.

Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES [E1-6]

Durante l’anno solare 2025, Vision Group ha calcolato le proprie emissioni Scope 1, Scope 2 e Scope 3. Per il calcolo delle emissioni di Scope 3 del 2025, la Società ha adottato la metodologia del GHG Protocol che considera anche le emissioni upstream e downstream.

Le emissioni di Scope 1 comprendono le emissioni dirette generate da fonti possedute o controllate dalla Società, quali, ad esempio, i combustibili utilizzati per l’alimentazione della flotta aziendale o il gas naturale impiegato per il riscaldamento degli immobili.

Le emissioni di Scope 2 riguardano invece le emissioni indirette associate alla produzione dell’energia elettrica acquistata e consumata per lo svolgimento delle attività aziendali. Tali emissioni sono state calcolate sia secondo l’approccio market-based, che considera i fattori di emissione dell’energia effettivamente acquistata (inclusi contratti da fonti rinnovabili), sia secondo l’approccio location-based, basato sul fattore di emissione medio del mix energetico nazionale.

Le emissioni di Scope 3 includono infine le altre emissioni indirette generate lungo la catena del valore, sia a monte sia a valle delle attività della Società. Rientrano in questa categoria, ad esempio, le emissioni legate all’acquisto di beni e servizi, ai trasporti e alla distribuzione, ai viaggi di lavoro,

alla gestione dei rifiuti e, ove rilevante, all’uso e al fine vita dei prodotti venduti.

Si segnala che non sono presenti quote di emissioni biogeniche di CO2 derivanti dalla combustione o dalla biodegradazione della biomassa.

I fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 1 sono pubblicati da DEFRA 2025 (Department for Environment, Food and Rural Affairs); mentre per il calcolo delle emissioni di Scope 2 sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da AIB 2025 (Association of Issuing Bodies).

Le categorie di emissioni di Scope 3, incluse nell’inventario sono:

-  Categoria 1
Acquisto di Beni e Servizi
-  Categoria 2
Beni Strumentali
-  Categoria 3
Attività legate ai combustibili e all’energia
-  Categoria 4
Trasporto e Distribuzione a monte
-  Categoria 5
Generazione di Rifiuti
-  Categoria 6
Viaggi di Lavoro
-  Categoria 7
Spostamento Casa-Lavoro
-  Categoria 11
Utilizzo del prodotto venduto
-  Categoria 14
Franchises

2 - Fonte: Classificazione statistica delle attività economiche — NACE Revisione 2.1
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/LSU/?uri=oj:JOL_2023_019_R_0002

Per il calcolo delle emissioni delle categorie di Scope 3 sono state adottate le seguenti metodologie:

- Approccio spend-based, che si basa sul valore monetario degli acquisti di beni e servizi, al quale vengono applicati i relativi fattori di emissione. Questo metodo è stato usato per la categoria 1 – Acquisto di beni e servizi e la categoria 2 – Beni strumentali.
- Approccio activity-based, fondato su dati di attività specifici per ciascuna categoria. In particolare,
 - per la categoria 4 – Trasporto e distribuzione a monte e la categoria 7 – Spostamento casa-lavoro, il dato di input considerato è stato rappresentato dai chilometri percorsi;
 - per la categoria 3 – Attività legate ai combustibili e all'energia, sono stati utilizzati i consumi energetici;
- per la categoria 5 – Generazione di rifiuti, i dati di input sono stati espressi in chilogrammi;
- per la categoria 11 – Utilizzo del prodotto venduto, i dati di input hanno incluso il numero di prodotti venduti e i consumi energetici;
- per la categoria 14 – Franchises, i dati di input hanno riguardato i consumi energetici dei punti vendita, stimati attraverso un tool di calcolo che consente di quantificare i consumi energetici per metro quadrato in funzione della città.
- Approccio ibrido, che combina dati monetari e dati di attività espressi in chilometri, applicato alla categoria 6 – Viaggi di lavoro

Le altre categorie non sono state prese in considerazione perché non rilevanti o applicabili al settore in cui opera Vision Group.

	Retrospectiva		Traguardi e anni-obiettivo	
	2024	2025	2030	Obiettivo % annuale / Anno base
Emissioni di GES in ambito 1				
Emissioni lorde di GES di ambito 1	345 tCO ₂ eq	296 tCO ₂ eq	223 tCO ₂ eq	-5,89%
Emissioni di GES in ambito 2				
Emissioni lorde di GES di ambito 2 basate sulla posizione	751 tCO ₂ eq	665 tCO ₂ eq	-	-
Emissioni lorde di GES di ambito 2 basate sul mercato	0 tCO ₂ eq	0 tCO ₂ eq	-	-
Emissioni di GES in ambito 3				
Emissioni indirette lorde di GES (ambito 3)		8.684 tCO ₂ eq		
1. Beni e servizi acquistati		1.078 tCO ₂ eq		

2. Beni strumentali	-	827 tCO ₂ eq	-	-
3. Attività legate ai combustibili e all'energia	-	69 tCO ₂ eq	-	-
4. Trasporto e distribuzione a monte	-	126 tCO ₂ eq	-	-
5. Rifiuti generati nel corso delle operazioni	-	0,05 tCO ₂ eq	-	-
6. Viaggi d'affari	-	170 tCO ₂ eq	-	-
7. Pendolarismo dei dipendenti	-	1.222 tCO ₂ eq	-	-
11. Uso dei prodotti venduti	-	2 tCO ₂ eq	-	-
14. Franchising	-	5.201 tCO ₂ eq	-	-
Emissioni totali di GES				
Emissioni totali di GES (basate sulla posizione)	-	9.657 tCO ₂ eq	-	-
Emissioni totali di GES (basate sul mercato)	-	8.992 tCO ₂ eq	-	-

Tabella (volontaria) Intensità di GES in base ai ricavi netti
[E1-6.RA 54]

Intensità di GES rispetto ai ricavi netti	2025
Emissioni totali di GES (in base alla posizione) rispetto ai ricavi netti (tCO ₂ eq/milioni di €)	76,80
Emissioni totali di GES (in base al mercato) rispetto ai ricavi netti (tCO ₂ eq/milioni di €)	71,51

Il denominatore nel calcolo dell'intensità di GES corrisponde ai ricavi netti presentati alla voce "Ricavi delle vendite e delle prestazioni" in Conto Economico.



Uso delle risorse ed economia circolare

[E5]

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

Sottotema	Tipologia IRO	Descrizione
Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse	Impatto negativo effettivo	Degrado ambientale causato dall'uso inefficiente delle risorse durante le fasi produttive della catena del valore a monte. Degrado ambientale causato dall'uso inefficiente delle risorse durante le fasi produttive della catena del valore a monte
Rifiuti	Impatto negativo effettivo	Degrado ambientale causato dalla produzione e gestione inefficace dei rifiuti da parte dell'intera catena del valore (produzione, magazzino, trasporto/logistica, distribuzione e vendita)

Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare

[E5-IRO-1]

Nel processo di doppia rilevanza, Vision Group ha individuato come materiali, in relazione al tema uso delle risorse ed economia circolare, due impatti negativi effettivi lungo la catena del valore.

Il primo impatto riguarda il degrado ambientale connesso all'utilizzo inefficiente delle risorse naturali e dei materiali nelle fasi produttive a monte, con particolare riferimento ai processi di approvvigionamento, trasformazione e assemblaggio dei prodotti. In tali fasi, un impiego non ottimizzato di materie prime, componenti e materiali di imballaggio può determinare un maggiore consumo di risorse, un incremento delle emissioni associate e una più elevata produzione di scarti.

Il secondo impatto concerne il degrado ambientale derivante dalla produzione e dalla gestione non efficiente dei rifiuti lungo l'intera catena del valore, includendo i processi di produzione, magazzino, trasporto e logistica, nonché le

attività di distribuzione e vendita. La generazione di rifiuti, sia nelle fasi operative a monte sia in quelle a valle, comporta infatti potenziali effetti negativi in termini di consumo di risorse, emissioni e pressione sugli impianti di trattamento e smaltimento.

Tali impatti risultano materiali per il Gruppo in considerazione delle caratteristiche del proprio portafoglio prodotti, che comprende occhiali e relative montature, apparecchi acustici, lenti a contatto, lenti oftalmiche e prodotti accessori quali liquidi e spray. Una parte di tali articoli è soggetta a scadenza o a obsolescenza commerciale, rendendo necessarie attività di messa fuori stock, ritiro dai punti vendita e successivo smaltimento o trattamento conforme alla normativa vigente. Queste dinamiche, unitamente alla presenza di componenti in plastica, metallo e materiali compositi, amplificano le implicazioni ambientali associate all'intero ciclo di vita del prodotto, dalla produzione al fine vita, rafforzando la rilevanza del tema in ottica di gestione responsabile delle risorse e transizione verso modelli più circolari.

Per individuare gli impatti materiali per il Gruppo, è sta-

ta analizzata la catena del valore a partire dalle attività a monte, con particolare riferimento ai fornitori direttamente coinvolti nelle fasi operative e di trasformazione. Tra questi rientrano i produttori di imballaggi e astucci, i produttori e distributori di montature e lenti, nonché gli operatori incaricati delle attività di produzione e assemblaggio, logistica, gestione dei magazzini e trattamento dei rifiuti generati nelle fasi produttive. Le attività a valle comprendono invece i distributori, gli affiliati e la relativa gestione dei rifiuti.

Politiche

[MDR-P] [E5-1]

Vision Group non ha ancora adottato una politica formalmente strutturata e specificamente dedicata all'uso delle risorse e all'economia circolare. Sono tuttavia in corso approfondimenti e valutazioni interne finalizzati alla definizione di un quadro organico di principi, indirizzi e strumenti gestionali a presidio del tema.

Azioni

[MDR-A] [E5-2]

GESTIONE DEI PRODOTTI DANNEGGIATI O SCADUTI



Gestione separata dei prodotti danneggiati o scaduti

All'interno dei punti vendita si generano diverse tipologie di rifiuti che, a causa della presenza di componenti potenzialmente pericolose o inquinanti e per esigenze legate alla corretta gestione fiscale dei beni, non possono essere conferite al servizio pubblico di raccolta e richiedono pertanto una gestione separata. Tra questi rientrano i prodotti danneggiati o scaduti non più idonei alla vendita, come montature e occhiali da sole in metallo o plastica, lenti oftalmiche in plastica o vetro, lenti a contatto in silicone e polimetilmetacrilato (PMMA), soluzioni saline, perossido e detergenti per lenti a contatto, oltre ad accessori quali prodotti per la pulizia, cordini e astucci. Sono inoltre compresi i fanghi derivanti dalla lavorazione delle mole, le pile e le batterie esauste degli apparecchi acustici, le apparecchiature elettroniche fuori uso, nonché toner, tamburi e cartucce di stampa esauriti.

Lo smaltimento di tali rifiuti è regolato dal D. Lgs. 205/2010, che ne prevede il conferimento presso impianti autorizzati, il trasporto da parte di operatori abilitati e la predisposizione della relativa documentazione. In particolare, il processo prevede il deposito temporaneo dei rifiuti in aree appositamente dedicate e conformi alle prescrizioni igienico-sanitarie e ambientali, la loro corretta classificazione in base alla tipologia e alla possibile attribuzione a rifiuti speciali o pericolosi, nonché il conferimento a soggetti autorizzati per il trasporto e il successivo trattamento o smaltimento. L'intero processo è accompagnato da un sistema di registrazione e tracciabilità documentale, finalizzato a garantire la conformità agli obblighi fiscali e ambientali, attraverso la tenuta dei registri di carico e scarico, la compilazione dei formulari e, ove necessario, il rilascio dell'attestazione di distruzione certificata del bene.

Il mancato rispetto di tali procedure espone il Gruppo, i legali rappresentanti e l'autore materiale delle violazioni a sanzioni di natura sia amministrativa sia penale.

La verifica dei prodotti scaduti e l'individuazione di quelli da rimuovere dalla vendita sono effettuate con cadenza mensile.

Target

[MDR-T]

Ad oggi Vision Group non ha definito obiettivi formalmente approvati; la Società prevede tuttavia di introdurre, nei prossimi anni, traguardi progressivi e misurabili in riferimento all'economia circolare.

Metriche

Consumo di risorse

Flussi di risorse in entrata [E5-4]

Al momento, Vision Group non dispone di un processo strutturato di monitoraggio dei flussi di risorse in entrata e, di conseguenza, non sono disponibili dati quantitativi sufficienti per la rendicontazione delle metriche ESRS E5 relative a tali flussi. Il Gruppo prevede tuttavia di avviare nei prossimi esercizi attività di raccolta e monitoraggio dei dati, con l'obiettivo di rendere progressivamente disponibili indicatori quantitativi a supporto di una rendicontazione più completa.

Rifiuti

Flussi di risorse in uscita [E5-5]

La composizione dei rifiuti generati è costituita prevalentemente da fanghi di lavorazione, imballaggi in carta e cartone, frazioni plastiche e metalliche, polveri e scarti plastici derivanti dai prodotti, nonché materiali quali ferro, legno e polistirene espanso. Sono inoltre presenti sostanze e componenti quali piombo, nichel, alluminio, potassio, composti idrossidi, biossido di manganese e disinfettanti.

Allo stato attuale non sono adottate metodologie standardizzate di calcolo né è presente un sistema strutturato di monitoraggio dei flussi di rifiuti in uscita. Il presidio operativo si basa principalmente sull'utilizzo dei codici CER (Codici Europei dei Rifiuti).







03.

INFORMAZIONI
SOCIALI

Forza lavoro propria

[S1]



Strategia

Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

[ESRS 2 - SBM-3]

Vision Group tutela i diritti dei lavoratori, ponendo al centro il benessere e la sicurezza dei dipendenti. Promuove pratiche ispirate a principi etici e sociali e si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle diversità. In quest'ottica, la Società dedica particolare attenzione alla crescita dei propri collaboratori, investendo in programmi di formazione continua e in percorsi di sviluppo professionale e personale.

Gli impatti, i rischi e le opportunità risultati materiali a valle dell'analisi di doppia rilevanza riguardano sia i lavoratori dipendenti, sia la quota residuale di lavoratori in staff leasing.

Per rispondere agli impatti sociali generalizzati individuati e sostenere l'occupabilità, il Gruppo ha intensificato l'investimento in piani formativi e percorsi di crescita, rivolti in particolare a giovani e donne, affiancando a tali iniziative attività di comunicazione sui canali social e incontri dedicati. Inoltre, Vision Group predilige contratti a tempo indeterminato al fine di stabilizzare la forza lavoro nel lungo termine e svolge attività di monitoraggio e salary review sulla questione del divario retributivo.

Nonostante ciò, permangono alcune sfide di attrattività, in particolare rispetto al profilo di addetto vendita: si prevede infatti un rischio di aumento dei costi connesso al reclutamento e alla formazione dei nuovi assunti nella figura dell'ottico. Parallelamente, sono riconosciuti e gestiti i rischi specifici per le lavoratrici gestanti durante l'attività nei centri ottici, con particolare attenzione alle misure di prevenzione e tutela previste dalla normativa vigente.

Sottotema	Tipologia IRO	Descrizione
Condizioni di lavoro	Impatto positivo effettivo	Miglioramento del benessere finanziario, motivazione e produttività dei dipendenti attraverso l'adozione di contratti di lavoro a tempo indeterminato e retribuzioni adeguate
	Impatto positivo effettivo	Miglioramento della soddisfazione e del benessere dei dipendenti attraverso l'implementazione di programmi di welfare e iniziative per l'equilibrio tra vita lavorativa e privata
	Impatto positivo effettivo	Maggiore facilità nelle assunzioni grazie a efficaci pratiche di attrazione di nuovi talenti
	Impatto negativo effettivo	Bassa fidelizzazione e attrattività di Vision Group dovute al limitato coinvolgimento dei dipendenti, allo scarso ascolto dei loro interessi e opinioni e alla riduzione delle opportunità di crescita professionale
	Impatto negativo effettivo	Esposizione a incidenti, malattie professionali e infortuni sul luogo di lavoro a causa di misure di salute e sicurezza inadeguate
	Rischio	Aumento dei costi dovuto alle assenze per malattia e/o infortunio
	Rischio	Rischi per le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento durante il lavoro nei negozi
	Rischio	Aumento dei costi relativi al reclutamento e alla formazione dei nuovi assunti a causa dell'alto tasso di turnover del personale dovuto a una gestione inadeguata delle risorse umane
	Rischio	Difficoltà nel reclutamento di professionisti qualificati a causa della bassa attrattività del lavoro nel settore ottico e nel settore vendita retail
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Impatto positivo effettivo	Sviluppo delle competenze e crescita personale e professionale dei dipendenti attraverso programmi di formazione dedicati
	Impatto positivo effettivo	Empowerment delle donne e dei giovani verso la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo
	Impatto negativo effettivo	Discriminazione e trattamento iniquo dei dipendenti con particolare riferimento al divario salariale
	Opportunità	Maggiore attrattività e fidelizzazione della forza lavoro qualificata grazie alla partecipazione ai corsi erogati dalle scuole di formazione interne

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti

[S1-2]

Vision Group integra il punto di vista della propria forza lavoro nelle decisioni e attività finalizzate alla gestione degli impatti rilevanti, effettivi e potenziali, sui dipendenti. Attraverso strumenti di ascolto, come la survey annuale sul benessere organizzativo, e momenti di confronto con i rappresentanti dei lavoratori, il Gruppo raccoglie e analizza feedback per orientare le politiche di benessere e sviluppo professionale. Inoltre, le prospettive dei dipendenti guidano il miglioramento delle condizioni di lavoro e l'adozione di misure a favore di un ambiente lavorativo inclusivo e sostenibile.

L'HR Director, con il sostegno dell'intera funzione Risorse Umane, è responsabile di garantire che tali forme di coinvolgimento si concretizzino e che influenzino l'approccio di Vision Group nella gestione delle tematiche relative alla parità di genere, al welfare e alla salute e sicurezza.

Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni

[S1-3]

La Società adotta processi specifici per prevenire, affrontare e risolvere gli impatti negativi sui propri lavoratori, anche in relazione a situazioni ad essi collegati. Questi includono azioni correttive tempestive e la collaborazione con le parti coinvolte per una gestione efficace delle criticità.

Vision Group ha implementato un meccanismo strutturato per la gestione di reclami e segnalazioni relativi al personale: il sistema di Whistleblowing (*per maggiori informazioni si veda il capitolo 4. Informazioni sulla Governance*) consente ai dipendenti di segnalare in modo sicuro e riservato qualsiasi situazione di disagio, discriminazione o violazione dei diritti sul lavoro. Ogni segnalazione è presa in carico con la mas-

sima serietà e tempestività dalla Funzione HR, che assicura un'indagine imparziale e la tutela della privacy delle persone coinvolte.

Il canale è presentato e reso noto alla forza lavoro attraverso gli strumenti di comunicazione interna del Gruppo.

Le segnalazioni ricevute tramite il sistema sono registrate con cadenza mensile e classificate per categoria; su base annuale, la Funzione HR analizza le aree di maggior rischio e definisce i relativi interventi correttivi.

Politiche

[MDR-P] [S1-1]

Vision Group opera esclusivamente in Italia e applica il CCNL Terziario Commercio a tutta la popolazione aziendale.

Il Gruppo coltiva relazioni sindacali trasparenti e costruttive con le principali Organizzazioni a livello nazionale e territoriale, riconosce tutte le rappresentanze sindacali aziendali e le coinvolge nelle sedi di confronto opportune.

Garantisce la piena conformità alla normativa nazionale e di settore, adotta una politica di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e implementa azioni positive a favore delle persone appartenenti a gruppi a rischio di vulnerabilità.

A seguire sono presentate le politiche del Gruppo a tutela delle persone: salute e sicurezza, diversità, equità e inclusione (DE&I) e l'accordo di smart working.

Condizioni di lavoro

Politica per la Tutela della Salute e della Sicurezza dei Lavoratori [MDR-P] [S1-1]

Vision Group adotta una Politica Aziendale per la Tutela della Salute e della Sicurezza dei Lavoratori (di seguito, anche "Politica Salute e Sicurezza") volta a salvaguardare il benessere psico-fisico dei propri dipendenti e garantire elevati standard in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La Politica Salute e Sicurezza è approvata congiuntamente dall'Amministratore Delegato, il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), il Medico Competente e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. La gestione delle problematiche di sicurezza è affidata al Servizio di Prevenzione e Protezione che individua misure adeguate nel rispetto delle normative vigenti.

I principi su cui si fonda includono la prevenzione, il controllo e la riduzione degli effetti indesiderati, attraverso l'identificazione e la valutazione preventiva dei rischi connessi alle attività, ai prodotti e ai servizi offerti. Le prestazioni in materia di sicurezza sono sottoposte a rigorosi controlli e a un monitoraggio continuo per garantire la massima efficacia delle misure adottate. Vision Group promuove comportamenti corretti in materia di sicurezza da parte di tutte le funzioni aziendali e dei fornitori, favorendo così un approccio integrato e collaborativo.

La Politica Salute e Sicurezza è sottoposta a riesame periodico per assicurarne la continua adeguatezza a fronte delle evoluzioni societarie, normative e delle aspettative degli stakeholder.

Vision Group assicura il coinvolgimento del personale a tutti i livelli mediante programmi di informazione e formazione dedicati e garantisce la diffusione della Politica Salute e Sicurezza a tutti i portatori di interesse con modalità appropriate.

Accordo Smart Working [MDR-P] [S1-1]

Lo Smart Working costituisce per la Società una modalità volontaria e flessibile di lavoro da remoto, che consente ai propri dipendenti - ove compatibile con le mansioni ricoperte - di svolgere l'attività lavorativa anche al di fuori della sede aziendale, nel rispetto dei principi di correttezza, buona fede, responsabilità e fiducia.

L'Accordo, approvato e sottoscritto dall'HR Director del Gruppo, delinea la durata, il luogo, le attrezzature e le informative sulla sicurezza e sulla privacy necessarie per il corretto svolgimento del lavoro da remoto.

La soluzione di lavoro agile rappresenta la volontà della Società di facilitare la conciliazione tra vita privata e lavorativa, rafforzare la fiducia reciproca e il senso di responsabilità, assicurando al contempo la tutela della salute e sicurezza e la protezione dei dati e delle informazioni anche in contesti non aziendali.

Con l'attuazione dell'Accordo Smart Working, Vision Group si impegna a rispettare le disposizioni della Legge 81/2017 sul lavoro agile e il CCNL di riferimento per ciascun dipendente.



Parità di trattamento e di opportunità per tutti

Politica Diversità, Equità e Inclusione [MDR-P] [S1-1]

La Politica di Diversità, Equità e Inclusione sancisce l'impegno di Vision Group a garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso, in cui ogni persona sia valorizzata.

La Politica DE&I si applica a tutto il personale del Gruppo e riconosce la pluralità di esperienze e competenze come fattore strategico per innovazione e competitività. Vision Group promuove pari opportunità di crescita e sviluppo professionale, valorizzando le differenze legate a genere, età, origine etnica e geografica, cultura, abilità, orientamento sessuale, identità di genere, convinzioni e condizioni socio-economiche, senza alcun tipo di discriminazione.

Nello specifico, la Società si impegna a garantire parità di genere e retributiva, promuovendo la crescita professionale di donne e giovani e favorendo la collaborazione intergenerazionale. Particolare attenzione è riservata alla genitorialità e alle esigenze di cura, alla piena inclusione delle persone con disabilità e alla tutela della salute e del benessere psicofisico.

La Politica si traduce in principi operativi chiari: selezione e gestione della carriera basate sul merito, pari accesso alla formazione e alle opportunità di sviluppo, promozione del

work-life balance, prevenzione di ogni forma di abuso e discriminazione, e creazione di un ambiente sicuro e collaborativo. Inoltre, Vision Group garantisce trasparenza nelle condizioni di lavoro, tutela dei diritti umani e sensibilizzazione continua sui temi DE&I.

Per la definizione del documento e dei relativi impegni, il Gruppo si è basato su standard internazionali riconosciuti, tra cui la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali, i Principi Guida ONU su Imprese e Diritti Umani, i Principi del Global Compact, la Dichiarazione OIL sui diritti fondamentali del lavoro e l'Agenda 2030 con i relativi SDGs. La Politica di Diversità, Equità e Inclusione è complementare al Codice Etico aziendale: tale sinergia rafforza la cultura organizzativa e consolida l'impegno di Vision Group verso pratiche responsabili e inclusive.

Il Consiglio di Amministrazione prende atto della Politica DE&I e ne garantisce la coerenza con i valori aziendali e la strategia complessiva, esercitando una funzione di indirizzo e promozione. L'HR Director coordina l'implementazione operativa, integrando i temi DE&I nei processi HR e nella cultura organizzativa, monitorando i risultati e promuovendo iniziative di formazione, comunicazione e engagement.

La Politica è disponibile sui canali aziendali e comunicata a tutto il personale, che è tenuto a rispettarne le disposizioni. Eventuali violazioni possono essere segnalate tramite il



canale Whistleblowing, che garantisce riservatezza e protezione della persona segnalante e delle parti coinvolte. La gestione delle segnalazioni è in capo al Comitato Whistleblowing, che opera in modo tempestivo e imparziale, assicurando l'assenza di ritorsioni verso i segnalanti.

Azioni

[MDR-A]

Interventi su impatti rilevanti sulla forza lavoro propria e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per la forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni [S1-4]

Vision Group adotta un approccio strategico e strutturato nella gestione degli impatti, positivi e negativi, sulla propria forza lavoro, operando in modo proattivo per prevenire e mitigare i rischi e, al contempo, valorizzare le opportunità di miglioramento. In quest'ottica, la Società promuove iniziative volte a favorire un ambiente di lavoro inclusivo, motivante e orientato al benessere, con l'obiettivo di accrescere la soddisfazione e il coinvolgimento dei dipendenti.

Nel 2025, la Società ha individuato categorie omogenee di lavoratori, suddivise per area geografica, mansione e tipologia di punto vendita, al fine di analizzare eventuali divari retri-

butivi e definire strategie di rimedio mirate. Parallelamente, sono state rafforzate le iniziative di ascolto, engagement e sviluppo della popolazione aziendale. Tra queste rientra l'introduzione di un programma strutturato di exit interview, finalizzato a comprendere le principali motivazioni alla base delle cessazioni e a implementare azioni preventive per la riduzione del turnover. Le principali iniziative intraprese sono state successivamente condivise con la popolazione aziendale attraverso la newsletter trimestrale Vision News, nella sezione 'People', a conferma dell'impegno della Società verso trasparenza e comunicazione interna.

Il monitoraggio di tali iniziative avviene tramite il sistema di valutazione delle performance denominato 'Performance Talks', questionari di comprensione e gradimento delle iniziative, che danno vita a un processo di feedback strutturato ed efficiente.



Benessere delle persone



Progetto "Benessere visivo"

Il progetto "Benessere Visivo" del Gruppo consente ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato di durata superiore a sei mesi di beneficiare, con cadenza annuale, di un occhiale completo gratuito dotato di filtro per la luce blu.

L'iniziativa si inserisce nell'ambito delle politiche di welfare aziendale ed è finalizzata a promuovere il benessere visivo dei collaboratori, contribuendo al contempo a rafforzarne il coinvolgimento e il senso di appartenenza. Il progetto prevede una campagna di lancio e una comunicazione interna dedicata, rivolta a tutta la popolazione aziendale, al fine di garantirne la massima diffusione e accessibilità.

Nel corso del 2025, tutti i dipendenti aventi diritto hanno avuto la possibilità di ricevere un occhiale in dotazione.

Survey di clima

La survey di clima di Vision Group, lanciata a novembre e rivolta all'intera organizzazione, ha rappresentato uno strumento chiave per il monitoraggio annuale del livello di engagement e soddisfazione dei dipendenti, sia delle funzioni di Headquarters (HQ) sia della rete vendita.

Il questionario, composto da dieci domande, ha approfondito aspetti relativi alle mansioni svolte e all'utilizzo della tecnologia, al grado di soddisfazione rispetto ai sistemi di rewarding e alle ore di formazione ricevute, nonché, più in generale, alla qualità dell'ambiente di lavoro. Nel 2025 sono stati coinvolti complessivamente 971 dipendenti, di cui 839 appartenenti alla rete vendita e 132 alle funzioni di HQ.

Gli esiti dell'iniziativa di ascolto hanno consentito a Vision Group di progettare due nuovi webinar formativi, focalizzati sui temi della comunicazione inclusiva e del wellbeing, con approfondimenti dedicati al benessere visivo e alla sostenibilità. I corsi saranno resi disponibili rispettivamente a partire da luglio e da ottobre 2026.

Borse di studio in ottica e optometria



Borse di studio in ottica

Le borse di studio in ottica promosse da Vision Group sono rivolte agli addetti alle vendite e agli store manager privi del diploma di ottico, con l'obiettivo di favorirne la qualificazione professionale, incrementare l'ingaggio e sostenere la crescita delle competenze all'interno dei centri ottici. L'iniziativa contribuisce inoltre a rafforzare l'attrattività e la fidelizzazione delle persone, generando ricadute positive in termini di motivazione, produttività e benessere economico, grazie al riconoscimento di un inquadramento contrattuale superiore previsto dal CCNL a seguito del conseguimento del titolo.

L'azienda presenta annualmente il programma alla popolazione aziendale, invitando i dipendenti interessati a candidarsi. Il processo prevede una selezione basata sulla verifica dei requisiti individuali stabiliti dalla normativa regionale, l'organizzazione delle aule formative e l'attivazione di un percorso biennale strutturato, composto da corsi riconosciuti dalla normativa vigente ed erogati da scuole abilitate. Al termine del percorso, i partecipanti sostengono un esame finale e, in caso di esito positivo, conseguono l'abilitazione alla professione di ottico.

Nel corso del 2025 sono state attivate tre edizioni del programma, per un totale di 15 lavoratori coinvolti. 16 dipendenti, invece, hanno conseguito il diploma relativo a percorsi conclusi nel 2024.

Borse di studio in optometria

In modo analogo, le borse di studio in optometria sono rivolte annualmente agli ottici che non possiedono la specializzazione in optometria, offrendo loro l'opportunità di conseguire il titolo previsto. L'iniziativa segue il medesimo iter delle borse di studio in ottica, articolandosi in una fase di candidatura e selezione dei partecipanti, nell'organizzazione delle attività formative presso istituti abilitati e in un percorso strutturato che si conclude con il conseguimento del titolo.

Nel corso del 2025 è stata attivata un'edizione del programma, con il coinvolgimento di 12 lavoratori, che hanno completato con successo il percorso conseguendo il diploma.

Formazione e crescita professionale



Percorso di crescita "Store2Area"

Vision Group promuove l'individuazione e la valorizzazione di persone di talento, motivate a intraprendere un percorso di crescita professionale finalizzato alla copertura del ruolo di Area Manager. In tale ambito è stato avviato il programma di sviluppo "Store2Area", volto a creare un bacino interno di risorse ad alto potenziale e a rafforzare le competenze manageriali all'interno dell'organizzazione.

Il percorso prevede la raccolta e valutazione delle candidature interne, l'identificazione delle risorse ad alto potenziale e il loro inserimento in un programma formativo strutturato della durata di nove mesi. Il programma combina sessioni formative in aula con attività pratiche da svolgere al di fuori del proprio centro ottico, favorendo lo sviluppo di competenze manageriali e di coordinamento su scala territoriale.

L'iniziativa mira ad accrescere l'ingaggio delle risorse di talento e a incrementare il tasso di retention del Gruppo, favorendo al contempo la crescita interna. Nel 2025 il programma ha coinvolto 3 partecipanti.

Percorso di crescita "Grow&Lead"

Con il medesimo obiettivo di valorizzare la crescita interna, è stato attivato un percorso di sviluppo finalizzato alla copertura del ruolo di Store Manager.

Il processo operativo prevede la raccolta delle segnalazioni e delle esigenze provenienti dal field, un incontro conoscitivo con i candidati individuati, la formulazione della proposta economica, l'avvio del percorso e due momenti strutturati di feedback, uno intermedio e uno conclusivo. Il programma si sviluppa attraverso un'alternanza di sessioni formative in aula e in modalità FAD (formazione a distanza), integrate da attività di tutoring svolte da figure senior, al fine di accompagnare e supportare i partecipanti nello sviluppo delle competenze necessarie.

La durata è di quattro mesi e nel 2025 ha coinvolto 36 partecipanti.

Percorso di induction

Vision Group ha inoltre attivato un percorso di induction rivolto ai neoassunti, con l'obiettivo di fornire una conoscenza strutturata dei principali elementi distintivi dell'azienda, favorirne il coinvolgimento e trasmettere i valori aziendali, supportandone una più rapida acquisizione di autonomia nel ruolo.

L'iniziativa prevede l'erogazione di una sessione formativa in presenza della durata complessiva di 8 ore. Nel corso del 2025 sono state coinvolte 89 risorse.

Webinar su comunicazione inclusiva e wellbeing

Vision Group organizzerà nel 2026 due webinar dedicati a comunicazione inclusiva e wellbeing, con particolare attenzione al benessere visivo e alla sostenibilità. Le sessioni si terranno in occasione del Mese dell'Inclusione e del Mese Europeo della Diversità (luglio e ottobre) e si prevede la partecipazione di circa il 40% della popolazione aziendale.

Il programma sarà strutturato in moduli formativi specifici e sarà accompagnato da una campagna di comunicazione interna per garantirne la massima diffusione e coinvolgimento.

L'ammontare complessivo delle spese operative (OpEx) sostenute per il finanziamento delle attività per le borse di studio, il percorso di crescita per Store Manager e la survey di clima nel presente periodo di rendicontazione è pari a 184.300 €. L'entità delle spese future per le borse di studio e la survey di clima è prevista essere 177.400 €.

Target

[MDR-T] [S1-5]






Al fine di perseguire l'obiettivo strategico di accrescere la professionalità e l'ingaggio delle persone della rete vendita diretta, Vision Group ha definito un piano strutturato di borse di studio in ottica. A partire da ottobre 2026 saranno messe a disposizione 10 borse di studio finalizzate alla formazione e all'abilitazione alla professione di ottico. Il percorso, di durata biennale, prevede un monitoraggio semestrale dell'avanzamento, una verifica intermedia al termine del primo anno e un esame finale al termine dei due anni. L'obiettivo è stato predisposto per formare 10 addetti e contribuire in questo modo alla riduzione del 5% della popolazione aziendale non ancora abilitata. L'iniziativa sarà presentata a tutta la popolazione aziendale non abilitata attraverso i canali di comunicazione interna.

In parallelo, con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente la professionalizzazione degli ottici presenti nella rete vendita diretta, saranno messe a disposizione 10 borse di studio in optometria, con avvio previsto a maggio 2026. Il percorso, di durata annuale (ottobre 2026 – novembre 2027), prevede un monitoraggio semestrale dell'andamento formativo e la discussione di una tesi al termine delle lezioni. L'obiettivo è la formazione di 10 optometristi, contribuendo a elevare il livello di specializzazione interna. L'iniziativa sarà comunicata all'intera popolazione aziendale già abilitata alla professione di ottico attraverso i canali aziendali.

Nell'ambito del percorso 'Grow&Lead', finalizzato alla crescita professionale da Ottico a Store Manager, è previsto l'avvio di 15 persone nel periodo marzo–ottobre 2026. Il programma prevede un monitoraggio continuo dell'andamento formativo, con momenti di verifica intermedi e finali per valutare i progressi dei partecipanti. L'obiettivo è coprire il 30% delle posizioni vacanti di Store Manager attraverso avanzamenti interni.

Il percorso 'Store2Area' è pensato per accompagnare la crescita professionale degli Store Manager verso il ruolo di Area Manager, con l'obiettivo di valorizzare i talenti interni e ridurre il turnover. Per il periodo marzo–ottobre 2026 è previsto l'inserimento di 8 risorse nel programma. Il percorso prevede inoltre momenti strutturati di monitoraggio, con verifiche intermedie e finali, al fine di valutare l'efficacia dello sviluppo. Nel medio periodo, l'obiettivo è coprire il 70% delle posizioni vacanti di Area Manager attraverso percorsi di crescita interna.

I webinar previsti nel 2026 sulle tematiche della comunicazione inclusiva e del wellbeing mirano ad accrescere la consapevolezza dei dipendenti su questi temi, favorendo il miglioramento del benessere organizzativo e della qualità della vita lavorativa. L'iniziativa sarà comunicata ai dipendenti tramite i canali aziendali e accompagnata da attività di sensibilizzazione rivolte anche alla comunità esterna. L'obiettivo è stato definito sulla base dei risultati della survey di clima del 2025, come risposta concreta alle esigenze emerse dalla popolazione aziendale. La Società si aspetta l'adesione ai webinar da parte del 40% della popolazione.

Target	Obiettivo misurabile [MDR-T.80 b]	Natura dell'obiettivo [MDR-T.80 b]	Baseline [MDR-T.80 d]	Periodo di applicazione [MDR-T.80 e]
Formazione e abilitazione alla professione di ottici tramite borsa di studio	 10 borse di studio in ottica messe a disposizione per ridurre la popolazione non abilitata del 5%	n. di addetti formati e abilitati	2026	2026-2028
Formazione e abilitazione alla professione di optometristi tramite borsa di studio	 10 borse di studio in optometria messe a disposizione per formare e abilitare alla professione 10 addetti	n. di addetti formati e abilitati	2026	2026-2027
Formazione e avanzamento di carriera a Store Manager	 30% delle posizioni vacanti di Store Manager coperte con 15 risorse interne	n. di risorse avviate al percorso	2026	2026
Formazione e avanzamento di carriera ad Area Manager	 70% delle posizioni vacanti di Area Manager coperte con 8 risorse interne	n. di risorse avviate al percorso	2026	2026
Partecipazione a webinar sulla comunicazione inclusiva e il wellbeing	 40% di adesione	% di partecipanti	2026	2026

Metriche

I dati quantitativi riportati di seguito riguardano la forza lavoro di Vision Group alla data del 31 dicembre 2025.

Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa [S1-6]

2025

[S1-6.50 a] [S1-6.RA 55]

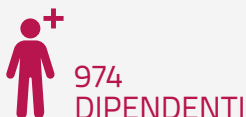
Modello per la presentazione di informazioni sul numero di dipendenti in base al genere



**TOTALE
974 DIPENDENTI**

[S1-6.50 c]

Modello per la presentazione del numero di dipendenti cessati



**20,33%
Tasso di
avvicendamento
dei dipendenti**

[S1-6.50 b] [S1-6.RA 55] Modello per la presentazione di informazioni sui dipendenti in base al tipo di contratto, suddivisi per genere (in numero di persone) (le comunicazioni sui dipendenti a tempo pieno e parziale sono facoltative)

**NUMERO
DI DIPENDENTI**



**TOTALE
974 DIPENDENTI**

**NUMERO
DI DIPENDENTI
A TEMPO
INDETERMINATO**



**TOTALE
591 DIPENDENTI**

[S1-6.50 b.i]

**NUMERO
DI DIPENDENTI
A TEMPO
DETERMINATO**



**TOTALE
21 DIPENDENTI**

[S1-6.50 b.ii]

**NUMERO
DI DIPENDENTI
A ORARIO
VARIABILE**



**TOTALE
362 DIPENDENTI**

[S1-6.50 b.ii]

Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale [S1-8]

Nel 2025, la percentuale dei dipendenti di Vision Group coperti da contratti collettivi di lavoro e da rappresentanti dei lavoratori è del 100%. Tutti i valori riportati sono conformi alla normativa in materia di lavoro e alla contrattazione collettiva applicabile.

Metriche della diversità [S1-9]

2025

Numero e percentuale dei dipendenti per fascia di età a fine periodo

	< 30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Dirigenti	0	1	6	7
% Dirigenti	0,00%	14,29%	85,71%	0,72%
Quadri	0	13	19	32
% Quadri	0,00%	40,63%	59,38%	3,29%
Impiegati	157	493	284	934
% Impiegati	16,81%	52,78%	30,41%	95,89%
Operai	0	0	1	1
% Operai	0,00%	0,00%	100%	0,10%
Totale	157	507	310	974
% Totale	16,12%	52,05%	31,83%	100%

Numero ed età percentuale dei dipendenti di alto livello dirigenziale per genere. In tale contesto l'alta dirigenza comprende la popolazione di Dirigenti primi riportati del CEO.



Salari adeguati [S1-10]

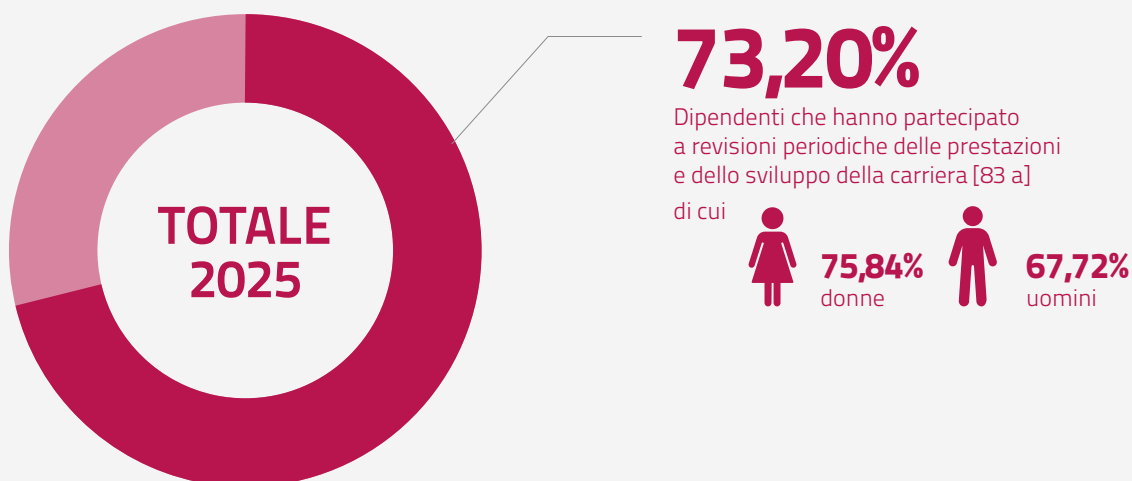
Vision Group fornisce un salario adeguato a tutti i dipendenti, in linea con quanto definito dal contratto collettivo nazionale di riferimento della rispettiva categoria di appartenenza, con il relativo supplemento derivante dalla contrattazione collettiva aziendale.

Persone con disabilità [S1-12]

Al 31 dicembre 2025, risultano in forza 27 dipendenti appartenenti alle categorie protette (2,77% dei dipendenti totali), di cui un profugo.

Metriche di formazione e sviluppo delle competenze [S1-13]

Formazione e sviluppo delle competenze



Il programma di revisioni periodiche delle prestazioni non è ancora stato avviato da Vision Group.

Metriche di salute e sicurezza [S1-14]

Salute e sicurezza

100%

Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza basato su requisiti legali e (o) standard o linee guida riconosciuti [88 a]

0

Numero di decessi tra la propria forza lavoro a seguito di infortuni sul lavoro e malattie professionali [88 b]

0

Numero di infortuni sul lavoro registrabili per la propria forza lavoro [88 c]

0%

Tasso di infortuni sul lavoro registrabili per la propria forza lavoro [88 c]

Sono state perse 336,06 giornate di lavoro da parte dei dipendenti a causa di malattie connesse al lavoro. Non ci sono stati casi di decessi e infortuni registrabili per i dipendenti del Gruppo.

Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata [S1-15]

**Percentuale di dipendenti
aventi diritto che hanno
diritto a prendere congedi
per motivi familiari
[93 a]**

 316
UOMINI
(100%)

 658
DONNE
(100%)

**TOTALE
974 DIPENDENTI
(100%)**

**Percentuale di dipendenti
aventi diritto che hanno
usufruito di congedi
per motivi familiari
[93 b]**

 0,95%
UOMINI

 10,03%
DONNE

**TOTALE
7,08% DIPENDENTI**

Il diritto al congedo per motivi familiari è contemplato dal contratto collettivo nazionale e di conseguenza l'intera popolazione aziendale ne ha diritto.

Nel corso del 2025 66 donne e 3 uomini hanno usufruito di congedi per motivi familiari, per un totale di 69 lavoratori di Vision Group.

Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale) [S1-16]

Il divario retributivo donna-uomo, noto anche come gender pay-gap, è pari all' 12,89%. Il Gruppo è attualmente impegnato in un percorso di crescita significativa a seguito di una rilevante acquisizione completata nel 2022, tuttora in fase di integrazione e armonizzazione.

Il rapporto tra la remunerazione totale annua della persona che percepisce il salario più elevato e la remunerazione totale annua mediana di tutti i dipendenti (esclusa la persona con il salario più elevato) è pari a 4,71.



Lavoratori nella catena del valore

[S2]

Strategia

Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

[S2-SBM-3]

Sottotema	Tipologia IRO	Descrizione
Condizioni di lavoro	Impatto negativo potenziale	Instabilità finanziaria e lavorativa per i dipendenti degli affiliati a causa della diffusione di contratti part-time e stagionali, orari di lavoro eccessivi e salari insufficienti
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Impatto positivo potenziale	Rafforzamento delle competenze dei dipendenti degli affiliati attraverso l'erogazione di formazione continuativa
	Opportunità	Collaborazione con i fornitori in progetti d'innovazione

Nel modello operativo di Vision Group, i lavoratori lungo la catena del valore possono essere esposti a impatti legati al lancio o alla modifica di prodotti, servizi e convenzioni. In assenza di attività produttive industriali e di siti operativi, gli impatti osservati riguardano principalmente attività commerciali, processi di servizio, modelli di affiliazione e dinamiche della catena di approvvigionamento.

L'analisi di Doppia Rilevanza ha evidenziato un impatto ne-

gativo potenziale connesso all'instabilità finanziaria e lavorativa per i dipendenti degli affiliati e un impatto positivo potenziale legato al rafforzamento delle loro competenze attraverso l'erogazione di formazione.

Le figure direttamente interessate sono:

- i lavoratori somministrati, come receptionist e personale impiegatizio, operanti in contesti altamente regolamentati

- i collaboratori dei centri ottici affiliati, come ottici, addetti vendita, responsabili di negozio.

In quest'ultimo caso, eventuali mancanze di prodotto o interruzioni di servizio, insieme a inefficienze specifiche, quali l'indisponibilità di prodotto o problemi dei sistemi operativi, possono tradursi in sovraccarichi di lavoro, incremento dello stress operativo e disallineamenti nella gestione del cliente. Anche episodi circoscritti, quali ritardi locali, errori nelle consegne, indisponibilità temporanea delle piattaforme, possono generare frizioni organizzative e carico aggiuntivo sui collaboratori, soprattutto nei momenti di picco.

Questi impatti possono riflettersi anche sul piano commerciale: lamentele ricorrenti al titolare per mancanza di prodotti o servizi possono alimentare il rischio di perdita di parte del business, fino alla possibile disdetta del rapporto da parte dell'affiliato. In parallelo, iniziative mirate di forma-

zione promosse da Vision Group e rivolte ai collaboratori dei centri ottici possono mitigare tali impatti e generare opportunità, migliorando la qualità del servizio e abilitando nuove leve commerciali.

L'analisi di Doppia Rilevanza ha individuato anche un'opportunità a monte della catena del valore, fondata sulla collaborazione con i fornitori in progetti d'innovazione orientati alla sostenibilità sociale e ambientale. Il perimetro a monte della catena del valore comprende in particolare agenzie attive nei servizi di stampa, consulenza tecnica, comunicazione e media, organizzazione di eventi, nonché fornitori di materiali e prodotti, tra cui montature e lenti.

Sulla base delle evidenze disponibili, non sono stati identificati gruppi all'interno della catena del valore che presentino rischi o opportunità significativamente differenti rispetto al resto della rete.

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti

[S2-2]

Vision Group integra in modo continuativo la prospettiva dei lavoratori della catena del valore nei processi di sviluppo delle politiche per la gestione di impatti, rischi e opportunità rilevanti.

Il contributo dei lavoratori della filiera a valle orienta la definizione dei programmi formativi per i punti vendita, la progettazione dei flussi logistici e l'evoluzione delle piattaforme di ordinazione. L'efficacia di tale coinvolgimento è misurata attraverso l'aggiornamento dei processi in funzione dei feedback raccolti.

Gli eventuali impatti negativi potenziali sono gestiti attraverso un dialogo continuo con la rete degli affiliati, affiancato da misure di supporto operativo.

I lavoratori della catena del valore a monte partecipano alla definizione delle politiche di prodotto, commerciali e di assistenza, tramite la negoziazione degli accordi annuali con la

funzione Procurement. Nel corso dell'anno si svolgono ulteriori allineamenti con le funzioni Commerciale, Marketing, Logistica, Procurement e Franchising.

Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni

[S2-3]

Vision Group dispone di un canale Whistleblowing interno affinché anche i lavoratori nella catena del valore possano comunicare le proprie preoccupazioni o esigenze direttamente al Gruppo e ricevere assistenza in merito.

Oltre a ciò, sono previste comunicazioni mirate per informare e gestire, ove possibile, situazioni di mancata reperibilità del prodotto, blocchi dei sistemi e modifiche amministrative. I canali di supporto disponibili per gli affiliati e i fornitori sono e-mail, ticket online, PEC, Customer Care e Key Account che vengono resi pubblici attraverso newsletter. Ogni giorno il Gruppo verifica la presa in carico e la risoluzione delle segnalazioni attraverso feedback ai responsabili, controlli di

giacenza e verifiche interne sull'allineamento tra soluzione implementata e comunicazione, affinché i lavoratori siano a conoscenza dell'esito della risoluzione.

Politiche

[MDR-P S2] [S2-1]

Al momento non sono in vigore politiche specifiche dedicate ai lavoratori della catena del valore. Vision Group sta tuttavia valutando l'opportunità di introdurre policy dedicate in futuro.

Con riferimento al rispetto dei diritti del lavoro dei collaboratori a monte e a valle della catena del valore, l'impresa non stabilisce né presidia direttamente le condizioni lavorative (tipologia contrattuale, orario e retribuzione). I contratti di affiliazione e di fornitura prevedono comunque il rispetto di standard etici a tutela dell'immagine dell'insegna, con espliciti richiami alla prevenzione di discriminazioni di natura razziale, religiosa, politica o relative all'orientamento sessuale.

Azioni

Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni [MDR-A] [S2-4]

Azioni per i lavoratori nella catena del valore a valle [MDR-A] [S2-4]

Per far fronte alla potenziale instabilità finanziaria e lavorativa dei dipendenti degli affiliati, Vision Group promuove diverse iniziative e organizza percorsi di formazione dedicati volti a rafforzare le competenze professionali e supportare lo sviluppo continuo del personale.

INSTABILITÀ FINANZIARIA E LAVORATIVA PER I DIPENDENTI DEGLI AFFILIATI



Miglioramento delle condizioni operative

Il Gruppo ha avviato un programma permanente per rafforzare le condizioni operative dei lavoratori della catena del valore a valle. Basato su procedure chiare e condivise e su un presidio quotidiano garantito dalle funzioni Key Account e Customer Care, il programma coinvolge il personale dei punti vendita affiliati su tutto il territorio nazionale. Non si tratta di una misura 'riparatoria', bensì di un'iniziativa di efficientamento: contrasta disorganizzazione e sovraccarichi, fluidifica i processi, promuove l'adozione di strumenti digitali e riduce gli errori. La governance prevede verifiche semestrali e aggiornamenti annuali. Le attività sono sostenute da risorse interne (Customer, Sales, Key Account) e da investimenti in servizi e soluzioni gestionali rilevati tra i costi del personale e le spese operative ricorrenti.

Supporto commerciale e operativo

Vision Group assicura un presidio continuativo dei punti vendita attraverso affiancamenti in-store, consulenza commerciale e programmi corporate finalizzati a rafforzare il coinvolgimento dei collaboratori degli affiliati. Il supporto viene intensificato nei periodi più critici o al manifestarsi di specifiche esigenze operative. Le iniziative si avvalgono di risorse interne, come il Team Commerciale e il Customer Care, e di soluzioni digitali. I relativi costi sono contabilizzati come spese operative ricorrenti (OPEX), inclusi i costi del personale e dei servizi.

Digitalizzazione

Per rendere più sostenibili le condizioni di lavoro dei collaboratori degli affiliati, Vision Group accelera il percorso di digitalizzazione: snellimento dei processi, potenziamento delle piattaforme MyVG e del CRM, rafforzamento dell'ecosistema E-commerce e della Community, introduzione di app e servizi per la pianificazione degli acquisti. L'iniziativa è sostenuta sia da spese operative sia da investimenti in conto capitale e si avvale di servizi IT, consulenza e sviluppo software, con benefici tangibili in termini di quantità di errori e maggiore efficienza operativa.

Ambiente di lavoro sostenibile

Per garantire continuità e benessere nei negozi affiliati, la Società ha avviato una strategia di intervento permanente di bilanciamento dei carichi e di ottimizzazione dei processi aziendali. La prevenzione dei sovraccarichi e la gestione dei picchi contribuiscono a ridurre stress e inefficienze, stabilizzando le performance operative. Il presidio è affidato alle funzioni HR e Key Account, con costi che sono classificati come OPEX del personale.

RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE



Percorsi di formazione

Vision Group si impegna a rafforzare le competenze dei dipendenti degli affiliati attraverso un programma di formazione continuativa. Oltre ai Percorsi SIOO e alla Vision Group Academy - che offrono moduli tecnici, soft skills, vendita e aggiornamenti normativi, anche tramite incontri territoriali - il programma include supporto gestionale e commerciale, contenuti formativi diffusi via newsletter e affiancamenti operativi in negozio a cura dei Responsabili e dei Key Account. In parallelo, le iniziative di trade development mettono a disposizione strumenti commerciali per la forza vendita e per il Customer Care, a sostegno degli obiettivi. Il piano annuale, soggetto ad ampliamenti periodici, è orientato a colmare eventuali lacune professionali e a rafforzare competenze tecniche e relazionali. A supporto, il Gruppo si avvale di docenti, piattaforme LMS e materiali didattici, i cui costi sono contabilizzati come OPEX di formazione. L'efficacia delle azioni è monitorata in modo continuativo tramite visite in-store, feedback strutturati, indicatori operativi e un confronto costante con le parti interessate, per individuare tempestivamente eventuali aree di miglioramento.

Tour Academy 2025

Vision Group ha lanciato un format itinerante, promosso da Vision Group Academy, per accompagnare gli imprenditori affiliati in un percorso formativo concreto e orientato alle sfide del settore ottico. Con oltre 300 partecipanti, il programma propone moduli dedicati all'applicazione dell'AI nell'analisi di mercato, nella formazione del personale, nella creazione di contenuti digitali e nell'ottimizzazione dei processi operativi; approfondisce il prompt engineering per migliorare l'efficacia delle interazioni digitali; e guida allo sviluppo di una Conversational AI personalizzata, capace di rafforzare la relazione con il cliente e migliorare l'esperienza in negozio.

Con l'edizione 2025 del Tour Academy, Vision Group ribadisce il proprio impegno nel sostenere la crescita professionale della propria rete, puntando su una formazione continua e di qualità, che si pone come un'esigenza sempre più sentita in un contesto in rapida evoluzione, in cui aggiornamento e competenze fanno la differenza nel consolidare la posizione sul mercato. In conclusione, si tratta di un'iniziativa che conferma la volontà di Vision Group di promuovere l'innovazione, sviluppare competenze e mettere a disposizione strumenti concreti per affrontare con successo le sfide di un mercato in trasformazione.

Azioni per i lavoratori nella catena del valore a monte [MDR-A] [S2-4]

Per promuovere progetti innovativi coerenti con gli impegni di sostenibilità aziendali, Vision Group ha avviato iniziative mirate a rafforzare la collaborazione con fornitori allineati ai propri principi etici.

FORNITORI



Materiali ecosostenibili

Nel 2025 Vision Group ha introdotto un processo di selezione dei fornitori basato su criteri di durabilità e riciclabilità dei materiali, accompagnato da un sistema di monitoraggio delle performance ambientali. L'iniziativa ha favorito lo sviluppo di prodotti e packaging più sostenibili e ha generato miglioramenti logistici.

Per mantenere elevati standard di sostenibilità e qualità, il Gruppo svolge scouting continuo e verifica con i partner la qualità dei materiali impiegati. Le attività, orientate all'uso responsabile delle risorse e al rafforzamento di trasparenza e conformità normativa, coinvolgono fornitori di materiali, servizi e tecnologia e si attuano con cicli annuali di verifica e un monitoraggio costante. Questo approccio ha portato a definire accordi chiari e a costruire relazioni di lungo periodo, basate sulla condivisione dei risultati e sull'individuazione di aree di miglioramento.

Selezione responsabile dei fornitori

Parallelamente, l'area Marketing ha implementato misure per prevenire e mitigare impatti negativi sui lavoratori nella catena del valore, in particolare nei rapporti con fornitori e partner esterni attivi in comunicazione, produzione, eventi e servizi creativi. Gli interventi includono criteri di selezione responsabile, l'integrazione di requisiti etici e sociali nei contratti e un dialogo strutturato con i partner strategici. Questi approcci permettono di gestire rischi legati a condizioni di lavoro non adeguate, pressioni operative e non conformità, e di cogliere opportunità derivanti da relazioni di lungo periodo con fornitori affidabili e responsabili.

Target

[MDR-T]

Nel 2025 Vision Group ha finanziato e avviato iniziative mirate a migliorare le condizioni di lavoro dei collaboratori nella catena del valore a valle. Per ciascun intervento sono stati fissati obiettivi quantitativi, definiti sulla base dell'analisi degli impatti e della raccolta interna dei feedback di affiliati e responsabili di punto vendita, utili a intercettare esigenze e criticità e a orientare le decisioni.

Per aumentare tracciabilità e resilienza della rete, il Gruppo ha avviato una trasformazione digitale basata su MyVG Community, Commerce e CRM, con un sistema di monitoraggio semestrale e strumenti di feedback strutturati rivolti agli stakeholder. Il replatforming B2B potrà richiedere

l'aggiornamento di definizioni e l'introduzione di nuove metriche; nel presente anno di rendicontazione sono già stati risolti alcuni temi (ad esempio, conflitti sui listini prezzi) e introdotti KPI con monitoraggio trimestrale.

Per garantire un carico di lavoro equilibrato ai dipendenti degli affiliati, sono stati definiti target orientati alla riduzione di inefficienze operative, come tempi di consegna prolungati. Nel 2025 è stato inoltre introdotto il processo di monitoraggio delle metriche previste, supportato da dati dei sistemi gestionali e dal coinvolgimento dei lavoratori a valle tramite PEC, oltre che dei dipartimenti di Logistica e IT. In questo ambito, il replatforming B2B comporterà la revisione di definizioni (es. stato ordine, visibilità stock), la standardizzazione dei flussi dati e l'affinamento delle metriche.

Infine, Vision Group punta a incrementare la partecipazione degli affiliati ai programmi formativi della Scuola Internazionale di Ottica e Optometria (SIOO) e della Vision Group Academy, per rafforzarne le competenze professionali. Il piano prevede la pubblicazione di un calendario con obiettivi articolati per città e la rendicontazione puntuale delle presenze, tramite registri per gli eventi in aula e tracciamenti LMS (iscrizioni e completamenti), oltre alla raccolta sistematica del feedback dei partecipanti per adeguare i contenuti alle esigenze emerse. Nel 2025 sono già disponibili i dati di fruizione e-learning forniti dalla piattaforma LMS.



Aumento della partecipazione degli affiliati ai programmi formativi di SIOO e Vision Group Academy



+15%
dei partecipanti ai corsi



≥ 80%
Tasso di completamento e-learning



≥ 35%
Numero affiliati che hanno completato almeno un corso all'anno

Anno base: 2025 [MDR-T.80 d]
Periodo di applicazione: 2027 [MDR-T.80 e]



Riduzione delle inefficienze operative nella catena del valore a valle



90%
delle consegne delle spedizioni di Vision Group entro 48 ore



90%
di evasione degli ordini in un'unica soluzione



≤ 0,5%
tasso di errore

Anno base: 2025 [MDR-T.80 d]
Periodo di applicazione: 2026-2027 [MDR-T.80 e]



Aumento dell'adozione di strumenti digitali offerti da Vision Group da parte degli affiliati



≥ 30%
Affiliati che ricevono almeno un ordine al mese su Commerce



≥ 40%
Affiliati attivi sulla piattaforma MyVG Community



≥ 50%
Affiliati che organizzano almeno 2 campagne CRM all'anno

Anno base: 2025 [MDR-T.80 d]
Periodo di applicazione: 2026 [MDR-T.80 e]



Comunità interessate

[S3]

Strategia

Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

[S3-SBM-3]

Sottotema	Tipologia IRO	Descrizione
Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Impatto positivo effettivo	Promozione della salute e del benessere visivo di persone svantaggiate mediante sostegno economico e sanitario
	Impatto positivo effettivo	Promozione della crescita delle PMI attraverso la creazione di un ambiente imprenditoriale favorevole attraverso i servizi dei pacchetti di affiliazione franchise
	Impatto positivo effettivo	Sensibilizzazione sull'importanza del benessere visivo attraverso le attività operative quotidiane delle insegne di Vision Group e delle attività accademiche e di marketing del Centro Studi della Scuola Internazionale di Ottica e Optometria di Firenze (SIOO)

Vision Group genera impatti positivi tangibili sulle comunità locali attraverso progetti orientati allo sviluppo del capitale umano e alla promozione del benessere visivo, sostenendo l'ecosistema delle piccole e medie imprese con particolare attenzione agli ottici indipendenti.

I benefici per le comunità locali si concretizzano grazie alla

presenza capillare dei centri ottici sul territorio nazionale, a una comunicazione multicanale, a programmi di screening visivo gratuiti e a iniziative promozionali mirate a rimuovere barriere economiche e facilitare l'accesso a prodotti e servizi.

Tutte le iniziative sono progettate con criteri di responsa-

bilità e inclusione: le campagne pubblicitarie e la comunicazione digitale seguono linee guida dedicate, integrate da un ascolto continuo tramite analisi di feedback, sentiment e recensioni, così da migliorare contenuti e format.

Lo stesso approccio guida la progettazione di eventi e allestimenti, gestiti secondo standard per eventi sostenibili:

valutazione del contesto locale (traffico, rumore), piani per la gestione dei rifiuti e la sicurezza, coinvolgimento attivo dei partecipanti. La selezione di partner conformi a requisiti sociali ed etici e il monitoraggio dei feedback di partecipanti e comunità contribuiscono a ridurre gli impatti negativi e ad accrescere il valore condiviso.

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti

[S3-2]

Seppur non sia stato ancora strutturato un processo di coinvolgimento formale, i riscontri qualitativi raccolti online e tramite confronti diretti guidano la pianificazione delle iniziative sociali, la definizione dei programmi educativi e lo sviluppo di nuove attività di prevenzione visiva. Tali evidenze contribuiscono a identificare le priorità, ampliare il perimetro delle iniziative ed evolvere i progetti a beneficio dei territori in cui Vision Group opera.

Politiche

[MDR-P] [S3-1]

Al momento non sono in vigore politiche specifiche rivolte alle comunità interessate dalle attività di Vision Group. Il Gruppo sta tuttavia valutando l'adozione futura di policy mirate, finalizzate a gestire in modo proattivo impatti, rischi e opportunità rilevanti per tali comunità.

Azioni

Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni

[MDR-A] [S3-4]



Iniziative a favore delle persone con disabilità



Progetto "VisionYou" con Adecco

Il progetto "VisionYou", sviluppato in partnership con Adecco e una scuola professionale, è finalizzato a riconoscere e valorizzare l'unicità di ogni persona, promuovendo il rispetto e l'inclusione delle differenze, e prevede l'inserimento di dieci giovani under 30 appartenenti alle categorie protette ai sensi della Legge 68/99 in un percorso di apprendistato professionalizzante di 18 mesi per la figura di addetto alle vendite nel retail ottico.

Il programma si articola in tre fasi: ricerca e selezione del personale (novembre 2025 – gennaio 2026), inserimento nell'organico aziendale (dicembre 2025 – febbraio 2026) e definizione, rilascio ed erogazione del piano formativo (marzo 2026 – aprile 2027). Il piano formativo è orientato allo sviluppo di competenze trasversali e tecnico-commerciali e si avvale dell'impiego di risorse umane interne, della collaborazione con una società terza (Adecco) e con una scuola professionale.

I costi associati includono il costo del personale Vision Group e le spese di comunicazione/campagna marketing, oltre ai corrispettivi per i servizi di ricerca, selezione e formazione forniti dai partner esterni.

Collaborazione con la Cooperativa Sociale di tipo B "Alboran"

La collaborazione con la Cooperativa Sociale di tipo B "Alboran" prevede l'impiego, in attività di back office, di lavoratori appartenenti alle categorie protette ai sensi della L. 68/99. Alboran, cooperativa impegnata nell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, gestisce commesse per conto delle aziende e può partecipare ad appalti, offrendo alle imprese uno strumento per adempiere agli obblighi previsti dalla normativa sul collocamento mirato.

La partnership, della durata di un anno e rinnovabile, riguarda l'esternalizzazione dei servizi di archiviazione e digitalizzazione documentale e prevede la realizzazione di un archivio fisico e digitale del personale con riferimento alla situazione a dicembre 2025.

Collaborazione con la Cooperativa Sociale "Procaccini 14"

A dicembre dell'anno di rendicontazione, Vision Group ha sostenuto la cooperativa sociale "Procaccini 14" affidandole il servizio di catering per gli eventi aziendali, favorendo l'inserimento lavorativo di persone in condizione di fragilità. La cooperativa assume per l'incarico una o più persone svantaggiate con contratto di lavoro subordinato di almeno 12 mesi, contribuendo a colmare le scoperture previste per il Gruppo.

Responsabilità sociale



Fondazione Amici per la Vista

La Fondazione Amici per la Vista ETS è un'organizzazione senza scopo di lucro attraverso cui Vision Group sostiene iniziative sociali dedicate alla salute visiva in Italia e nel mondo. Nata nel 2023 grazie a una donazione iniziale di Vision Group, la Fondazione promuove la cultura della prevenzione visiva e supporta progetti sociali e umanitari rivolti alle persone in condizioni di fragilità.

Tra le principali iniziative sostenute figurano la campagna solidale #VediAMOCiBene, realizzata con la Scuola Internazionale di Ottica e Optometria di Firenze (SIOO), il Progetto Andasibe Madagascar in collaborazione con Vision+ Onlus e il progetto Missione Benessere Visivo. La Fondazione opera attraverso la collaborazione con professionisti della visione e partner strategici, promuovendo un approccio multidisciplinare e inclusivo orientato all'impatto sociale, alla formazione e alla qualità professionale nel settore ottico. La Fondazione detiene inoltre il 100% di Cert.O Srl.

VisionOttica Award

VisionOttica Award è il programma annuale a carattere nazionale con cui Vision Group promuove la ricerca scientifica in Ottica e Optometria, valorizza giovani talenti e rafforza il dialogo tra università e mondo professionale. Realizzato in collaborazione con ALOeO, Federottica e gli atenei italiani, il premio adotta un processo di valutazione trasparente: i giurati esaminano special abstract e tesi rese anonime su una piattaforma dedicata. Dal 2025 la cerimonia è diventata itinerante e si svolge presso l'università della tesi vincitrice, ampliando la partecipazione e l'impatto sul territorio.

L'iniziativa si configura come un ponte tra formazione accademica e inserimento professionale, avvicinando gli studenti al mondo del lavoro e valorizzando la ricerca come leva di occupabilità, in coerenza con l'impegno del Gruppo per lo sviluppo del capitale umano.

Nel 2025 il VisionOttica Award ha ricevuto il riconoscimento "Social Impact" ai CEOforLIFE Awards, a testimonianza del contributo di Vision Group nel generare valore per la comunità, investire in formazione e ricerca, promuovere il benessere visivo e favorire innovazione e pratiche sostenibili nel settore.

Progetto Andasibé in Madagascar

Da tre anni Vision Group sostiene le comunità svantaggiate attraverso contributi economici e volontariato professionale al progetto Andasibé in Madagascar, promosso dall'associazione Vision+Onlus. La missione è contrastare la cecità supportando il reparto di Oculistica di un piccolo ospedale nel nord del Paese, situato a circa 300 chilometri da Antananarivo.

L'iniziativa integra risorse finanziarie e competenze specialistiche dei professionisti di Vision Group per migliorare l'accesso a cure oftalmologiche di qualità, rafforzare le capacità del personale locale e assicurare la continuità operativa del reparto. Questo intervento rientra nel percorso di creazione di valore condiviso del Gruppo e mira a generare un impatto sociale concreto e duraturo, nel rispetto dei principi di responsabilità, trasparenza e partenariato di lungo periodo.

Promozione del benessere visivo sul territorio



Sanidays e attività di prevenzione sul territorio

Dal 5 all'11 maggio 2025, Vision Group ha partecipato ai Sanidays — l'evento diffuso dedicato a salute, benessere e prevenzione in programma a Roma e in vari luoghi del Lazio — confermando il proprio impegno per il benessere visivo e la cultura della prevenzione.

Nei centri ottici VisionOttica del territorio, sia diretti sia affiliati, aderenti e certificati Cert.O, è stato promosso il Test dello Stress Visivo: uno screening strutturato e gratuito (esclusivo VisionOttica) che rileva i segnali di affaticamento visivo e ne valuta l'intensità, orientando verso le soluzioni ottiche più appropriate.

VisionOttica è stato sponsor dell'evento, a testimonianza della volontà del Gruppo di sostenere progetti territoriali capaci di promuovere stili di vita sani, sensibilizzare sull'importanza della prevenzione e favorire un accesso semplice e gratuito a strumenti di verifica del benessere visivo.

#VediAMOCiBene

Con l'iniziativa #VediAMOCiBene, Vision Group promuove una cultura diffusa della prevenzione e del benessere visivo, mettendo al centro la salute delle persone e la consapevolezza sull'importanza dei controlli periodici della vista. L'iniziativa raccoglie attività di sensibilizzazione, screening e momenti informativi, sia sul territorio sia in ambito aziendale, con l'obiettivo di facilitare l'accesso agli strumenti di prevenzione e di rafforzare l'attenzione verso comfort visivo e qualità della vita.

Nell'ambito di #VediAMOCiBene, Vision Group aderisce alla campagna solidale promossa dalla Scuola Internazionale di Ottica e Optometria di Firenze (SIOO), che offre visite oculistiche e occhiali da vista completi gratuiti alle persone a basso reddito. Il contributo di Vision Group avviene tramite la Fondazione Amici per la Vista ETS, che fornisce montature e lenti per la realizzazione di occhiali su misura. Attiva dal 2023, la campagna è patrocinata da Confcommercio Toscana e realizzata in collaborazione con il Comune di Firenze, tramite l'Assessorato al Welfare.

Attività di prevenzione sul territorio

Vision Group promuove giornate ed eventi dedicati alla prevenzione dello stress visivo, con l'obiettivo di sensibilizzare le persone sull'importanza della salute degli occhi e del comfort visivo. Grazie alla professionalità del team di esperti, i partecipanti imparano a riconoscere i segnali di affaticamento e ricevono indicazioni personalizzate per migliorare il proprio benessere visivo. L'iniziativa, a supporto della rete dei centri ottici sul territorio, viene realizzata anche in ambito aziendale e in contesti locali interessati a promuovere percorsi di prevenzione accessibili e vicini alle esigenze delle comunità.

In tale ambito, VisionOttica sviluppa programmi strutturati fondati sul Test dello Stress Visivo, strumento proprietario, e su un modello organizzativo flessibile e replicabile in contesti territoriali, aziendali e retail. Nel 2025 sono stati effettuati screening in occasione del Lions Day di Pieve (circa 40 partecipanti, con unità mobile dotata di autorefrattometro) e presso la sede di Bottega Verde a Cossato (oltre 60 dipendenti coinvolti tra colloqui individuali e test). L'azienda ha inoltre aderito al progetto itinerante Rodenstock Van on the Go, che ha interessato 30 città e oltre 50 eventi nel 2025, con misurazioni effettuate tramite DNEye Scanner anche al di fuori dello store. Per febbraio 2026 sono già previste due ulteriori giornate di screening presso il Centro Commerciale Molinetto.

Le iniziative garantiscono l'accesso gratuito a servizi di prevenzione, promuovono una maggiore consapevolezza sui temi dell'affaticamento e del comfort visivo e valorizzano le competenze di ottici e trainer interni, attraverso collaborazioni con associazioni e imprese del territorio.

Iniziative a favore delle realtà imprenditoriali



Attività di supporto

Con riferimento al contesto economico delle PMI, Vision Group offre servizi inclusi in pacchetti di affiliazione in franchising, finalizzati a migliorare le condizioni di lavoro e le competenze professionali del personale coinvolto.

Il Gruppo fornisce supporto commerciale a queste realtà attraverso call e consulenze per la gestione dei punti vendita e degli strumenti digitali, oltre ad aggiornamenti periodici calibrati sulle specifiche esigenze delle PMI. Inoltre, in collaborazione con la Scuola Internazionale di Ottica e Optometria, propone percorsi formativi online di taglio tecnico, manageriale e relazionale su temi quali aggiornamento professionale, tecniche di vendita, comunicazione e gestione di clienti e processi.

Vision Group crede nel valore della professione e persegue una strategia mirata al sostegno del settore e all'incremento della qualità dei professionisti che vi operano con un preciso impegno nel campo della formazione attraverso la Scuola Internazionale di Ottica e Optometria (SIOO).

I relativi costi sono imputati prevalentemente alla voce "Costi per servizi" ed è previsto un budget dedicato all'ottimizzazione dei processi e allo sviluppo di strumenti digitali più efficienti.

Forum presbiopia 2025

I rappresentanti di Vision Group hanno partecipato il 23 e 24 novembre al Forum Presbiopia 2025, tenutosi presso il Centro Congressi del Grand Tour Italia a Bologna. L'evento, ormai riconosciuto come punto di riferimento per il settore, ha coinvolto ottici, optometristi, oculisti e aziende oftalmiche in un confronto multidisciplinare su temi clinici, tecnologici e di mercato legati alla gestione della presbiopia, una condizione visiva sempre più al centro dell'attenzione sia per la sua diffusione sia per le implicazioni legate alla qualità di vita e alle esigenze delle diverse fasce di età. Durante la due giorni, promossa in collaborazione con le principali realtà dell'industria oftalmica, si sono alternati momenti di approfondimento su innovazioni di prodotto, evoluzione demografica, applicazioni dell'intelligenza artificiale e nuove modalità di approccio alla relazione con il cliente, nonché Innovation Talk dedicati alla presentazione di progetti, strumenti e modelli comunicativi orientati all'adozione delle più recenti tecnologie.

La partecipazione al Forum Presbiopia 2025 testimonia l'impegno di Vision Group nel promuovere il dialogo tra professionisti e nel favorire l'adozione di soluzioni innovative a beneficio del settore ottico e dell'esperienza dell'utente finale, rafforzando la sinergia tra operatori della filiera e industria.

L'investimento per il VisionOttica Award e la partecipazione ai Sanidays è stato di 10.300€.

Target

[MDR-T] [S3-5]

Vision Group si pone l'obiettivo di incrementare, in modo misurabile, il numero di iniziative di prevenzione visiva — screening, test e giornate sul territorio — rafforzando la comunicazione sul benessere visivo, anche tramite canali e strumenti digitali.

Il progetto 'VisionYou', sviluppato in partnership con Adecco, prevede l'inserimento di dieci addetti vendita appartenenti alle categorie protette tra il 2026 e il 2027. Tale numero è stato estrapolato attraverso un'analisi del prospetto informativo di riferimento su base provinciale e su una valutazione approfondita degli organici dei centri ottici in termini dimensionali e di competenze tecnico-commerciali. Nonostante il mancato coinvolgimento dei portatori di interesse nella definizione di questo obiettivo, a dicembre 2025 è stata effettuata un'assunzione in linea con il piano previsto.



Vision You

Inserimento di addetti vendita appartenenti alle categorie protette della Legge 68/99



10

assunzioni
[MDR-T.80 b]

Baseline: 2026 [MDR-T.80 d]

Periodo di applicazione: 2025-2027 [MDR-T.80 e]

Consumatori e utilizzatori finali

[S4]

Strategia

Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

[S4-SBM-3]

Sottotema	Tipologia IRO	Descrizione
Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	Impatto positivo effettivo	Maggiore consapevolezza delle scelte di acquisto nei clienti grazie alla condivisione di informazioni sui prodotti chiare e di qualità
	Impatto negativo potenziale	Perdita di fiducia da parte dei clienti a causa della violazione delle normative sulla privacy dei dati dei consumatori
Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Impatto positivo effettivo	Maggiore accesso ai dispositivi medici grazie all'ampiezza e alla profondità dell'assortimento di Vision Group
	Impatto positivo effettivo	Offerta di un servizio personalizzato e attento presso i negozi grazie ad ottici altamente qualificati e un ambiente accogliente
	Impatto positivo effettivo	Promozione del benessere sociale attraverso l'accesso a occhiali e cure oculistiche
	Impatto positivo potenziale	Migliore accessibilità ai prodotti e servizi grazie all'introduzione di innovazioni tecnologiche e soluzioni digitali
Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Impatto positivo effettivo	Sicurezza e soddisfazione dei clienti mediante l'adozione di elevati standard di qualità e affidabilità dei prodotti venduti, in conformità alle norme UNI CEI EN ISO 13485:2021 e alla Certificazione di Qualità CERT.O

Vision Group orienta le proprie attività verso la creazione di benefici concreti per i suoi utilizzatori finali, quali clienti con problemi alla vista che vogliono effettuare controlli periodici, con l'obiettivo di favorire scelte consapevoli, un servizio attento e personalizzato e una migliore fruibilità dei prodotti e dei servizi. Questo approccio integra trasparenza informativa, qualità del servizio, inclusione sociale e tutela della salute visiva, in coerenza con gli impegni di responsabilità del Gruppo.

La consapevolezza delle scelte di acquisto è sostenuta dalla condivisione di informazioni chiare, complete e di qualità. Le persone vengono accompagnate nella comprensione delle caratteristiche dei prodotti, dei materiali e delle soluzioni ottiche disponibili, così da valutare in modo informato le alternative in base alle proprie esigenze di benessere visivo, comfort e stile di vita. La cura nella comunicazione e nella consulenza è parte integrante della relazione con la clientela e contribuisce a rafforzare la fiducia tra utenti e venditori.

L'accesso ai dispositivi medici è favorito dall'ampiezza e profondità dell'assortimento offerto dal Gruppo, che consente di rispondere a bisogni diversi, preferenze personali e possibilità economiche eterogenee. Questa varietà agevola l'individuazione della soluzione più adatta per ognuno e promuove il benessere sociale, facilitando l'accesso a occhiali e cure oculistiche da parte di un numero sempre maggiore di persone, inclusi i segmenti più vulnerabili della popolazione quali bambini e persone vulnerabili a livello finanziario.

La sicurezza e l'affidabilità delle soluzioni proposte sono garantite anche dall'adozione di standard rigorosi lungo i

processi di selezione, controllo e vendita dei prodotti. La sicurezza e l'affidabilità delle soluzioni di Vision Group sono garantite dall'adozione di standard rigorosi lungo l'intera filiera — selezione, controllo e vendita dei prodotti. L'azienda opera in conformità alla norma UNI CEI EN ISO 13485:2021 (in vigore dal 18 novembre 2021), che definisce i requisiti dei sistemi di gestione per la qualità per dimostrare la capacità di fornire dispositivi medici e servizi correlati conformi ai requisiti dei clienti e alle normative applicabili. Vision Group dispone inoltre della Certificazione di Qualità CERT.O, la prima dedicata ai centri ottici indipendenti, che attesta in modo trasparente e oggettivo l'elevato standard di prodotti e servizi, verificando tramite ente certificatore l'adozione dei valori di attenzione, disponibilità, vicinanza, innovazione, garanzia, trasparenza, professionalità e sicurezza.

Accanto agli impatti positivi viene presidiata con attenzione la potenziale perdita di fiducia connessa ad eventuali violazioni della riservatezza dei dati dei consumatori. Per questa ragione il Gruppo adotta misure di gestione dei dati in rispetto del GDPR, incrementando così la trasparenza sulle finalità del trattamento e sul consenso dato dai clienti.

Nel loro insieme, queste azioni promuovono un modello di relazione tra il business e gli utenti finali fondato su responsabilità, ascolto e miglioramento continuo. Vision Group si impegna a misurare risultati e percezioni, a valorizzare i riscontri ricevuti e a trasformarli in interventi concreti, con l'obiettivo di accrescere il benessere visivo e la qualità dell'esperienza per tutti i clienti.

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti

[S4-2]

Vision Group pone al centro della propria strategia la soddisfazione dei consumatori finali, promuovendo un approccio inclusivo che riconosce e valorizza la diversità dei loro bisogni. L'obiettivo è garantire a ogni persona un'esperienza di qualità lungo tutto il percorso di scelta, acquisto e utiliz-

zo dei prodotti e dei servizi, con particolare attenzione alla chiarezza delle informazioni, alla facilità di accesso e alla continuità dell'assistenza.

Nei centri ottici di Vision Group il cliente è seguito da professionisti qualificati che offrono consulenza personalizzata e verifiche puntuali dell'idoneità delle soluzioni proposte. Il supporto prosegue attraverso il servizio clienti, che assicura un contatto diretto e tempestivo, e tramite i canali digitali pensati per rispondere alle richieste di supporto e facilitarne la gestione.

Tutte le direzioni aziendali assicurano in modo coordinato il corretto coinvolgimento degli utenti finali, così da garantire coerenza tra impegni presi e risultati attesi. L'efficacia dell'engagement viene valutata in modo sistematico attraverso il monitoraggio della soddisfazione del cliente, l'analisi dei riscontri ricevuti, dei reclami, dei tempi di risposta e della qualità degli interventi erogati. I risultati sono condivisi tra le funzioni competenti e si traducono in azioni correttive e di miglioramento continuo, con l'obiettivo di elevare gli standard di servizio e di consolidare la fiducia delle persone che si rivolgono a Vision Group.

Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni

[S4-3]

La valutazione di Doppia Rilevanza ha individuato come impatto negativo potenziale la perdita di fiducia dei clienti in caso di violazioni della normativa europea sulla riservatezza dei dati personali. Per prevenire tale rischio e preservare il rapporto con i propri clienti, Vision Group ha impostato un presidio strutturato della gestione del cliente che integra tutela dei dati e ascolto continuo.

I clienti dispongono di una pluralità di canali per esprimere esigenze e preoccupazioni, soprattutto online tramite i servizi offerti da Google reviews, i profili social del Gruppo, i canali digitali aziendali, la posta elettronica, il numero verde aziendale e le indagini di soddisfazione post acquisto. Inoltre, è stato strutturato un processo che identifica gli interlocutori e le relative tempistiche per la gestione delle relazioni con i clienti. Ove necessario, la Società si avvale del supporto di soggetti esterni per presidiare la misurazione della soddisfazione, garantendo indipendenza nella valutazione e una lettura più completa dei risultati. L'integrazione di competenze interne ed esterne consente così di calibrare gli interventi e di consolidare nel tempo la coerenza tra obiettivi strategici e aspettative dei clienti.

Politiche

Politica per la Qualità [MDR-P] [S4-1]

La Politica per la Qualità di Vision Group si inserisce nel più ampio contesto del Sistema Qualità (di seguito anche SQ), insieme al Manuale Qualità e alle relative procedure. Essa esprime l'impegno della Società nel proporsi come un rivenditore e fabbricante di dispositivi medici serio e professio-

nale, impegnato a garantire livelli di qualità in linea con un mercato sempre più esigente.

Per la sua attuazione, la Direzione si è impegnata in continue ricerche di mercato attraverso la somministrazione di questionari ai clienti con il fine di migliorare i propri prodotti e servizi, mentre i dipendenti della Società stessa si impegnano a seguire correttamente le procedure del SQ.

La Politica per la Qualità viene espressa con la Dichiarazione firmata dalla Direzione Generale ed il suo obiettivo principale è quello di soddisfare il cliente per il prodotto o servizio offerto, che deve essere in linea con elevati standard di qualità e sicurezza. Questo è possibile se la Società è in grado di soddisfare i requisiti delle norme vigenti quali quelle emanate dal MDCG (Medical Device Coordination Group), il D. Lgs. 24/02/97 e il Reg. UE 2017/745 e di valutare le informazioni di ritorno dal cliente al fine di individuare il grado di soddisfazione degli utilizzatori e le loro esigenze future. Inoltre, è necessario effettuare miglioramenti affinché venga mantenuta l'efficacia del Sistema per la Gestione della Qualità e venga convalidata la prevenzione dei difetti di prodotto.

Per quanto riguarda il personale e specialmente la sua responsabilizzazione per il lavoro svolto, viene erogata la formazione sul Sistema Qualità, col fine di ottenere e mantenere nel tempo la certificazione del Sistema di Gestione Qualità secondo le norme ISO 13485.

All'inizio di ogni anno viene svolta la pianificazione e la revisione del SQ da parte della Direzione, che si assicura che questa sia compresa da tutto il personale e che per mezzo di verifiche ispettive sia attuata e rispettata. Ogni modifica a procedure, istruzioni ed ogni distribuzione di nuova documentazione al personale competente, è sempre seguita da una riunione di formazione. In questi casi, la Politica per la Qualità e l'organigramma sono appesi in bacheca negli uffici e nello stabilimento.

L'amministratore delegato è incaricato della definizione delle strategie, della Politica, degli obiettivi di mantenimento e miglioramento del Sistema Qualità aziendale, dei corsi di formazione sul tema e delle procedure del SQ, che documentano la pianificazione dei processi, prodotti e servizi offerti.

La Direzione nomina un incaricato per la qualifica di Assicurazione per la Garanzia della Qualità (AQ), il cui mandato consiste nell'istituzione e applicazione di un Sistema Qualità in accordo alle norme UNI CEI EN ISO 13485, Direttiva 93/42/CEE e ss.mm.ii. e Regolamento UE 2017/745.

Azioni

Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni [MDR-A] [S4-4]

CUSTOMER SATISFACTION



Gestione delle recensioni e del sentiment online

Vision Group persegue il mantenimento di un'elevata qualità del servizio e del prodotto offerto, riconoscendo nelle valutazioni online dei clienti un indicatore significativo della soddisfazione dell'esperienza. Questo impegno si inserisce in una strategia di relazione fondata su dialogo, trasparenza e ascolto attivo, con l'obiettivo di rafforzare la fiducia e dare continuità alla soddisfazione nel tempo.

In tale quadro, nel 2021 è stato avviato il progetto di gestione centralizzata delle schede Google My Business (GMB) per integrare le strategie di local marketing nel piano aziendale, mettere ogni centro ottico al centro della strategia digitale e garantire informazioni corrette e sempre aggiornate (orari, contatti, descrizioni, foto, servizi), oltre alla pubblicazione massiva dei contenuti di campagna. Nel 2025 le schede GMB gestite sono state 480.

Nel 2024 è stata attivata la piattaforma centralizzata 'SeiSoddisfatto' per il monitoraggio e la gestione delle recensioni online, che consente di seguire in tempo reale feedback e conversazioni, analizzare trend e sentiment e valutare la reputazione dei competitor locali dei singoli centri ottici. La moderazione delle recensioni positive avviene in coerenza con il tone of voice del brand, anche con il supporto di funzionalità di AI, mentre le recensioni negative sono gestite dal Customer Satisfaction Specialist insieme all'Area Manager e al centro ottico per elaborare risposte efficaci e attivare azioni correttive finalizzate a ristabilire la fiducia. Dal 2025 la piattaforma è integrata anche nella gestione centralizzata delle schede GMB. I risultati del 2025 comprendono 7.500 recensioni complessive, una valutazione media di 4,9 su 5 e un tasso di risposta del 99%. Questo approccio, svolto in modo continuativo, rafforza il dialogo con le comunità e guida il miglioramento di prodotti, servizi e comunicazione, promuovendo iniziative responsabili coerenti con i valori di sostenibilità del Gruppo.

TUTELA DELLA PRIVACY DEI CONSUMATORI



Gestione dei consensi

Vision Group gestisce e monitora le comunicazioni con la clientela attraverso la piattaforma Salesforce, utilizzata per l'invio delle comunicazioni promozionali e per la raccolta e l'aggiornamento delle preferenze espresse dagli utenti.

Ogni comunicazione include un link dedicato alla gestione dei consensi, che consente al cliente di modificare in autonomia le proprie preferenze o di revocare il consenso alle attività di marketing tramite la funzione di unsubscribe. Tale operazione determina l'inserimento automatico del contatto in blacklist e l'aggiornamento dei relativi flag di consenso all'interno del sistema, assicurando la tracciabilità delle scelte effettuate.

Con cadenza mensile, i dati relativi ai consensi e alle eventuali revoche vengono estratti e condivisi con il gestionale di cassa, al fine di garantire l'allineamento delle informazioni tra i diversi sistemi aziendali e assicurare una gestione coerente e conforme delle comunicazioni verso la clientela.

Trattamento dei dati personali e rispetto delle normative

Vision Group mantiene rigorosamente la conformità normativa, con particolare attenzione al trattamento dei dati personali in coerenza con il Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR), richiesto anche ai propri fornitori. Con tale obiettivo, il Gruppo garantisce informative chiare e dirette sulla gestione societaria dei consensi degli utenti, sulla minimizzazione delle informazioni trattate e sulla sicurezza dei sistemi, integrando anche percorsi formativi per i propri clienti al riguardo.

Inoltre, tutte le iniziative commerciali sono disciplinate da regolamenti dettagliati messi a disposizione dei consumatori nei centri ottici e sul sito. Prima dell'avvio, ciascun progetto è sottoposto a verifica in ambito legale per accertarne la piena conformità. Nel caso delle manifestazioni a premio, Vision Group attua integralmente gli adempimenti previsti dalla normativa, assicurando trasparenza, parità di trattamento e completa accessibilità delle condizioni di partecipazione.

Gli OpEx correnti per la gestione delle schede Google My Business e delle recensioni nel suo complesso ammonta a 112.700 euro. L'entità delle OpEx previste per le azioni future equivale alla stessa cifra.

Target

[MDR-T] [S4-5]

A partire dal 2026 Vision Group prevede la migrazione verso un database digitale integrato per la gestione delle informative privacy e dei consensi della clientela. Il nuovo sistema comporterà la registrazione del consumatore tramite indirizzo e-mail e/o numero di telefono cellulare, con l'obiettivo di rafforzare la tracciabilità delle preferenze espresse e garantire una gestione più strutturata e conforme dei dati personali. In tale ambito, la Società intende incrementare la percentuale di indirizzi e-mail e numeri di telefono presenti nel database clienti, al fine di migliorare la qualità del dato, l'efficacia delle comunicazioni e l'allineamento tra i diversi sistemi aziendali. Il target quantitativo è attualmente in fase di definizione e non prevede, allo stato attuale, un valore numerico specifico.

Più in generale, il Gruppo privilegia il rafforzamento di un presidio rigoroso sugli indicatori di soddisfazione della clientela e sui feedback raccolti attraverso i diversi punti di contatto, sia fisici sia digitali. Tale impegno si traduce in un monitoraggio sistematico, supportato da piattaforme digitali dedicate e, ove necessario, da servizi forniti da terze parti, al fine di garantire indipendenza nelle rilevazioni e una lettura oggettiva e completa dei risultati.

La raccolta e l'analisi continuativa dei dati consentono di individuare tempestivamente eventuali aree di miglioramento, orientare gli interventi correttivi e assicurare coerenza tra gli impegni dichiarati dalla Società e l'esperienza effettivamente vissuta dalla clientela.





04.

INFORMAZIONI
SULLA GOVERNANCE

Condotta delle imprese

[G1]

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

Sottotema	Tipologia IRO	Descrizione
Cultura d'impresa	Impatto positivo potenziale	Aumento della fiducia dei dipendenti e dei partner commerciali e fidelizzazione dei clienti attraverso la promozione di una cultura aziendale etica, basata su principi di equità, legalità e non discriminazione

Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità

Vision Group ha individuato un potenziale impatto positivo derivante dalla promozione di una cultura aziendale etica, fondata su equità, legalità e non discriminazione, capace di accrescere la fiducia di dipendenti e partner e di sostenere la fidelizzazione dei clienti. La gestione di tale tema è supportata dal Codice Etico e dal Modello ex D. Lgs. 231/2001 di cui il Gruppo si è dotato.

L'identificazione e valutazione di questo impatto sono state condotte considerando la struttura organizzativa di Vision Group, il contesto normativo applicabile, l'ubicazione territoriale dei centri ottici, la composizione societaria, l'artico-

lazione del modello di governance e le relazioni con gli stakeholder rilevanti.

Politiche

Codice Etico [MDR-P] [G1-1]

Vision Group definisce la propria cultura d'impresa attraverso il Codice Etico (di seguito, il "Codice"), approvato dal Consiglio di Amministrazione il 24 giugno 2025. Tale documento, integrato nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Modello 231), è in conformità al Decreto Legislativo n. 231/2001.

Il Codice traduce i valori etici della Società in principi opera-

tivi, affinché diventino il fondamento della cultura d'impresa e uno standard di comportamento per tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio del Gruppo.

I Principi Etici illustrati nel Codice sono: legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona. Inoltre, Vision Group si impegna a coniugare competitività e correttezza professionale, promuovendo un utilizzo responsabile delle risorse in un'ottica di sostenibilità sociale e ambientale.

Il Codice Etico si applica a una vasta platea di destinatari: gli Organi Sociali, tenuti a conformare ogni decisione e azione ai suoi principi; i dipendenti, chiamati a operare nel rispetto del Codice e a segnalare eventuali violazioni all'Organismo di Vigilanza; i fornitori di beni e servizi, che devono adeguare i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto contrattuale; i partner commerciali; le società del Gruppo; e, infine, i clienti.

La responsabilità dell'attuazione del Codice Etico è affidata al Consiglio di Amministrazione, che assicura la massima diffusione delle norme di condotta a tutti i destinatari e si impegna a garantirne l'effettività, l'osservanza, la corretta interpretazione e l'adeguatezza.

A tal fine, il Codice Etico è sottoposto a periodici aggiornamenti e, ove necessario, ad ampliamenti, sia in relazione a novità legislative sia in conseguenza dell'evoluzione dell'operatività della Società e/o della sua organizzazione interna.

Il Codice Etico viene diffuso a tutti i destinatari attraverso adeguate attività di comunicazione, in coordinamento con la funzione Legal & Compliance. Il documento è reso disponibile sulle piattaforme informatiche aziendali condivise e pubblicato sul sito istituzionale di Vision Group, per garantirne la massima accessibilità.

L'osservanza del modello di condotta è monitorata tramite il canale di Whistleblowing, approfondito nei paragrafi successivi.

Corruzione attiva e passiva [MDR-P] [G1-1] [G1-3]

Come descritto nel paragrafo precedente, Vision Group basa la propria attività sui principi di legalità, correttezza, riservatezza, trasparenza e rispetto della persona, attraverso l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, corredato del relativo Codice Etico (di seguito, il Modello 231).

Si tratta di un sistema strutturato ed organico di processi, procedure e protocolli che ha l'obiettivo di consentire una consapevole gestione del rischio di commissione dei "reati tipo", mediante l'individuazione delle attività a rischio di reato e la loro regolamentazione attraverso l'adozione di misure mitigatorie.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231 sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, che ha pertanto la responsabilità di approvare, integrare e modificare i principi e le disposizioni del Modello 231 adottato dalla Società, anche recependo le segnalazioni dall'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV).

I destinatari di tale modello sono gli Organi Societari, il personale della Società, i fornitori e tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio del Gruppo, con o senza rappresentanza e a prescindere dal tipo di rapporto intrattenuto con Vision Group. Gli stessi sono chiamati a intrattenere rapporti leciti e corretti, rifiutando qualunque forma di promessa od offerta di pagamenti o beni per promuovere o favorire qualsiasi interesse o vantaggio.

L'OdV è l'organo incaricato di monitorare e verificare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello 231 e l'effettiva osservanza delle prescrizioni da parte dei destinatari. All'interno dei flussi informativi, vengono con esso condivise le segnalazioni inviate tramite il canale di segnalazione Whistleblowing (approfondito nel paragrafo successivo).

Esso mantiene una posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali effettua la vigilanza e risponde, nello svolgimento della funzione, solo al vertice operativo della Società. Nominato dal CdA, presenta con cadenza annuale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale il rapporto consuntivo sull'attività svolta nell'anno trascorso ed il programma delle attività da svolgere per l'anno successivo.

Il Modello 231 stabilisce i criteri di condotta da osservare per evitare che si verifichino, inter alia, casi di corruzione attiva e/o passiva nei confronti di:

- **Consumatori:** i destinatari devono astenersi da comportamenti volti a influenzare indebitamente le decisioni del consumatore;
- **Affiliati:** qualora i destinatari ricevano da tali soggetti proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospenderne il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza;
- **Fornitori:** la scelta del fornitore non può essere mai fondata sulla capacità di influenzare illecitamente terzi. I destinatari, così come i fornitori, non devono offrire o promettere pagamenti indebiti di denaro o in qualsiasi altra forma nel tentativo di ottenere vantaggi. Nel caso questi ricevano tali proposte, devono immediatamente sospenderne il rapporto e segnalarle all'Organismo di Vigilanza;
- **Conferimento di incarichi professionali:** la scelta del professionista non può essere mai fondata sulla capacità di influenzare illecitamente terzi;

- **Pubblica Amministrazione (PA) e Istituzioni Pubbliche:** non è consentito offrire o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la PA.

Il Modello 231 viene diffuso a tutti i destinatari attraverso adeguate attività di comunicazione, in coordinamento con la funzione Legal & Compliance. Il documento è inoltre disponibile sulle piattaforme informatiche aziendali condivise e pubblicato, nella sua parte generale, sul sito istituzionale di Vision Group, per garantirne la massima accessibilità.

Procedura Whistleblowing [G1-1]

Vision Group ha altresì implementato un sistema di segnalazione conforme al D. Lgs. n. 24/2023, che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e di eventuali soggetti menzionati, oltre alla tutela del contenuto della segnalazione. Questo strumento è destinato alla segnalazione di comportamenti, atti o omissioni che possano ledere l'interesse pubblico o compromettere l'integrità della Società.

La procedura definisce il modello di ricezione e gestione delle segnalazioni interne, individuando il canale dedicato e le misure tecniche e organizzative necessarie a garantire un level-

lo di sicurezza adeguato, anche in relazione al trattamento dei dati personali connessi alla gestione delle segnalazioni.

La gestione delle segnalazioni interne è affidata al Comitato Whistleblowing. La persona segnalante, in presenza di specifiche condizioni, può inoltre rivolgersi all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) per una segnalazione esterna o procedere con una divulgazione pubblica, qualora ricorrano i presupposti previsti dalla normativa.

Ogni segnalazione interna ricevuta è sottoposta a verifica preliminare da parte del Comitato, al fine di accertare la completezza delle informazioni e valutarne la fondatezza. Qualora le indagini confermino la violazione, l'organo o la funzione competente attiva il sistema sanzionatorio, determinando la tipologia di sanzione da applicare ai responsabili.

Azioni

[MDR-A] [G1-3]

FORMAZIONE E INFORMAZIONE



Di rilievo per l'attuazione del Modello 231 sono la formazione, le attività di sensibilizzazione e quelle di informazione nei confronti di tutto il personale, compreso il personale apicale, che sono gestite dalla Funzione Risorse Umane con il coordinamento della Funzione Legal & Compliance.

Le attività di informazione e formazione sono previste e realizzate dal momento di assunzione o di inizio del rapporto, o in occasione di mutamenti di funzione della persona, di modifiche del Modello 231 o delle ulteriori circostanze che ne determinino la necessità.

Vision Group garantisce che il 100% dei Dirigenti e dei dipendenti aziendali partecipi ai programmi di formazione in materia.

In particolare, il programma di formazione condotto nel 2025 sul Modello 231 ha avuto ad oggetto anche i seguenti protocolli e procedure, volte a mitigare il rischio di commissione di reati di corruzione attiva e passiva:

- Codice comportamentale per prevenire la corruzione attiva e passiva tra privati;
- Codice comportamentale anticorruzione nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- Gestione del ciclo attivo del modello di business B2B e B2C;
- Gestione flussi finanziari.

La seguente tabella rappresenta la natura, portata e grado di approfondimento della formazione contro la corruzione attiva e passiva.

Tabella - Formazione anticorruzione attiva e passiva [G1-3.RA 8; G1-4.24 b]

	Funzioni a rischio	Dirigenti	OADC	Altri lavoratori propri
ESTENSIONE DELLA FORMAZIONE				
Totale (ore)	897	1	0	0
Totale destinatari della formazione (numero)	897	7	0	0
MODALITÀ DI EROGAZIONE E DURATA				
Formazione mezzo A Formazione in aula (ore)	0	1	0	0
Formazione mezzo B Corsi online (ore)	897	0	0	0
Formazione mezzo C (ore)	0	0	0	0
FREQUENZA				
La frequenza con cui è richiesta la formazione	A seguito delle modifiche apportate al Modello 231	A seguito delle modifiche apportate al Modello 231	-	-
TEMI TRATTATI				
Temi trattati attraverso la formazione	<ul style="list-style-type: none"> • Modello 231 • Codice comportamentale per prevenire la corruzione attiva e passiva tra privati • Codice comportamentale nei confronti della Pubblica Amministrazione • Gestione del ciclo attivo del modello di business B2B e B2C • Gestione flussi finanziari 	<ul style="list-style-type: none"> • Modello 231 • Codice comportamentale per prevenire la corruzione attiva e passiva tra privati • Codice comportamentale nei confronti della Pubblica Amministrazione; • Gestione del ciclo attivo del modello di business B2B e B2C; • Gestione flussi finanziari. 		

Metriche

Casi accertati di corruzione attiva o passiva

[G1-4] [MDR-T]

Nel 2025, Vision Group non ha registrato alcun caso di corruzione attiva e passiva. Pertanto, non si è resa necessaria l'adozione di azioni correttive in relazione a violazioni delle procedure o delle normative in materia di prevenzione della corruzione.



05.
ALLEGATI

Allegato 1

Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa [IRO-2]

Di seguito vengono riportati gli obblighi di informativa a cui Vision Group ha adempiuto nella redazione del Bilancio di Sostenibilità, in base ai risultati della valutazione della rilevanza, indicando i paragrafi del documento in cui si trovano le relative informazioni [ESRS 2 IRO-2 56].

OBBLIGO DI INFORMATIVA	Paragrafi nel Bilancio di Sostenibilità 2025 di Vision Group
ESRS 2 INFORMAZIONI GENERALI	
BP-1 – Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità	ESRS 2 INFORMAZIONI GENERALI Metodologia e criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità
BP-2 – Informativa in relazione a circostanze specifiche	ESRS 2 INFORMAZIONI GENERALI Metodologia e criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità Informativa in relazione a circostanze specifiche
GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	ESRS 2 INFORMAZIONI GENERALI Governance Ruolo e composizione degli organi di amministrazione, direzione e controllo e le informazioni fornite e questioni di sostenibilità da questi affrontate
GOV 2 – Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	
GOV-3 – Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	ESRS 2 INFORMAZIONI GENERALI Governance Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione
GOV-4 – Dichiarazione sul dovere di diligenza	ESRS 2 INFORMAZIONI GENERALI Governance Dichiarazione sul dovere di diligenza
GOV-5 – Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	ESRS 2 INFORMAZIONI GENERALI Governance Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità
SBM-1 – Strategia, modello aziendale e catena del valore	ESRS 2 INFORMAZIONI GENERALI Strategia Strategia, modello aziendale e catena del valore
SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi	ESRS 2 INFORMAZIONI GENERALI Strategia Interessi e opinioni dei portatori di interessi
SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	ESRS 2 INFORMAZIONI GENERALI Strategia Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	ESRS 2 INFORMAZIONI GENERALI Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti

OBBLIGO DI INFORMATIVA

Paragrafi nel Bilancio di Sostenibilità 2025 di Vision Group

IRO-2 – Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa

Allegati

E1 CAMBIAMENTI CLIMATICI

E1-1 – Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

E1 CAMBIAMENTI CLIMATICI | Strategia | Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

ESRS 2 GOV-3 – Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione

ESRS 2 INFORMAZIONI GENERALI | Governance | Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione | Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione

ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

E1 CAMBIAMENTI CLIMATICI | Strategia | Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

ESRS 2 IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima

E1 CAMBIAMENTI CLIMATICI | Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità | Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima

E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

E1 CAMBIAMENTI CLIMATICI | Politiche

E1-3 – Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici

E1 CAMBIAMENTI CLIMATICI | Azioni

E1-4 – Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

E1 CAMBIAMENTI CLIMATICI | Target

E1-5 – Consumo di energia e mix energetico

E1 CAMBIAMENTI CLIMATICI | Metriche | Consumo di energia e mix energetico

E1-6 – Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES

E1 CAMBIAMENTI CLIMATICI | Metriche | Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES

E5 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

ESRS 2 IRO-1 — Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare

E5 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE | Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità | Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare

E5-1 — Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare

E5 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE | Politiche

E5-2 — Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare

E5 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE | Azioni

E5-3 – Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare

E5 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE | Target

E5-4 – Flussi di risorse in entrata

E5 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE | Metriche | Consumo di risorse

E5-5 – Flussi di risorse in uscita

E5 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE | Metriche | Rifiuti

OBBLIGO DI INFORMATIVA

**Paragrafi nel Bilancio di Sostenibilità
2025 di Vision Group**

S1 FORZA LAVORO PROPRIA

ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi

ESRS 2 INFORMAZIONI GENERALI | Strategia | Interessi e opinioni dei portatori di interessi

ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

S1 FORZA LAVORO PROPRIA | Strategia | Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria

S1 FORZA LAVORO PROPRIA | Politiche

S1-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti

S1 FORZA LAVORO PROPRIA | Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità | Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti

S1-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni

S1 FORZA LAVORO PROPRIA | Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità | Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni

S1-4 – Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni

S1 FORZA LAVORO PROPRIA | Azioni - Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria

S1-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

S1 FORZA LAVORO PROPRIA | Target

S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

S1 FORZA LAVORO PROPRIA | Metriche | Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

S1 FORZA LAVORO PROPRIA | Metriche | Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

S1-9 – Metriche della diversità

S1 FORZA LAVORO PROPRIA | Metriche | Metriche della diversità

S1-10 – Salari adeguati

S1 FORZA LAVORO PROPRIA | Metriche | Salari adeguati

S1-12 – Persone con disabilità

S1 FORZA LAVORO PROPRIA | Metriche | Persone con disabilità

S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze

S1 FORZA LAVORO PROPRIA | Metriche | Metriche di formazione e sviluppo delle competenze

S1-14 – Metriche di salute e sicurezza

S1 FORZA LAVORO PROPRIA | Metriche | Metriche di salute e sicurezza

S1-15 – Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata

S1 FORZA LAVORO PROPRIA | Metriche | Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata

S1-16 – Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)

S1 FORZA LAVORO PROPRIA | Metriche | Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)

S2 LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE

ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi

ESRS 2 INFORMAZIONI GENERALI | Strategia | Interessi e opinioni dei portatori di interessi

OBBLIGO DI INFORMATIVA

ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

S2-1 – Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore

S2-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti

S2-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni

S2-4 – Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni

S2-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Paragrafi nel Bilancio di Sostenibilità 2025 di Vision Group

S2 LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE | Strategia | Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

S2 LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE | Politiche

S2 LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE | Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità | Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti

S2 LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE | Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità | Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni

S2 LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE | Azioni - Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore

S2 LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE | Target

S3 COMUNITÀ INTERESSATE

ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi

ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

S3-1 – Politiche relative alle comunità interessate

S3-2 – Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti

S3-4 – Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni

S3-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

ESRS 2 INFORMAZIONI GENERALI | Strategia | Interessi e opinioni dei portatori di interessi

S3 COMUNITÀ INTERESSATE | Strategia | Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

S3 COMUNITÀ INTERESSATE | Politiche

S3 COMUNITÀ INTERESSATE | Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità | Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti

S3 COMUNITÀ INTERESSATE | Azioni - Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate

S3 COMUNITÀ INTERESSATE | Target

S4 CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI

ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi

ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

ESRS 2 INFORMAZIONI GENERALI | Strategia | Interessi e opinioni dei portatori di interessi

S4 CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI | Strategia | Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

OBBLIGO DI INFORMATIVA

S4-1 – Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali

S4-2 – Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti

S4-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni

S4-4 – Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni

S4-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Paragrafi nel Bilancio di Sostenibilità 2025 di Vision Group

S4 CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI | Politiche

S4 CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI | Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità | Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti

S4 CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI | Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità | Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni

S4 CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI | Azioni - Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali

S4 CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI | Target

G1 CONDOTTA DELLE IMPRESE

ESRS 2 GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

ESRS 2 IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti

G1-1 – Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese

G1-3 – Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

G1-4 – Casi accertati di corruzione attiva o passiva

ESRS 2 INFORMAZIONI GENERALI | Governance | Ruolo e composizione degli organi di amministrazione, direzione e controllo e le informazioni fornite e questioni di sostenibilità da questi affrontate

G1 CONDOTTA DELLE IMPRESE | Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità |

G1 CONDOTTA DELLE IMPRESE | Politiche

G1 CONDOTTA DELLE IMPRESE | Azioni

G1 CONDOTTA DELLE IMPRESE | Metriche | Casi accertati di corruzione attiva o passiva

Allegato 2

Elementi d'informazione derivanti da altri atti legislativi dell'UE

Di seguito si riportano tutti gli elementi d'informazione derivanti da altri atti legislativi dell'UE elencati in ESRS 2, Appendice B, indicando dove sono reperibili nel presente documento e indicando quelli valutati come non rilevanti in base all'analisi di doppia rilevanza, fatta eccezione per dove specificatamente indicato [ESRS 2 IRO-2 56].

Obbligo di informativa e/o elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR ³	Riferimento terzo pilastro ⁴	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ⁵	Riferimento normativa dell'UE sul clima ⁶	Paragrafi nel Bilancio di Sostenibilità 2025 di Vision Group
ESRS 2 INFORMAZIONI GENERALI					
ESRS 2 GOV-1 Diversità di genere nel consiglio, paragrafo 21, lettera d)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 13		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione (5), allegato II		ESRS 2 INFORMAZIONI GENERALI Governance Ruolo e composizione degli organi di amministrazione, direzione e controllo e le informazioni fornite e questioni di sostenibilità da questi affrontate
ESRS 2 GOV-1 Percentuale di membri indipendenti del consiglio di amministrazione, paragrafo 21, lettera e)				Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	ESRS 2 INFORMAZIONI GENERALI Governance Ruolo e composizione degli organi di amministrazione, direzione e controllo e le informazioni fornite e questioni di sostenibilità da questi affrontate

3. Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (SFDR) (GU L 317 del 9.12.2019, pag. 1).

4. Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012 (regolamento sui requisiti patrimoniali) (GU L 176 del 27.6.2013, pag. 1).

5. Regolamento (UE) 2016/1011 del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'8 giugno 2016, sugli indici usati come indici di riferimento negli strumenti finanziari e nei contratti finanziari o per misurare la performance di fondi di investimento e recante modifica delle direttive 2008/48/CE e 2014/17/UE e del regolamento (UE) n. 596/2014 (GU L 171 del 29.6.2016, pag. 1).

6. Regolamento (UE) 2021/1119 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 30 giugno 2021, che istituisce il quadro per il conseguimento della neutralità climatica e che modifica il regolamento (CE) n. 401/2009 e il regolamento (UE) 2018/1999 («Normativa europea sul clima») (GU L 243 del 9.7.2021, pag. 1). 3. Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (SFDR) (GU L 317 del 9.12.2019, pag. 1).

Obbligo di informativa e/o elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR³	Riferimento terzo pilastro⁴	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento⁵	Riferimento normativa dell'UE sul clima⁶	Paragrafi nel Bilancio di Sostenibilità 2025 di Vision Group
ESRS 2 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza, paragrafo 30	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 10				ESRS 2 INFORMAZIONI GENERALI Governance Dichiarazione sul dovere di diligenza
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate ad attività nel settore dei combustibili fossili, paragrafo 40, lettera d), punto i)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 4	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione (6), tabella 1 – Informazioni qualitative sul rischio ambientale e tabella 2 – Informazioni qualitative sul rischio sociale	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		Non rilevante in quanto il Gruppo non è coinvolto in attività collegate a quelle indicate.
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla produzione di sostanze chimiche, paragrafo 40, lettera d), punto ii)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 9		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		Non rilevante in quanto il Gruppo non è coinvolto in attività collegate a quelle indicate.
ESRS 2 SBM-1 Partecipazione ad attività connesse ad armi controverse, paragrafo 40, lettera d), punto iii)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 14		Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 (7) e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816		Non rilevante in quanto il Gruppo non è coinvolto in attività collegate a quelle indicate.
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla coltivazione e alla produzione di tabacco, paragrafo 40, lettera d), punto iv)			Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816		Non rilevante in quanto il Gruppo non è coinvolto in attività collegate a quelle indicate.
E1 CAMBIAMENTI CLIMATICI					
ESRS E1-1 Piano di transizione per conseguire la neutralità climatica entro il 2050, paragrafo 14				Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119	E1 CAMBIAMENTI CLIMATICI Strategia Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

Obbligo di informativa e/o elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR ³	Riferimento terzo pilastro ⁴	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ⁵	Riferimento normativa dell'UE sul clima ⁶	Paragrafi nel Bilancio di Sostenibilità 2025 di Vision Group
ESRS E1-1 Imprese escluse dagli indici di riferimento allineati con l'accordo di Parigi, paragrafo 16, lettera g)		Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: Qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua	Articolo 12, paragrafo 1, lettere a d) a g), e paragrafo 2, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		E1 CAMBIAMENTI CLIMATICI Strategia Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1-4 Obiettivi di riduzione delle emissioni di GES, paragrafo 34	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 4	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento	Articolo 6 del regolamento delegato (UE) 2020/1818		E1 CAMBIAMENTI CLIMATICI Target
ESRS E1-5 Consumo di energia da combustibili fossili disaggregato per fonte (solo settori ad alto impatto climatico), paragrafo 38	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5 e allegato I, tabella 2, indicatore n. 5				E1 CAMBIAMENTI CLIMATICI Metriche Consumo di energia e mix energetico
ESRS E1-5 Consumo di energia e mix energetico, paragrafo 37	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5				E1 CAMBIAMENTI CLIMATICI Metriche Consumo di energia e mix energetico
ESRS E1-5 Intensità energetica associata con attività in settori ad alto impatto climatico, paragrafi da 40 a 43	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 6				E1 CAMBIAMENTI CLIMATICI Metriche Consumo di energia e mix energetico
ESRS E1-6 Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES, paragrafo 44	Allegato I, tabella 1, indicatori nn. 1 e 2	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: Qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua	Articolo 5, paragrafo 1, articolo 6 e articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		E1 CAMBIAMENTI CLIMATICI Metriche Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES

Obbligo di informativa e/o elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR ³	Riferimento terzo pilastro ⁴	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ⁵	Riferimento normativa dell'UE sul clima ⁶	Paragrafi nel Bilancio di Sostenibilità 2025 di Vision Group
ESRS E1-6 Intensità delle emissioni lorde di GES, paragrafi da 53 a 55	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 3	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento	Articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		E1 CAMBIAMENTI CLIMATICI Metriche Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES
ESRS E1-7 Assorbimenti di GES e crediti di carbonio, paragrafo 56				Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119	Non rilevante in quanto il Gruppo non ha assorbimenti di GES e crediti di carbonio
ESRS E1-9 Esposizione del portafoglio dell'indice di riferimento verso rischi fisici legati al clima, paragrafo 66				Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816	

Obbligo di informativa e/o elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR ³	Riferimento terzo pilastro ⁴	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ⁵	Riferimento normativa dell'UE sul clima ⁶	Paragrafi nel Bilancio di Sostenibilità 2025 di Vision Group
ESRS E1-9 Disaggregazione degli importi monetari per rischio fisico acuto e cronico, paragrafo 66, lettera a) ESRS E1-9 Posizione delle attività significative a rischio fisico rilevante, paragrafo 66, lettera c)		Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; punti 46 e 47 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; modello 5: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio fisico connesso ai cambiamenti climatici: esposizioni soggette al rischio fisico			Per l'anno di rendicontazione 2025, che corrisponde al primo anno di redazione del Bilancio di Sostenibilità ai sensi degli ESRS, in maniera volontaria, Vision Group ha deciso di avvalersi dell'opzione di phase-in in relazione alla divulgazione degli effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima
ESRS E1-9 Ripartizione del valore contabile dei suoi attivi immobiliari per classi di efficienza energetica, paragrafo 67, lettera c)		Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; punto 34 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; Modello 2: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: prestiti garantiti da beni immobili – Efficienza energetica delle garanzie reali			
ESRS E1-9 Grado di esposizione del portafoglio a opportunità legate al clima, paragrafo 69			Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818		
E5 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE					
ESRS E5-5 Rifiuti non riciclati, paragrafo 37, lettera d)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 13				E5 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE Metriche Rifiuti
ESRS E5-5 Rifiuti pericolosi e rifiuti radioattivi, paragrafo 39	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 9				E5 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE Metriche Rifiuti
S1 FORZA LAVORO PROPRIA					
ESRS 2 SBM-3 S1 Rischio di lavoro forzato, paragrafo 14, lettera f)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 13				Non rilevante in quanto il Gruppo non ha operazioni a grave rischio di lavoro forzato o lavoro coatto

Obbligo di informativa e/o elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR³	Riferimento terzo pilastro⁴	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento⁵	Riferimento normativa dell'UE sul clima⁶	Paragrafi nel Bilancio di Sostenibilità 2025 di Vision Group
ESRS 2 SBM-3 S1 Rischio di lavoro minorile, paragrafo 14, lettera g)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 12				Non rilevante in quanto il Gruppo non ha operazioni a grave rischio di lavoro minorile
ESRS S1-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 20	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				Non rilevante in quanto il Gruppo non ha operazioni a rischio per i diritti umani e non è stato individuato come tema materiale
ESRS S1-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 21			Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		S1 FORZA LAVORO PROPRIA Politiche
ESRS S1-1 Procedure e misure per prevenire la tratta di esseri umani, paragrafo 22	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 11				Non rilevante in quanto il Gruppo non ha operazioni a grave rischio di tratta di esseri umani
ESRS S1-1 Politica di prevenzione o sistema di gestione degli infortuni sul lavoro, paragrafo 23	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 1				S1 FORZA LAVORO PROPRIA Politiche
ESRS S1-3 Meccanismi di trattamento dei reclami/delle denunce, paragrafo 32, lettera c)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 5				S1 FORZA LAVORO PROPRIA Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni
ESRS S1-14 Numero di decessi e numero e tasso di infortuni connessi al lavoro, paragrafo 88, lettere b) e c)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 2		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		S1 FORZA LAVORO PROPRIA Metriche Metriche di salute e sicurezza
ESRS S1-14 Numero di giornate perdute a causa di ferite, infortuni, incidenti mortali o malattie, paragrafo 88, lettera e)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 3				S1 FORZA LAVORO PROPRIA Metriche Metriche di salute e sicurezza

Obbligo di informativa e/o elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR ³	Riferimento terzo pilastro ⁴	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ⁵	Riferimento normativa dell'UE sul clima ⁶	Paragrafi nel Bilancio di Sostenibilità 2025 di Vision Group
ESRS S1-16 Divario retributivo di genere non corretto, paragrafo 97, lettera a)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 12		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		S1 FORZA LAVORO PRO-PRIA Metriche Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)
ESRS S1-16 Eccesso di divario retributivo a favore dell'amministratore delegato, paragrafo 97, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 8				S1 FORZA LAVORO PRO-PRIA Metriche Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)
ESRS S1-17 Incidenti legati alla discriminazione, paragrafo 103, lettera a)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 7				Non rilevante in quanto il Gruppo non ha operazioni a rischio per i diritti umani e non è stato individuato come tema materiale
ESRS S1-17 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e OCSE, paragrafo 104, lettera a)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10 e allegato I, tabella 3, indicatore n. 14		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		Non rilevante in quanto il Gruppo non ha operazioni a rischio per i diritti umani e non è stato individuato come tema materiale
S2 LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE					
ESRS 2 SBM-3 S2 Grave rischio di lavoro minorile o di lavoro forzato nella catena del lavoro, paragrafo 11, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 12 e 13				Non rilevante in quanto non sussiste un rischio significativo di lavoro minorile, di lavoro forzato o coatto, tra i lavoratori nella catena del valore del Gruppo
ESRS S2-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 17	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				Non rilevante in quanto non esiste un rischio per i diritti umani tra i lavoratori nella catena del valore del Gruppo e non è stato individuato come tema materiale
ESRS S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore, paragrafo 18	Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 11 e 4				S2 LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE Politiche

Obbligo di informativa e/o elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR³	Riferimento terzo pilastro⁴	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento⁵	Riferimento normativa dell'UE sul clima⁶	Paragrafi nel Bilancio di Sostenibilità 2025 di Vision Group
ESRS S2-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 19	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		Non rilevante in quanto non esiste un rischio per i diritti umani tra i lavoratori nella catena del valore del Gruppo e non è stato individuato come tema materiale
ESRS S2-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 19			Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		S2 LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE Politiche
ESRS S2-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani nella sua catena del valore a monte e a valle, paragrafo 36	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14				Non rilevante in quanto non esiste un rischio per i diritti umani tra i lavoratori nella catena del valore del Gruppo e non è stato individuato come tema materiale
S3 COMUNITÀ INTERESSATE					
ESRS S3-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 16	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				Non rilevante in quanto non esiste un rischio per i diritti umani tra le comunità interessate del Gruppo e non è stato individuato come tema materiale
ESRS S3-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, dei principi dell'OIL o delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		Non rilevante in quanto non esiste un rischio per i diritti umani tra le comunità interessate del Gruppo e non è stato individuato come tema materiale
ESRS S3-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 36	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14				Non rilevante in quanto non esiste un rischio per i diritti umani tra le comunità interessate del Gruppo e non è stato individuato come tema materiale

Obbligo di informativa e/o elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR ³	Riferimento terzo pilastro ⁴	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento ⁵	Riferimento normativa dell'UE sul clima ⁶	Paragrafi nel Bilancio di Sostenibilità 2025 di Vision Group
S4 CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI					
ESRS S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali, paragrafo 16	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				S4 CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI Politiche
ESRS S4-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		Non rilevante in quanto non esiste un rischio per i diritti umani tra consumatori e utilizzatori finali del Gruppo e non è stato individuato come tema materiale
ESRS S4-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 35	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14				Non rilevante in quanto non esiste un rischio per i diritti umani tra consumatori e utilizzatori finali e non è stato individuato come tema materiale
G1 CONDOTTA DELLE IMPRESE					
ESRS G1-1 Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, paragrafo 10, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 15				G1 CONDOTTA DELLE IMPRESE Politiche
ESRS G1-1 Protezione degli informatori, paragrafo 10, lettera d)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 6				G1 CONDOTTA DELLE IMPRESE Politiche Azioni
ESRS G1-4 Ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera a)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 17		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816		G1 CONDOTTA DELLE IMPRESE Metriche Casi accertati di corruzione attiva o passiva
ESRS G1-4 Norme di lotta alla corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 16				G1 CONDOTTA DELLE IMPRESE Metriche Casi accertati di corruzione attiva o passiva

VISIONGROUP

**BILANCIO
DI SOSTENIBILITÀ
2025**

Bilancio di Sostenibilità ai sensi del D. Lgs. 125/2024
che attua la Direttiva 2022/2464/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio
(CSRD - Corporate Sustainability Reporting Directive)

VISION

GROUP